

ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DYTECH ENGINEERING MANUFACTURING

Yozi Ivanka¹, Esaka Pratata²

Universitas Yuppentek Indonesia
Yosiivanka54@gmail.com¹; esakapatala84@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to: 1) identify the type of rewards that Dytech Engineering Manufacturing offers its employees; and 2) ascertain how these awards affect workers' productivity. Research of this kind is qualitative. In this study, commissioners, directors, technologists, administrators, and collectors served as informants. In this study, two different types of data were used: primary and secondary. Through organized interviews and observation, data was gathered. Subsequently, the data was examined using triangulation, data reduction, and conclusion drafting. The study's findings indicate that: 1) The types of rewards offered to staff members include extrinsic rewards as well as intrinsic rewards, which take the shape of feelings of appreciation or contentment for a job well done. in material terms like increased pay and bonuses as well as in intangible terms like promotions, and 2) incentives have an effect on employee performance by encouraging them to work more productively and help them reach their goals. Appreciated workers also feel happier, especially when they receive both positive reinforcement and good incentives. provided in proportion to the employee's work effort.

Keywords: Analysis, Employee Performance, Rewards.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bentuk reward yang diberikan kepada karyawan di Dytech Engineering Manufacturing dan 2) untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pekerja Dytech Engineering Manufacturing. Penelitian semacam ini bersifat kualitatif. Dalam penelitian ini, komisaris, direktur, teknolog, administrator, dan kolektor berperan sebagai informan. Dalam penelitian ini, dua jenis data berbeda digunakan: primer dan sekunder. Melalui wawancara terorganisir dan observasi, data dikumpulkan. Selanjutnya data diperiksa dengan menggunakan triangulasi, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Jenis *reward* yang ditawarkan kepada anggota karyawan meliputi imbalan *reward ekstrinsik* dan juga *reward intrinsik*, yang berbentuk perasaan penghargaan atau kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. 2) *reward* berdampak pada kinerja karyawan dalam dua cara: 1) mendorong pekerja untuk bekerja *lebih produktif* untuk mencapai tujuan; 2) mereka membuat *karyawan merasa lebih baik* ketika mereka menerima umpan balik yang positif, terutama ketika umpan balik dan *reward* tersebut dipilih dengan baik; dan dapat berupa promosi jabatan atau kenaikan gaji atau bonus, diberikan sebanding dengan usaha kerja karyawan.

Kata Kunci: Analisis, Kinerja Karyawan, Reward.

PENDAHULUAN

Bisnis di era globalisasi ini harus terus-menerus menghadapi persaingan pasar yang sengit, rumit, dan selalu berubah. Untuk bersaing di pasar ini, dunia usaha harus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola barang dan jasa mereka. Selain itu, kebutuhan di era globalisasi ini memerlukan penyesuaian yang sangat cepat, sehingga menyebabkan perubahan rumit dalam cara berpikir di semua bidang. Karena faktor-faktor ini, bisnis perlu memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan bisnis lain agar dapat unggul di pasar. Hal ini memberikan motivasi kepada manajer untuk terus meningkatkan kinerjanya, termasuk mengelola dan mengatur berbagai sumber daya dan aktivitas yang mereka miliki. Seiring berkembangnya dunia bisnis, setiap perusahaan menetapkan standarnya sendiri dalam mengembangkan strategi untuk

mencapai tujuan. Akibatnya, perusahaan bersaing satu sama lain untuk memaksimalkan keuntungan dan memenangkan pelanggan melalui layanan yang unggul; Namun, meningkatkan kepuasan pelanggan dan peran SDM dalam sebuah perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya dipandang penting: sumber daya manusianya (Kentjana & Nainggolan, 2018). Klaim ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam operasi bisnis. Kemampuan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya bergantung pada faktor-faktor selain kecakapan teknologi, modal operasional, dan infrastruktur—seperti kualitas sumber daya manusianya. Suatu perusahaan tentu akan merespon dengan menunjukkan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi jika perusahaan tersebut memberikan prioritas tinggi pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Tabel 1. Data Penjualan CV. Dytech Engineering Manufacturing

Periode	Penjualan	
	Purchase Order	Nominal
Maret 2023	25 PO	Rp. 658.995.500
April 2023	32 PO	Rp. 1.198.500.00
Mei 2023	19 PO	Rp.1.109.998.00
Juni 2023	21 PO	Rp. 857.332.000

Sumber: Data Penjualan 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan besaran nya jumlah beberapa *purchase order* dalam 4 (empat) bulan terakhir yang dinilai mengalami peningkatan dan juga penurunan *purchase order* yang cukup tinggi sehingga perhitungan adanya pemberian *reward* terhadap para karyawan perlu dipertimbangkan, namun dalam CV. Dytech Engineering Manufacturing yang belum menerapkan *reward* tentunya menimbulkan banyak pertanyaan dari karyawan. *Reward* untuk meningkatkan kinerja yang belum diterapkan pada CV. Dytech Engineering Manufacturing sehingga kurang nya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan nya masing-masing.

