

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar belakang

Era globalisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Dengan perkembangan tersebut, permasalahan yang dihadapi perusahaan seringkali menjadi semakin kompleks, karena walaupun perusahaan memiliki pesaing yang semakin banyak, namun perusahaan harus mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dikenakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut (Hasibuan, 2015) prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Namun pada kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dalam perusahaan kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan tujuan perusahaan tanpa adanya semangat kerja karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Karyawan merupakan asset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* ekstrinsik. Menurut Edirisooriya (2014) menyatakan bahwa *reward* ekstrinsik mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan dan kebiasaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang gagal dalam pemberian *reward* ekstrinsik maka, secara langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini *reward* ekstrinsik dapat menjadi motivator yang baik tetapi, jika *reward* ekstrinsik tidak efisien maka karyawan dapat tidak termotivasi yang menyebabkan rendahnya produktivitas, internal konflik, tingginya turnover, kurangnya komitmen dan loyalitas karyawan, dan sering tidak tepat waktu. Untuk itu, perusahaan membutuhkan strategi pengembangan *reward* ekstrinsik untuk karyawan agar mereka mempertahankan kemampuannya yang menghasilkan competitive advantage.

Berdasarkan penelitian Gohari et al (2013) bahwa dengan memberikan *reward* ekstrinsik yang menjadi bagian dari kebijakan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dela Ayu Permatasri dan Sumartik (2022) menyatakan bahwa *reward* ekstrinsik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan *reward* ekstrinsik yang diterapkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto sudah berjalan dan

tersalurkan dengan baik sehingga berhasil mempengaruhi tingkat kinerja para pegawainya.

Selain *reward* ekstrinsik, *punishment* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, dan memberikan efek jera kepada pelanggar. Dengan demikian terlihat jika *reward* ekstrinsik merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2015) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Amri (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa sistem *punishment* yang diterapkan dengan beberapa tahapan seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, dan Surat Peringatan (SP) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja. Keseluruhan sistem *punishment* tersebut telah berjalan dan diterapkan secara tepat dan bijak sehingga didapat efek yang didapat bukanlah negatif, melainkan efek positif berupa peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sugihen dan Widyaningsih (2017) yang menemukan bahwa *punishment* dibutuhkan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian Dian Rustandi (2020) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Reward* ekstrinsik dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015). *Reward* ekstrinsik dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja

karyawan yang dilakukan oleh pimpinan. *Reward* ekstrinsik dan *punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. *Reward* ekstrinsik diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Melalui *reward* ekstrinsik dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh. PT Haleyora Power merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang Operation dan Maintenance pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan. Berdiri pertama kali pada 18 Oktober 2011, PT Haleyora Power merupakan perusahaan yang bertugas untuk memenuhi kebutuhan listrik dari tambang dan pabrik peleburan feronikel. PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh merupakan perusahaan cabang yang kantor pusatnya terletak di daerah Muaro Bungo. Agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih efektif dan efisien perusahaan membagi karyawan kebeberapa daerah yang ada di Sungai Penuh untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya apabila terjadi gangguan mengenai kelistrikan. Berikut daerah penempatan karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh yaitu:

Tabel 1.1 Daerah Penempatan Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh Tahun 2022

No	Nama Daerah	Bagian	Jumlah
1	Kanja Kota Sungai Penuh	Aptk	4 orang
		Yandal	8 orang
2	Kanja Lempur	Yandal	3 orang
3	Kanja Tamiai	Yandal	3 orang
4	Kanja Sanggaran Agung	Yandal	3 orang
5	Kanja Pulau Tengah	Yandal	3 orang
6	Kanja Hiang	Yandal	3 orang
7	Kanja Sungai Tutung	Yandal	2 orang
8	Kanja Semurup	Yandal	3 orang
9	Kanja Sulak	Yandal	3 orang

Sumber: Data PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh 2022

Tabel 1.1 menginformasikan bahwa PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menempatkan karyawan ke 9 (Sembilan) daerah yang tersebar di Sungai Penuh. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya apabila terjadi gangguan kelistrikan yang dimana untuk daerah Sungai Penuh ini cukup luas. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya khusus untuk Kanja Kota Sungai Penuh terdapat dua bagian yang terdiri dari bagian Aptk dan Yandal karena Kanja Kota Sungai Penuh menjadi kantor pusat. Aptk adalah karyawan yang bekerja didalam kantor yang bertugas melaporkan dimana titik terjadi gangguan listrik kepada bagian Yandal dan mencatat semua informasi gangguan yang terjadi atau sering juga disebut call senter, sedangkan Yandal merupakan karyawan yang bekerja dilapangan yang dimana pekerjaan mereka melakukan pelayanan teknik, penanganan gangguan dan kegiatan pemeliharaan jaringan lainnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menerapkan sistem pemberian raport mengenai kinerja karyawan. Sistem pemberian raport dinilai berdasarkan target yang dicapai oleh karyawan yang dimana target yang diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan menilai kemampuan seluruh karyawan mengenai Nilai SIQ dengan target 336 dan Yantek Optimazation dengan target 100. Penilaian kinerja karyawan dilakukan satu tahun sekali yang dimana setiap karyawan akan mendapat Raport Kinerja Karyawan yang berisi tentang pencapaian yang telah dicapai dengan tujuan agar karyawan meningkatkan kinerja mereka. Penilaian kinerja karyawan terdiri dari beberapa kategori yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh Tahun 2022

