



Kontribusi Sistem Rewards Terhadap Kualitas Kerja pada Perusahaan Transportasi di Bekasi

**Frisca Amalia Febriana¹, Edward Efendi Silalahi²,
Hasanuddin³**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3}

e-mail: 1ffrisca08@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the contribution of the rewards system to employee work quality in a transportation company in Bekasi. The rewards system in this company includes material rewards such as bonuses, allowances, and non-material rewards such as recognition of achievements and opportunities for personal development. The method used in this research is in-depth interviews with employees and HRD, along with triangulation analysis to ensure data validity. The results indicate that the implementation of a transparent and consistent rewards system significantly influences employee motivation and performance. Employees who feel valued through rewards that align with their contributions tend to be more motivated and demonstrate better work quality. However, the study also found that the existing rewards system needs to be further adjusted to match rewards with individual achievements and place greater emphasis on non-financial rewards such as recognition and career development opportunities. This study suggests that the company should continue to evaluate and refine the rewards system to improve job satisfaction and employee productivity.

Keywords: Rewards System, Work Quality, Transportation Company

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi sistem rewards terhadap kualitas kerja karyawan di salah satu perusahaan transportasi di Bekasi. Sistem rewards di perusahaan ini melibatkan penghargaan material seperti bonus, tunjangan, dan penghargaan non-material seperti pengakuan atas pencapaian serta kesempatan pengembangan diri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan karyawan dan HRD, serta analisis triangulasi untuk memastikan validitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem rewards yang transparan dan konsisten memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Namun, penelitian juga menemukan bahwa sistem rewards yang ada perlu disesuaikan lebih lanjut untuk mencocokkan penghargaan dengan pencapaian individu, serta lebih menekankan pada penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karir. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem rewards guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Sistem Rewards, Kualitas Kerja, Perusahaan Transportasi.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDM (Human Resources Manajemen). Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas MSDM yaitu kualitas kerja untuk melihat kemampuan SDM, serta pemberian rewards untuk menstimulasi dan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dan produktif. Poin-poin tersebut akan dibahas dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pendahuluan rewards pada kualitas kerja (Wondiwoy et al., 2022).

Sistem rewards mencakup berbagai elemen, seperti bonus kinerja, tunjangan, promosi, dan pengembangan karir. Bonus kinerja mungkin diberikan sebagai rewards atas pencapaian target individu atau tim, sementara tunjangan dapat mencakup berbagai bentuk seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan pendidikan. Promosi dan pengembangan karir menjadi bagian penting dalam memberikan insentif jangka panjang, memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Cahyati & Sumartik, 2022).

Kualitas kerja karyawan menjadi hal yang penting dalam beberapa tahun terakhir, salah satu faktor yang tampaknya memengaruhi kualitas kerja adalah tidak merata tentang pemahaman mengenai kualitas dengan sebagian besar di antaranya tidak mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan. Selain itu, ada juga faktor manajerial yang memengaruhi kualitas kerja. Terungkap bahwa meskipun mereka memiliki niat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, mereka seringkali mengalami kendala dalam mengimplementasikan sistem rewards yang efektif.

Pengertian rewards telah diberikan berbagai definisi oleh ahli di berbagai bidang (Saragih, 2019). Secara umum, rewards dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan yang diberikan sebagai respons terhadap penyelesaian tugas atau pencapaian tertentu. Menurut (Pradnyani et al, 2020) rewards merupakan bentuk balas jasa terhadap karyawan yang sudah menunjukkan bentuk kinerja yang diberikan kepada perusahaan. (Astuti et al., 2022) rewards adalah metode yang digunakan agar memotivasi seseorang agar berbuat baik dan mendapatkan hasil. Menurut (Kustiani et al., 2021) prosedur reward hal yang sangat penting karena dapat mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan agar tercapai suatu target dalam bekerja.