Setiap bisnis harus memiliki inisiatif yang dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kelangsungan operasional bisnis. Bisnis sering kali menjalankan banyak inisiatif SDM, namun tidak semuanya dianggap mampu meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya meski telah memiliki visi dan tujuan yang fantastis, struktur organisasi yang efektif, dan uraian *jobdesk* yang jelas. Meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu cara

untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Muh Ghantar dan Prasetya, 2017). Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui jenis *reward* yang ditawarkan kepada pekerja CV. Dytech Engineering Manufacturing, 2) Untuk mengetahui bagaimana *reward* mempengaruhi kinerja karyawan di CV Dytech Engineering.

TINJAUAN PUSTAKA ATAU KAJIAN TEORI

Pengertian *Reward*

Dicky Saputra (2017) menegaskan bahwa *reward* memacu pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Program *reward* yang efektif adalah program yang menjamin kebahagiaan karyawan, yang membantu bisnis merekrut, mempertahankan, dan menarik beragam tenaga kerja yang memberikan kontribusi positif kepada organisasi melalui beragam sikap dan perilaku positif mereka.

Dicky Saputra (2017) menegaskan bahwa *reward* terbagi dalam dua kategori, yaitu:

(a) penghargaan ekstrinsik (*Extrinsic rewards*). Imbalan yang berasal dari luar diri seseorang disebut dengan penghargaan ekstrinsik. 1. Keuntungan berupa uang: a) Gaji adalah sejumlah uang yang diterima seorang karyawan dari pemberi kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan dan upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat dipandang sebagai pembayaran tetap. b) Tunjangan bagi karyawan, seperti hari libur, perawatan di rumah sakit, dan program pensiun. Biasanya, catatan senioritas atau kehadiran digunakan sebagai pengganti kinerja karyawan untuk menentukan hal ini. c) Manfaat tambahan, seperti bonus atau insentif, diberikan selain pendapatan atau gaji organisasi. 2) Insentif non-moneter: a) Insentif interpersonal atau yang biasa disebut dengan insentif interpersonal; manajer mempunyai wewenang untuk memberikan status dan pengakuan sebagai contoh insentif interpersonal. Promosi (b) Dalam upaya untuk menugaskan kandidat terbaik ke posisi terbaik, manajer memberikan promosi. Ketika kinerja diukur secara memadai, hal ini sering kali memainkan peran utama dalam menentukan penerima mana yang menerima promosi. (B) penghargaan intrinsik (*Intrinsic rewards*). Imbalan yang dikendalikan secara internal dikenal sebagai penghargaan intrinsik, yang mencakup: 1), penyelesaian (*completion*). Bagi sebagian orang, kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan tugas atau usaha sangatlah penting. Orang-orang ini menempatkan prioritas tinggi pada penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki keinginan yang tidak pernah terpuaskan untuk menyelesaikan sesuatu, dan bagi mereka, kepuasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah semacam imbalan tersendiri. 2) Sukses (*Achievement*) merupakan pencapaian yang muncul dari diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang mencapai tujuan. 3) Otonomi (*autonomy*): Beberapa individu menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka kebebasan mengambil keputusan dan bekerja tanpa pengawasan terus-menerus. Prestasi merupakan suatu penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang berhasil mencapai suatu tujuan yang berat. Fleksibilitas

seorang karyawan untuk bertindak sebaik mungkin dalam keadaan tertentu dapat menimbulkan rasa otonomi.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menurut Suparmi (2019) adalah kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Tugas-tugas ini ditentukan oleh kombinasi waktu, keterampilan, pengalaman, dan keikhlasan.

