

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran Magang

Suatu perusahaan baik itu milik pemerintah maupun swasta selalu membutuhkan tenaga kerja yang sering disebut juga dengan pegawai atau karyawan yang dapat menunjang kegiatan operasionalnya. Hakekatnya karyawan adalah makhluk sosial yang tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka dapat memberikan prestasi kerja secara penuh kepada perusahaan. Namun tidak semua karyawan dapat dikatakan memiliki mutu kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan yang memiliki mutu yang baik dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan dapat memberikan sanksi atau hukuman disiplin (*disciplinary punishment*) bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan *reward* dan *disciplinary punishment* terhadap karyawan yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan *disciplinary punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian *disciplinary punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Reward adalah suatu balas jasa atau *feedback* yang diterima oleh seseorang baik dalam bentuk positif seperti hadiah yang berupa uang. Semakin sering karyawan memperoleh *reward* atas tindakan baik yang dilakukan semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan *disciplinary punishment* atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan (Siagian, 2006: 252). Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian *reward* dan adilnya pemberian *disciplinary punishment*. Selain itu, *reward* dan *disciplinary punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. *Disciplinary punishment* merupakan imbalan dari perbuatan-perbuatan yang tidak baik atau mengganggu jalannya proses kinerja. Dapat dikatakan juga bahwa *disciplinary punishment* adalah penilaian terhadap

kinerja karyawan yang bersifat negatif, sedangkan *reward* adalah penilaian yang bersifat positif.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) (disingkat KAI atau PT KAI) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT KAI meliputi angkutan penumpang dan barang, dan Daerah Operasi VI Yogyakarta atau disingkat dengan Daop 6 Jogja atau Daop VI YK adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian terluas di Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia. Daerah Operasi VI Yogyakarta memiliki beberapa stasiun besar, di antaranya adalah Stasiun Tugu, Lempuyangan, Klaten, Solo Balapan, Purwosari, dan Solo Jebres.

Dalam lingkungan PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta karyawannya dituntut untuk memiliki kinerja yang efektif, sehingga pimpinan cenderung memberikan *reward* terhadap para karyawan yang sesuai dengan standar kinerja yang baik, dan memberikan *disciplinary punishment* kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Oleh karena itu dalam lingkungan PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta sebagian karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk membuat laporan magang mengenai “**Sistem Reward dan**

***Disciplinary Punishment* di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta”.**

1.2 Tujuan Magang

1. Untuk mengetahui sistem *reward* dan *disciplinary punishment* yang ada di lingkungan PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan dengan adanya sistem *reward* dan *disciplinary punishment* di lingkungan PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta

1.3 Target Magang

1. Mampu memahami dan menjelaskan sistem *reward* dan *disciplinary punishment* yang diterapkan
2. Mampu memahami dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dengan adanya sistem *reward* dan *disciplinary punishment* dengan baik

1.4 Bidang Magang

Magang dilakukan di PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) bagian *staff assistant manager*. Tugas dan wewenang bagian *staff assistant manager* adalah mengelola dokumen file kepegawaian, yang berupa surat cuti tahunan karyawan, surat mutasi karyawan, surat pengukuhan jabatan karyawan, surat keterangan naik pangkat karyawan, telegram karyawan, serta menginput kegiatan karyawan di luar jam kantor berupa

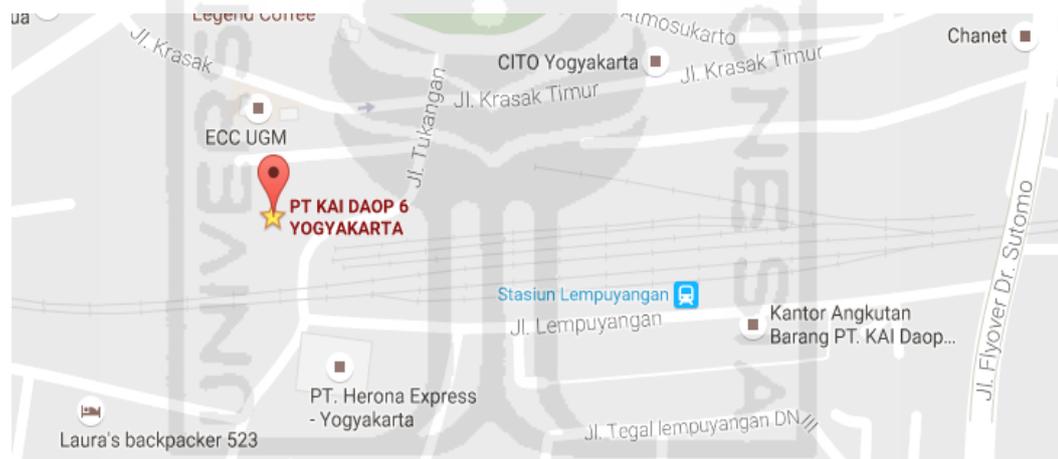
diklat dan pelatihan, mendata gaji karyawan sampai dengan tunjangan anak dan istri, dan memeriksa kelengkapan berkas rekrutmen calon pekerja.

1.5 Lokasi Magang

Lokasi pelaksanaan magang ini adalah di PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta. Alamat : Jl. Lempuyangan No. 01, Yogyakarta.

Telepon: [+62 274 513284](tel:+62274513284) Website : <https://www.kereta-api.co.id/>

Lokasi pelaksanaan magang dapat dilihat di gambar 1.1



Sumber : <http://maps.google.com/2016>

Gambar 1.1 Peta Lokasi PT KAI (Persero) Daop VI Yogyakarta

1.6 Rincian dan Jadwal Magang

Adapun pelaksanaan magang dilakukan mulai tanggal 14 Juni 2016 sampai dengan 14 Juli 2016. Rincian dan jadwal magang secara lengkap dapat dilihat di Tabel 1.1

