



ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM REWARD PADA KARYAWAN PT P

Sabil Alvin Fathiyyah

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota
Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Korespondensi penulis: sabilalvin43@gmail.com

Abstract. This research aims to analyse the effectiveness of the reward system in increasing employee motivation at PT P. The background of this research is based on the importance of the reward system in shaping productive behaviour and performance. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and documentation. The results showed that PT P applies financial rewards such as bonuses and allowances, as well as non-financial rewards in the form of verbal appreciation and career development opportunities. Financial rewards drive short-term performance, while non-financial rewards contribute to loyalty and job satisfaction. However, there are some barriers such as unevenness in reward delivery and lack of transparency. The implications of these findings suggest the need for an improved reward system that is fair and performance-orientated to increase the effectiveness of human resource management.

Keywords: Reward system, work motivation, financial incentives, non-financial rewards, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem reward dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT P. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sistem reward dalam membentuk perilaku dan kinerja yang produktif. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT P menerapkan reward finansial seperti bonus dan tunjangan, serta reward non-finansial berupa apresiasi verbal dan peluang pengembangan karier. Reward finansial mendorong kinerja jangka pendek, sementara reward non-finansial berkontribusi terhadap loyalitas dan kepuasan kerja. Namun, ditemukan beberapa hambatan seperti ketidakmerataan dalam pemberian reward dan kurangnya transparansi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem reward yang adil dan berorientasi pada kinerja untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Sistem penghargaan, motivasi kerja, insentif finansial, reward non-finansial, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang banyak digunakan adalah penerapan sistem reward. Sistem reward berperan penting dalam mendorong motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Reward yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial, seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Namun, efektivitas sistem

reward sangat bergantung pada bagaimana sistem tersebut dirancang dan diimplementasikan. Misalnya, reward yang tidak sesuai dengan kinerja atau kurang transparan justru dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Dalam konteks PT P, sistem reward telah diterapkan sebagai bagian dari kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Namun demikian, belum ada kajian mendalam mengenai sejauh mana sistem reward yang diterapkan di PT P efektif dalam mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini menjadi celah (gap) penelitian yang penting untuk diteliti, mengingat reward merupakan salah satu aspek strategis dalam pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem reward yang diterapkan di PT P terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan memahami efektivitas sistem reward, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawannya.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Reward

Reward merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2015), reward adalah sarana untuk mendorong individu agar menunjukkan kinerja optimal dan berperilaku positif dalam organisasi. Fahmi (2017) menambahkan bahwa reward mencakup balas jasa atas prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Afzal dkk. (2015) menjelaskan bahwa reward tidak hanya berbentuk kompensasi uang, tetapi juga mencakup kondisi kerja yang mendukung. Reward finansial seperti bonus dan insentif memiliki dampak langsung, sementara reward psikologis seperti pengakuan dan perasaan pencapaian berperan dalam membangun kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa reward berfungsi sebagai penguat perilaku positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Reward juga mencakup aspek subjektif. Schultz (2006) menyoroti bahwa selain bersifat material, reward memiliki dimensi hedonis, yaitu persepsi individu terhadap rasa keadilan, kepuasan, dan penghargaan. Oleh karena itu, sistem reward yang efektif perlu memperhatikan baik aspek finansial maupun psikologis agar mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Jenis-Jenis Reward

Reward dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis utama:

- Reward Finansial: Merupakan bentuk kompensasi langsung dalam bentuk uang, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan insentif. Reward jenis ini bersifat nyata dan mudah diukur secara kuantitatif (Fahmi, 2017).
- Reward Non-Finansial: Meliputi penghargaan dalam bentuk non-materi, seperti pengakuan verbal, peluang pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, dan apresiasi atas pencapaian kerja (Afzal dkk., 2015). Reward ini lebih menekankan aspek psikologis dan emosional.
- Reward Intrinsik: Berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, rasa pencapaian, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Ivancevich dkk., 2010). Reward ini tidak memerlukan hadiah eksternal untuk menghasilkan motivasi.