Suparmi dkk. (2019) menyatakan bahwa metrik kinerja berikut harus diukur: A) Kualitas kerja. Pendapat karyawan tentang kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan. B) Jumlah tenaga kerja, Kuantitas yang dihasilkan, diukur dalam istilah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, disebut sebagai kualitas. C) Ketepatan waktu, Jika dilihat dari sudut pandang pengkoordinasian hasil keluaran dan optimalisasi jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas lain, ketepatan waktu adalah tingkat penyelesaian pekerjaan pada awal periode yang ditentukan. D) Akuntabilitas, kemampuan kesadaran diri manusia terhadap segala tingkah laku dan tingkah lakunya, baik disengaja maupun tidak.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan tipe deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Konsep dan kerangka konseptual sudah tersedia bagi peneliti. Peneliti mengoperasionalkan konsep-konsep yang akan memberikan variabel dan indikatornya melalui suatu kerangka konseptual yang menjadi landasan teori. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan keadaan saat ini tanpa menjelaskan korelasi antara berbagai faktor. Penggunaan metodologi kualitatif adalah penyebabnya. Komisaris, direktur, teknolog, administrator, dan kolektor berperan sebagai informan penelitian. Data primer dan sekunder merupakan dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini. Wawancara terstruktur dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Selain itu, semua yang dikumpulkan bisa menjadi kunci temuan penyelidikan. Oleh karena itu, laporan penelitian akan menyertakan kutipan data untuk memberikan ringkasan penyajian laporan. ketika peneliti berfungsi sebagai alat utama untuk melakukan triangulasi pengumpulan data (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi), data yang dikumpulkan biasanya bersifat kualitatif, analisis datanya bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif mencakup konstruksi dari fenomena, pemahaman makna, pemahaman keunikan, dan perumusan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Reward Yang di Berikan Kepada Karyawan di CV.Dytech Engineering Manufacturing.

A) Sangat disarankan untuk menawarkan *reward* Intrinsik kepada karyawan yang mencapai hasil kinerja terbaik, yang merupakan *reward* apresiasi karyawan yang ditawarkan oleh organisasi. Karena ini mungkin merupakan upaya pihak bisnis untuk menunjukkan rasa terima kasihnya kepada stafnya. *reward* tentu saja akan memberikan rasa berharga dan kepedulian kepada pekerja. Cara terbaik untuk menunjukkan *reward* Anda kepada karyawan yang telah berupaya keras memajukan perusahaan adalah melalui *reward* intrinsik. Peneliti Dicky Saputra (2017) menemukan bahwa *reward* intrinsik adalah *reward* yang diperoleh karyawan untuk dirinya sendiri dan tidak datang dalam bentuk barang material. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitiannya. Karena pengakuan, akuntabilitas, dan kesempatan belajar merupakan persyaratan psikologis karyawan, insentif ini sering kali mewakili nilai-nilai positif atau rasa harga diri seseorang.

Reward yang “diatur sendiri” atau “berasal dari dalam” adalah definisi *reward* intrinsik. Rasa syukur atau kepuasan ini dan mungkin rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dianggap sebagai tanda penghargaan. Ketika karyawan mendapatkan pengakuan, akuntabilitas, dan kesempatan belajar, *reward* intrinsik ini biasanya berbentuk nilai-nilai positif atau perasaan kepuasan diri. Selain memberikan penghargaan nyata kepada para pegawai atas kerja keras dan tanggung jawabnya, sebagai komisaris saya juga sesekali memberikan pujian. Akibatnya, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

B) Penghargaan yang berasal dari luar diri seseorang atau yang diberikan kepadanya oleh orang lain disebut *reward* ekstrinsik. Upah dan gaji adalah contoh *reward* ekstrinsik. *reward* ekstrinsik yang dimiliki CV. Dytech Engineering Manufacturing ditawarkan kepada karyawannya baik non-finansial, seperti promosi, atau finansial, seperti kenaikan gaji dan bonus. Temuan ini konsisten dengan literatur. Karyawan mungkin memiliki kesempatan untuk berkembang secara pribadi dengan mengikuti pelatihan atau aktivitas terkait lainnya.

Menarik, mempertahankan, dan memotivasi pekerja yang luar biasa sambil menegakkan struktur upah yang adil dan kompetitif secara internal adalah tujuan dari sistem *reward*. Sebenarnya, anggota karyawanseharusnya bisa memberi instruksi kepada anggota karyawanlainnya sebagai hasil dari pelatihan yang diberikan. Jika dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti pelatihan, maka pegawai yang pernah mengikuti pelatihan tentu mendapatkan keahlian dan informasi. Kedepannya, pekerja tersebut dapat menjadi teladan bagi setiap pekerja lainnya di perusahaan yang sama.

Dampak Reward Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dytech Engineering Manufacturing.

A) bekerja lebih produktif; memberikan *reward* dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan,

memungkinkan mereka bekerja secara efisien dan mencapai tujuan. Ini adalah cara tambahan untuk menunjukkan kepada karyawan di Dytech Engineering Manufacturing betapa Anda menghargai dan peduli terhadap mereka. Memberi *reward* kepada karyawan adalah salah satu cara bisnis menunjukkan kepada mereka bahwa mereka menghargai dan menghormati kontribusi mereka terhadap bisnis. Menurut Bapak Dwi Haryono, komisaris CV. Manufaktur Teknik Dytech, gaji yang kompetitif dikatakan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras. Memberikan inspirasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Sangat penting untuk memperhatikan disiplin karyawan karena orang yang efektif dapat didefinisikan sebagai orang yang disiplin dalam bekerja.