No	Nilai Kepatuhan	Kategori
1	89-100	Sangat Baik
2	77-88	Baik
3	64-76	Cukup
4	<64	Kurang

Sumber: Data PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh 2022

Tabel 1.2 menginformasikan bahwa kategori pengukuran kinerja karyawan dibagi menjadi empat kategori dengan rentang nilai kepatuhan yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan perusahaan harus senantiasa memperhatikan prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan, salah satunya dapat dilihat dari persentase pencapaian karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 1.3 Persentase Pencapaian Target Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh Tahun 2022

No	Jenis Target	Jumlah Target	Persentase	Kategori
1	Nilai SIQ	336	86	Baik
2	Yantek <i>Optimization</i>	100	83	Baik

Sumber: Data PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan diukur dengan dua jenis target yaitu Nilai SIQ dan Yantek *Optimization*. Nilai SIQ merupakan penilaian terhadap pengetahuan karyawan mengenai penanganan gangguan dan kegiatan pemeliharaan jaringan lainnya, sedangkan Yantek *Optimization* yaitu pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada masyarakat terhadap permasalahan kelistrikan yang dialami masyarakat. Disini kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh masih belum mencapai target 100%, namun sudah mencapai kategori baik.

Untuk memperkuat data diatas peneliti melakukan survey awal pada tanggal 21 April 2023 dengan sampel 10 responden. Dalam pengambilan survey terdapat beberapa pernyataan yang diajukan menggunakan dimensi dan indicator menurut Robbins (2014), dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 1.4 Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
<b>Kualitas</b>						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai mutu yang diterapkan perusahaan	0	2	3	4	1
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti	0	1	3	5	1
3	Selama bekerja karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	3	3	4
<b>Kuantitas</b>						

4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	0	0	5	5
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan	0	0	3	4	3
6	Jumlah pekerjaan yang Karyawan lakukan melebihi karyawan lain dalam satu periode	0	0	5	3	2
Ketepatan waktu						
7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0	3	1	4	2
8	Karyawan tidak suka menunda pekerjaan	0	3	1	3	3
9	Karyawan selalu hadir tepat waktu	0	0	1	5	4
Efektifitas						
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	0	0	1	6	3
11	Pekerjaan yang Karyawan lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	2	6	2
12	Karyawan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan	0	1	2	5	2
Kemandirian						
13	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara konsisten	0	0	0	6	4
14	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam tim	0	0	2	5	3
15	Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	0	0	1	6	3
Total		0	10	28	70	42
Persentase (%)		0	7	19	47	28

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh jawaban dari responden 19% dan 7% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju atas pernyataan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal tersebut, terindikasi bahwa karyawan masih belum menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan, hal ini menggambarkan kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh belum optimal, karena masih ada tanggapan negative dari karyawan.

Selain kinerja karyawan berpengaruh untuk kelangsungan hidup perusahaan terutama dalam mencapai tujuannya maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *reward* ekstrinsik dan *punishment*.

Menurut Edirisooriya (2014) *reward* ekstrinsik bisa berupa finansial yaitu gaji, bonus, tunjangan dan bisa pula dan non finansial yaitu promosi. PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menerapkan sistem pemberian *reward* ekstrinsik kepada karyawan dengan memberikan gaji dan bonus berdasarkan tingkatan yang dimana terdapat tiga tingkatan dan disetiap tingkatan memiliki perbedaan jumlah gaji dan bonus setiap tingkatannya. Dengan perbedaan jumlah gaji dan bonus yang didapatkan oleh karyawan tak jarang dari mereka berlomba-lomba untuk mendapatkan naik tingkatan.

Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh mendapatkan tunjangan dari perusahaan berupa tunjangan kesehatan (BPJS), tunjangan hari raya (THR), tunjangan dana pensiun, dan fasilitas dari perusahaan seperti setiap tahunnya perusahaan akan memberikan seragam yang terdiri dari pakaian dinas, pakaian untuk keselamatan kerja dilapangan dan sepatu khusus kerja kepada seluruh karyawan, selain itu perusahaan juga menyediakan lingkungan kerja yang cukup nyaman untuk karyawan.