- Reward Ekstrinsik: Diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja, seperti promosi jabatan, bonus, dan hadiah tertentu (Moorhead & Griffin, 2013). Reward ini bertujuan memberikan stimulus dari luar untuk mendorong perilaku kerja yang produktif.

Faktor Efektivitas Sistem Reward

Efektivitas sistem reward dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), budaya organisasi merupakan elemen penting yang menentukan seberapa efektif sistem reward diterima dan dijalankan. Budaya yang menghargai pencapaian akan mendorong reward menjadi alat motivasi yang kuat.

Saputra dan Sulistiyan (2023) menyebutkan bahwa kesesuaian antara reward dengan kinerja karyawan merupakan prasyarat utama efektivitas. Reward harus diberikan secara objektif berdasarkan prestasi, bukan atas dasar senioritas atau kedekatan personal. Selain itu, transparansi sistem menjadi aspek krusial. Karyawan perlu memahami indikator penilaian agar tidak terjadi kesan diskriminatif atau ketidakadilan.

Peran pimpinan juga memengaruhi efektivitas reward. Dukungan, perhatian, dan motivasi dari pimpinan dapat memperkuat dampak reward terhadap semangat kerja karyawan. Konsistensi dalam implementasi reward akan menumbuhkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap sistem yang berlaku.

Dampak Reward

Reward yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Ivancevich dkk. (2010) menyatakan bahwa reward berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan dengan organisasi. Selain itu, reward yang efektif mampu membentuk budaya kerja kolaboratif, mengurangi persaingan tidak sehat, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jika sistem reward tidak dirancang dengan baik, dapat menimbulkan ketidakpuasan, kecemburuhan, hingga turnover. Moorhead dan Griffin (2013) memperingatkan bahwa reward yang terlalu berorientasi pada aspek finansial dapat menciptakan pola pikir transaksional, di mana karyawan hanya terdorong bekerja jika ada imbalan yang ditawarkan. Hal ini berpotensi mengurangi loyalitas intrinsik terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus di PT P. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam mengenai efektivitas sistem reward terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan pengalaman dan persepsi subjek penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis implementasi sistem reward serta dampaknya terhadap motivasi kerja di lingkungan perusahaan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap empat karyawan yang mewakili divisi HR, keuangan, operasional, dan administrasi. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data (memilah dan menyederhanakan data yang relevan), penyajian data secara naratif tematik, dan penarikan kesimpulan secara interpretatif. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat dan terpercaya mengenai fenomena yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Sistem Reward pada PT P

Sistem reward yang diterapkan di PT P dirancang sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Berdasarkan

hasil observasi, perusahaan telah mengimplementasikan reward dalam bentuk bonus tahunan, jaminan kesehatan melalui BPJS, serta fasilitas asuransi tambahan. Mekanisme pemberian reward didasarkan pada pencapaian target pendapatan perusahaan dalam periode tertentu, di mana jumlah bonus akan disesuaikan secara proporsional tergantung pada capaian target tersebut.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem reward ini masih menghadapi beberapa tantangan. Salah satu temuan utama adalah sifat sistem reward yang cenderung sentralistik dan seragam, tanpa mempertimbangkan perbedaan karakteristik kerja antar divisi. Perbedaan kondisi kerja antara karyawan di kantor dan lapangan tidak tercermin dalam sistem pemberian reward, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan efektivitas reward sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja.

Karyawan mengungkapkan bahwa reward yang diterima bersifat umum dan belum mempertimbangkan kontribusi individu secara spesifik. Mereka memahami bahwa sistem reward berbasis kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kurangnya transparansi dalam indikator evaluasi membuat mereka kesulitan mengetahui tolok ukur apa yang digunakan dalam menentukan pemberian reward. Ketidakjelasan ini menciptakan ketidakpastian dan mengurangi makna reward sebagai bentuk apresiasi personal.