Karyawan tentu akan berkinerja lebih baik dan lebih produktif jika mereka merasa pekerjaannya lebih dihargai. Suparmi, tahun 2019. Prestasi perusahaan akan meningkat dengan cara ini. Selain itu, pekerja lain tentu akan bekerja ekstra keras untuk mendapatkan *reward* dari organisasi jika mereka mendapat pengakuan atas kerja kerasnya. sehingga bisnis dapat berfungsi pada efisiensi puncak. Menurut Sari (2014), pekerja dikatakan produktif jika mampu memenuhi tenggat waktu, mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, dan memiliki kinerja pekerjaan yang tinggi. *reward* ini diharapkan dapat memberikan pengaruh sesuai dengan prinsip-prinsip tertentu yang dapat memuaskan kepentingan korporasi dan karyawan. *reward* positif bagi anggota karyawan CV. Pembuatan Teknik Dytech Memberikan arti yang sama kepada karyawan seperti mengakui kerja keras dan prestasi mereka. Perusahaan masih sering gagal melihat manfaat dari memberikan penghargaan kepada karyawannya.

B) karyawan yang Lebih Bahagia: Para pekerja CV Dytech Engineering Manufacturing merasa puas ketika upaya mereka diakui dan dihargai, dan hal ini terutama berlaku ketika pengakuan dan manfaatnya sepadan dengan kontribusi mereka. Menurut Dymastara & Onsardi (2020), ketika pekerja puas dengan pencapaiannya, mereka merasa nyaman dengan organisasi, sehingga menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi.

Semua karyawan akan mengabdikan pada perusahaan jika perusahaan dapat memperlakukan mereka dengan baik dan menawarkan *reward* serta pengakuan yang sesuai dengan kontribusi mereka. Karyawan di CV Dytech Engineering Manufacturing lebih bahagia dan bersemangat dalam bekerja ketika menerima *reward*. Selain itu, CV. Dytech Engineering Manufacturing menumbuhkan budaya yang memberikan suara kepada karyawan, memberdayakan mereka untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka, memberi mereka perasaan akan arah, dan membantu mereka untuk maju baik secara profesional maupun pribadi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut berdasarkan pembahasan dan temuan: Suatu *reward* intrinsik yang ditawarkan kepada karyawan di CV. Dytech Engineering Manufacturing merupakan *reward* yang diatur sendiri atau datang dari dalam, selain pengakuan dari dunia usaha dan dorongan pimpinan terhadap para karyawannya. Biasanya diungkapkan sebagai rasa terima kasih atau kepuasan, namun terkadang juga sebagai rasa pencapaian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, *reward* ini memiliki banyak bentuk. Akibatnya pekerja akan mulai merasa puas dalam bekerja. *Reward* ekstrinsik dari CV. Dytech Engineering Manufacturing hadir dalam dua bentuk: moneter (bonus dan kenaikan gaji) dan non-moneter (promosi posisi).

Rekomendasi

a) bekerja lebih produktif ketika diberikan *reward*, hal ini berdampak pada: menunjukkan rasa syukur atas pekerjaannya, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan loyalitas pegawai dalam proses bekerja dengan sukses untuk mencapai tujuan. b) Karyawan yang lebih Bahagia, Pekerja yang bahagia di CV. Dytech Engineering Manufacturing merasa puas ketika menerima pengakuan dan *reward* yang sesuai dengan kontribusinya.

Rekomendasi

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa manajer harus terus-menerus mendorong karyawan untuk bekerja keras dan antusias. Selain itu, tanggapan mengenai nilai *reward* karyawan di CV. Dytech Engineering Manufacturing diberikan kepada manajemen. Selain memberi *reward* kepada karyawan, disarankan untuk memberikan konsekuensi untuk mendorong mereka mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Disarankan agar karyawan berbagi pendapat dan pemikiran mereka untuk membantu membentuk kepribadian dan keterampilan karyawan lainnya, khususnya di departemen pemasaran, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan dihargai atas usaha mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan CV Dytech Engineering Manufacturing telah memberikan kesempatan dan memudahkan penulis mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pimpinan CV Dytech Engineering, akademisi, dan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 2(1), 153-169.
- Dewi Komala Sari. 2014. Smart Working Orientation Dan Customer Orientation ; Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Multi Level Marketing vol.1

- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167.
- Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai 88 Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.) *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*. No: 2622 – 7436. Diakses Juni 2023. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/1310/0>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirianty, O.T. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan. Universitas Medan Area. Medan.