Penerapan sistem promosi jabatan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh belum bersifat transparan dan tidak tepat sasaran yang dimana kenaikan golongan berdasarkan kedekatan antara atasan dengan bawahan, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh didapatkan bahwa masalah sistem promosi yang terjadi karyawan merasa tidak mendapatkan perlakuan yang sama, inilah yang menyebabkan mereka kurang puas terhadap sistem promosi yang ada.

Untuk memperkuat data diatas dapat dilihat pada jawaban responden pada terhadap pernyataan *reward* ekstrinsik dengan menggunakan indikator Edirisooriya (2014), dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 1.5 Hasil Survey Awal *Reward* Ekstrinsik PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
<b>Gaji</b>						
1	Karyawan mendapat gaji sesuai beban kerja yang diselesaikan	0	3	1	3	3
2	Jumlah gaji yang terima karyawan sama	0	3	3	2	2
3	Gaji yang didapatkan karyawan berdasarkan tingkatan yang dimiliki	0	2	3	2	3
<b>Bonus</b>						
4	Karyawan akan mendapatkan bonus apabila mencapai target	0	0	0	5	5
5	Bonus yang diterima karyawan sesuai pekerjaan yang diselesaikan	0	0	0	5	5
6	Karyawan akan mendapat bonus saat melakukan lembur	0	3	2	3	2
<b>Tunjangan</b>						
7	Karyawan mendapat jaminan Kesehatan dari perusahaan	0	1	1	4	4
8	Karyawan mendapatkan fasilitas kantor yang sama dengan karyawan lain	0	4	2	3	1
9	Karyawan mendapatkan jatah cuti	0	1	1	6	2
<b>Promosi</b>						
10	Setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama dalam promosi jabatan	0	2	2	5	1
11	Promosi jabatan yang diterapkan bersifat transparan	0	1	2	3	4
12	Promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan prestasi yang dimiliki	0	3	1	1	5
Total		0	23	18	42	37
Persentase (%)		0	19	15	35	31

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan mengenai *reward* ekstrinsik sebanyak 15% dan 19% masih menyatakan tidak setuju dan kurang setuju atas pernyataan mengenai *reward* ekstrinsik. Hal ini diduga karena *reward* ekstrinsik yang didapatkan karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan, dengan ketidaksesuaian ini tidak jarang tingkat kinerja karyawan menurun sehingga target yang diterapkan oleh perusahaan tidak bisa dicapai. Penerapan *reward* ekstrinsik yang benar akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga memberkan dampak positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya.

PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menerapkan sistem kerja pershift yang dimana dibagi menjadi dua shift yaitu shift pagi mulai dari jam 08.00-17.00 wib dan shift malam mulai dari jam 17.00-08.00 wib setelah melakukan shift malam karyawan akan mendapat libur. Dengan penerapan sistem kerja tersebut masih banyak karyawan yang meminta karyawan lain untuk menggantikan shift kerjanya hal ini disebabkan oleh intensitas pekerjaan yang tinggi dan karyawan tidak ada jatah cuti seperti perusahaan lainnya yang mendapat cuti bersama saat hari-hari besar seperti hari raya idul fitri, hari raya idul adha dan lainnya.

*Punishment* termasuk salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menerapkan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga merugikan perusahaan. Kesalahan yang tidak boleh dilakukan karyawan yaitu memindahkan amper listrik tanpa sepengetahuan perusahaan, menaikkan amper listrik masyarakat tanpa memberi informasi kepada perusahaan, memindahkan tiang listrik tanpa sepengetahuan perusahaan, melakukan pembebasan listrik dirumah masyarakat yang melakukan pesta namun tidak melaporkannya kepada perusahaan, serta menaikkan upah pembayaran lebih dari harga yang ditetapkan oleh perusahaan pada saat masyarakat melakukan pemasangan listrik atau gangguan listrik lainnya. Apabila kesalahan ini dilakukan oleh karyawan maka perusahaan akan menetapkan denda kepada karywan bersangkutan sesuai kesalahan yng dilakukan bahkan apabila kesalahan ini memberi kerugian besar kepada perusahaan dan masyarakat perusahaan akan memPHK karywan tersebut. Hal

ini menyebabkan tidak jarang karyawan mendapatkan SPI, SPII bahkan pemberhentian kerja sekali pun hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.6 Data Karyawan Yang Mendapatkan *Punishment*

No	Nama Karyawan	Bagian	Surat Peringatan (SP)
1	Ade Irwanto	Yandal	1
2	Jailani	Yandal	1
3	Amrizal	Yandal	2
4	Sarjoni	Yandal	1
5	Agustan Andi	Yandal	2
6	Risantoni	Yandal	1
7	Junaidi Suib	Yandal	1
8	Dalmasri	Yandal	1
9	Masril	Yandal	2
10	Usman Abito	Yandal	1
11	Debi Efriko	Yandal	1

Sumber: Data PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 masih banyak karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh yang mendapatkan surat peringatan dari perusahaan dengan jumlah 11 orang, dimana jumlah karyawan yang mendapat surat peringatan sebanyak 1 kali yaitu berjumlah 8 orang dan jumlah karyawan yang mendapat surat peringatan sebanyak 2 kali yaitu berjumlah 3 orang. Dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan bahkan masyarakat..