Selain itu, bentuk penghargaan non-finansial belum menjadi bagian integral dari sistem reward di PT P. Padahal, berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg, faktor intrinsik seperti pengakuan atas pencapaian, rasa dihargai, dan peluang pengembangan diri memiliki peran besar dalam menciptakan kepuasan kerja jangka panjang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merespons positif terhadap bentuk reward emosional seperti puji, penghargaan karyawan terbaik, atau keterlibatan dalam kegiatan perusahaan, meskipun hal tersebut masih jarang diterapkan dan belum menjadi budaya organisasi.

Secara keseluruhan, implementasi reward di PT P telah memenuhi aspek administratif dan formal, namun belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan serta perbedaan karakteristik tugas antar divisi. Ketergantungan pada bentuk reward finansial dan minimnya variasi penghargaan menjadi faktor yang menghambat optimalisasi sistem reward sebagai alat peningkat motivasi. Diperlukan pendekatan yang lebih inklusif dan komunikatif agar sistem reward tidak hanya dipandang sebagai insentif materi, tetapi juga sebagai sarana membangun keterikatan dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

2. Efektivitas Sistem Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT P

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sistem reward yang diterapkan di PT P belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang. Sebagian karyawan menyampaikan bahwa pemberian bonus tahunan terasa seperti rutinitas tahunan yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja individu. Hal ini menyebabkan reward tidak mampu menjadi dorongan yang signifikan untuk meningkatkan semangat atau performa kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) yang menyatakan bahwa sistem reward yang efektif harus mencakup kombinasi antara penghargaan finansial dan non-finansial, serta mempertimbangkan kontribusi individual. Sistem reward kolektif seperti yang diterapkan di PT P cenderung mengabaikan usaha dan prestasi individu, sehingga berdampak negatif terhadap motivasi intrinsik. Penelitian ini juga mengonfirmasi studi oleh Aktar et al. (2020) yang menekankan pentingnya keterkaitan antara reward dan kontribusi karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi apabila reward diberikan secara transparan, adil, dan berdasarkan pada hasil kerja nyata.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa PT P perlu melakukan evaluasi terhadap sistem reward yang digunakan, khususnya dalam hal transparansi, keadilan, dan relevansi terhadap beban kerja serta pencapaian individu. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menambahkan bentuk reward non-finansial seperti penghargaan langsung dari atasan, pelatihan pengembangan diri, atau jenjang karier yang jelas, agar motivasi karyawan tetap terjaga dalam jangka panjang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Reward di PT P

Efektivitas sistem reward di PT P dipengaruhi oleh sejumlah faktor krusial yang saling berkaitan, baik dari sisi kebijakan internal perusahaan maupun dari persepsi karyawan terhadap sistem tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas reward dalam meningkatkan motivasi kerja, yakni aspek keadilan, transparansi, keterlibatan, dan keragaman bentuk penghargaan.

Pertama, aspek keadilan (equity) menjadi isu sentral yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap reward. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa reward yang diterima belum sebanding dengan kontribusi atau beban kerja yang mereka tanggung, terutama karyawan di lapangan. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan yang menurut teori keadilan (Adams) dapat menurunkan motivasi serta menimbulkan ketegangan di lingkungan kerja.

Kedua, minimnya transparansi dalam proses evaluasi menjadi penghambat signifikan terhadap efektivitas reward. Karyawan menyatakan bahwa indikator penilaian tidak dijelaskan secara terbuka, sehingga sulit bagi mereka untuk memahami alasan di balik pemberian atau tidak diberikannya reward. Kondisi ini memperlemah persepsi karyawan terhadap objektivitas sistem reward, dan menimbulkan kebingungan serta kecurigaan terhadap proses yang dijalankan oleh manajemen.

Ketiga, terbatasnya bentuk penghargaan non-finansial juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi. Reward yang diberikan masih didominasi oleh bentuk finansial seperti bonus atau insentif rutin, tanpa diimbangi oleh penghargaan non-material seperti apresiasi verbal, peluang pengembangan diri, atau promosi jabatan. Padahal, menurut teori motivasi intrinsik, pengakuan secara emosional dan profesional justru memiliki dampak jangka panjang terhadap motivasi karyawan.

Keempat, kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi menciptakan jarak antara manajemen dan pelaksana. Karyawan tidak merasa dilibatkan dalam proses penentuan indikator maupun penilaian kinerja, sehingga menurunkan rasa memiliki terhadap sistem reward yang diterapkan. Proses yang terlalu administratif dan terpusat dinilai mengabaikan konteks kerja lapangan dan tantangan yang dihadapi karyawan secara langsung.

Kelima, lemahnya komunikasi antara manajemen dan karyawan turut memperburuk efektivitas reward. Ketika kebijakan tidak tersampaikan secara jelas, reward cenderung dianggap sebagai formalitas rutin tanpa makna penghargaan. Hal ini memperlemah nilai simbolik dari reward itu sendiri sebagai alat pemicu semangat kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas reward di PT P sangat dipengaruhi oleh sejauh mana sistem tersebut dirancang secara adil, transparan, komunikatif, serta mampu mengakomodasi berbagai bentuk penghargaan yang relevan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Perbaikan terhadap faktor-faktor ini dapat meningkatkan persepsi positif terhadap reward, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT P, dapat disimpulkan bahwa sistem reward yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Reward yang diberikan cenderung bersifat umum dan tidak mempertimbangkan kontribusi individu maupun perbedaan beban kerja antar divisi, sehingga tidak mampu mendorong motivasi intrinsik secara optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara reward finansial dan non-finansial yang disesuaikan dengan capaian personal dan persepsi keadilan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, E. (2020). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *Journal of Business and Management*, 17(2), 9–15.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 6(2), 177–190. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/40848/17174>
- Bartaula, A. (2023). Relationship between reward system and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *KIC International Journal of Social Science and Management*, 2(1), 1–26. <https://www.nepjol.info/index.php/kicijssm/article/view/62473>
- Chumba, R. J., K'Obonyo, P., Muindi, F., & Njihia, J. (2018). Moderating effect of employee competence on the relationship between employee reward and nurses job performance in Kenyan national referral hospitals. *Journal of Human*

- Resource & Leadership, 2(5), 1–23.
<https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/208>
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). Pengaruh ekstrinsik reward dan intrinsik reward terhadap employee performance: Telaah pada PT. XYZ. *ULTIMA Management*, 7(1), 25–38. <https://ejournals.umn.ac.id/index.php/manajemen/article/view/922>
- Kholis, M., Wicaksono, K., & Riskiyanto, R. (2023). Analisis Reward Terhadap Kinerja Guru Di SMK Nurul Abror Al- Robbaniyyin Perspektif Ekonomi Islam. *KEADABAN: Jurnal Sosial Dan Humaniora*; Vol 4, No 2 (2023); 46-54 ; 28291115 ; 27150615 ; 10.33650/Adab.V4i2. <http://ejournal.unuja.ac.id/index.php/keadaban/article/view/6080>
- Kinarsih, C. K. (2019). Correlation analyze between working environment and reward with the employee motivation PT. Waskita Beton Precast Tbk. in Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*. <https://www.neliti.com/publications/333230/correlation-analyze-between-working-environment-and-reward-with-the-employee-mot>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku organisasi (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Kim, H., Sefcik, J. S., & Bradway, C. (2016). Characteristics of qualitative descriptive studies: A systematic review. *Research in Nursing & Health*, 40(1), 23–42. <https://doi.org/10.1002/nur.21768>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Organizational behavior: Managing people and organizations (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Oroh, R. V., Lapian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. (2014). Comparative analysis of reward and employee performance based on gender at Central Bank of Bank Sulut. *Jurnal EMBA*, 2(1), 234–352. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/3831>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*; Vol. 6 No. 3 (2022); 4004-4015 ; 2580-1147 ; 2580-3735 ; 10.31004/Basicedu.V6i3. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2779>
- Schultz, D. P. (2006). Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology (10th ed.). Prentice Hall.
- Siregar, N. T., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. <https://www.neliti.com/publications/131182>