Untuk memperkuat data diatas, dilihat pada jawaban responden pada terhadap pernyataan *punishment* dengan menggunakan indikator Rivai (2013) pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 1.7 Hasil Survey Awal *Punishment* PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Hukuman ringan						
1	Perusahaan akan memberi teguran secara lisan kepada karyawan yang sering terlambat	0	2	1	5	2
2	Perusahaan akan memberi teguran secara tertulis apabila sering terlambat dan jarang masuk kerja	0	1	0	7	2
3	Karyawan akan mendapatkan surat pernyataan tidak puas dari perusahaan karena sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	3	4	2
Hukuman sedang						
4	Perusahaan akan memotong gaji karyawan sebagai denda karena lalai dalam bekerja	0	3	5	2	0
5	Perusahaan akan menunda kenaikan gaji karyawan apabila sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan	0	5	4	1	0
6	Karyawan akan diberi penundaan kenaikan pangkat karena sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan kesalahan secara berulang	0	1	4	4	1
Hukuman berat						
7	Karyawan akan diberi penurunan pangkat apabila melakukan secara berulang	0	3	5	2	0
8	Perusahaan akan memberikan pembebasan jabatan kepada karyawan yang merugikan perusahaan	0	1	4	3	2
9	Perusahaan akan memberhentikan karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang-ulang dan fatal yang dapat merugikan perusahaan	0	0	3	4	3
Total		0	17	29	32	12
Persentase (%)		0	19	32	36	13

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dilihat pada tabel 1.7 jawaban reponden mengenai pernyataan *punishment* terdapat 32% dan 19% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan *punishment* pada perusahaan tidak selamanya bersifat negative, namun malah sebaliknya apabila *punishment* diterapkan dengan benar maka akan memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan bahkan akan memberi efek jera kepada karyawan yang membut perlakuan semena-mena.

Dari fenomena yang terjadi pada PT Power Rayon Sungai Penuh dan beberapa fakta pendukung memperlihatkan bahwa penerapan *reward* ekstrinsik dan *punishment* penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dikatakan apabila *reward* ekstrinsik dan *punishment* diterapkan dengan benar oleh perusahaan maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Reward* Ekstrinsik Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi keberhasilan perusahaan, mengingat karyawan menjadi unsur penting bagi perusahaan maka perusahaan perlu memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diharapkan karyawan. Kinerja karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana pada Nilai SIQ target yang baru tercapai 86% sedangkan pada Yantek *Optimization* target yang baru tercapai 83%.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan pemberian *reward* ekstrinsik dan *punishment* kepada karyawan oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Edirisooriya (2014) menyatakan bahwa *reward* ekstrinsik mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan

dan kebiasaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang gagal dalam pemberian *reward* ekstrinsik maka, secara langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh menerapkan sistem pemberian *reward* ekstrinsik kepada karyawan dengan memberikan gaji dan bonus berdasarkan tingkatan dan disetiap tingkatan memiliki perbedaan jumlah gaji dan bonus setiap tingkatannya. Selain pemberian gaji dan bonus PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh juga menerapkan promosi jabatan yang tidak transparan dan tidak tepat sasaran yang dimana kenaikan golongan berdasarkan kedekatan antara atasan dengan bawahan sehingga karyawan kurang puas dengan sistem promosi yang ditetapkan,

Penerapan *punishment* pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh sangat ketat dimana pada tahun 2022 masih banyak karyawan PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh yang mendapatkan surat peringatan dari perusahaan dengan jumlah 11 orang, dengan jumlah karyawan yang mendapat surat peringatan sebanyak 1 kali yaitu berjumlah 8 orang dan jumlah karyawan yang mendapat surat peringatan sebanyak 2 kali yaitu berjumlah 3 orang.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang peneliti lakukan, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, *reward* ekstrinsik dan *punishment* pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh *reward* ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh *reward* ekstrinsik dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, *reward* ekstrinsik, dan *punishment* pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* ekstrinsik dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Rayon Sungai Penuh.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi semua pihak mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan, *reward* ekstrinsik serta *punishment*.

#### 2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menciptakan kebijakan atas permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan *reward* ekstrinsik dan *punishment* yang diterima oleh karyawan.