Sistem reward atau penghargaan adalah salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu perusahaan logistik energi terbesar di Indonesia, memiliki tantangan besar dalam memastikan kualitas kerja karyawan tetap tinggi untuk mendukung operasional yang efektif. Dalam

lingkungan kerja yang kompleks dan penuh tekanan seperti di industri logistik, sistem reward yang dirancang dengan baik dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Armstrong, 2014). Kualitas kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. (Robbins and Judge 2019) menyatakan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan, sehingga berdampak langsung pada kualitas kerja.

Terkait kualitas kerja ini menunjukkan bahwa meskipun sudah menerapkan sistem rewards, namun belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kualitas kerja. Faktor-faktor seperti ketidakjelasan ekspektasi, kurangnya komunikasi yang efektif, pengaruh lingkungan kerja, serta kurangnya perhatian terhadap karyawan, semuanya saling berkontribusi terhadap masalah ini. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap penerapan sistem rewards dan mencari cara untuk mengatasi masalah-masalah ini agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah termasuk kedalam kualitatif, dimana penulis akan mendeskripsikan dengan kata-kata atau kalimat terkait fenomena yang terjadi tanpa dibuat-buat atau ditambahkan oleh penulis sendiri (Putri et al., 2023). Pendekatan kualitatif lebih mengutamakan analisis terkait fenomena berdasarkan proses terjadinya studi kasus tersebut namun tetap berada dalam kerangka pikir ilmiah, sehingga dalam proses analisa fenomena tersebut, terdapat dinamika hubungan antara variabel yang diteliti dan dihubungkan dengan teori dasar yang sudah dipilih (Silitonga & Faddila, 2023). Selain itu, metode penelitian ini menggunakan informan. Yakni, Teknik Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif merujuk pada proses seleksi individu yang akan menjadi sumber informasi untuk penelitian. Pemilihan ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria yang sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian, sehingga menghasilkan data yang relevan dan mendalam.

Setelah selesai dalam mengumpulkan data lewat observasi, dokumentasi dan wawancara maka langkah selanjutnya adalah seleksi terhadap data terkait dan mereduksi data yang ada. Informasi yang telah terkumpul harus didokumentasikan secara detail dan rinci. Mereduksi data artinya mempersingkat data serta memilih mana data-data yang penting dan berhubungan dengan penelitian serta dapat menjawab masalah. Selanjutnya, menarik kesimpulan atau verifikasi. Yakni, Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari

penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/ arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Langkah penarikan kesimpulan dan verifikasi (Rijali., 2020). Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal namun juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan berkembang setelah peneliti ada di lapangan (Yuliani, 2020).

PEMBAHASAN

Sistem rewards dianggap sangat berharga untuk perusahaan karena dapat mengurangi kualitas SDM yang tidak efisien. Ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia secara alamiah cenderung meningkatkan kinerja mereka ketika mereka merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan (Andrian Hamzah & Sitorus, 2021). Dalam analogi sederhana, semakin besar rewards yang diterima seseorang, semakin tinggi motivasinya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Pentingnya sistem rewards juga tercermin dalam pemahaman bahwa karyawan yang mencapai kinerja yang lebih baik dapat memberikan manfaat dan pengaruh yang baik terhadap masa depan perusahaan (Anggraini et al., 2024).

Rewards material yang terdiri dari bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya, memberikan kontribusi penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Faktor-faktor ini lebih berfokus pada aspek kesejahteraan finansial karyawan dan berperan sebagai faktor hygiene dalam teori Herzberg, yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Bonus dan tunjangan berfungsi untuk memastikan karyawan merasa dihargai secara finansial, yang meningkatkan kepuasan dasar dan mengurangi potensi ketidakpuasan yang dapat menurunkan motivasi kerja. Fasilitas tambahan, seperti asuransi atau tunjangan kesehatan, memberikan rasa keamanan dan perlindungan bagi karyawan, yang penting agar mereka tidak terganggu oleh masalah luar pekerjaan yang dapat memengaruhi fokus dan produktivitas kerja. Rewards material memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk merasa aman dan puas secara finansial, yang kemudian memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Rewards non-material, seperti penghargaan karyawan terbaik, sertifikat, dan kesempatan pengembangan diri, memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan emosional karyawan. Berdasarkan teori Herzberg, rewards non-material berfungsi sebagai faktor motivator yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif,

dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penghargaan atas kinerja dan pengakuan publik berfungsi untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Rasa dihargai dan diakui atas usaha yang telah dilakukan meningkatkan rasa bangga dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesempatan untuk pengembangan diri memberikan karyawan ruang untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun promosi. Hal ini meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Dengan demikian, rewards non-material memperkuat aspek psikologis dan emosional dari kepuasan kerja, yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan inovasi dalam tugas mereka.

Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan salah satu perusahaan transportasi di Bekasi menguatkan kesimpulan ini. Para karyawan yang menerima penghargaan, baik yang bersifat material maupun non-material, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak mendapatkan penghargaan yang memadai cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan cenderung kurang berinovasi.

Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sistem reward berkaitan erat dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, di mana penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1943) adalah salah satu teori motivasi yang paling terkenal dan banyak digunakan dalam berbagai bidang, termasuk manajemen dan psikologi. Abraham Maslow, seorang psikolog humanistik, mengembangkan teori ini pada tahun 1943 untuk menjelaskan bagaimana individu memenuhi kebutuhan mereka yang saling berhubungan dan berlapis, dari kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling kompleks. Teori ini disusun dalam bentuk piramida yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan, yang setiap tingkatannya harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis triangulasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem rewards yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kualitas kerja karyawan. Sistem rewards di perusahaan ini terdiri dari dua jenis utama, yaitu penghargaan material (bonus, gaji, tunjangan) dan penghargaan non-material (pengakuan atas pencapaian, kesempatan pengembangan karir, pelatihan). Penerapan sistem rewards yang seimbang antara penghargaan material dan non-material terbukti dapat

meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta menciptakan rasa kepuasan yang tinggi.

Tujuan utama dari sistem rewards ini adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berprestasi. Ketika karyawan merasa dihargai, baik secara finansial maupun dengan pengakuan non-material, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga berkaitan dengan teori motivasi, seperti Teori Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator seperti penghargaan yang diberikan atas pencapaian. Namun, meskipun secara umum sistem rewards di efektif dalam meningkatkan motivasi, ada beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Salah satunya adalah terkait dengan kesesuaian penghargaan dengan pencapaian yang lebih spesifik. Sebagian karyawan merasa bahwa rewards yang diberikan kadang kurang mencerminkan usaha mereka yang ekstra, sehingga perlu adanya penyesuaian dalam pemberian penghargaan yang lebih terukur dan personal.

Temuan wawancara dan teori Herzberg sejalan. Karyawan merasa dihargai ketika penghargaan yang diberikan sesuai dengan pencapaian mereka (motivator), dan jika gaji dan tunjangan cukup (hygiene factors), kepuasan dan motivasi kerja meningkat. Sebelum penerapan sistem rewards baru, banyak karyawan merasa kurang puas karena penghargaan yang diberikan tidak terlalu jelas dan terkadang tidak sebanding dengan usaha mereka. Setelah sistem baru diterapkan dengan transparansi yang lebih baik, banyak karyawan melaporkan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian Hamzah, & Sitorus, G. (2021). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Pertamina Retail. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 91-124. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i2.357>
- Anggraini, Y., Nasution, Y. S. J., & Jannah, N. (2024). Peran Job Training, Reward, Dan Job Discipline Dalam Meningkatkan Work Achievement di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 232-246.
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(1), 59-67.
- Diawati, P., Noorsyafira, N., Sugesti, H., & Ismail, H. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia

- (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396–403.
<https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3668>
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.607>
- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(1), 692–704.
- Kurniasari, R., Dus Reis Doa, A. D. S., Kon, I., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh Reward System Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Busana Remaja Agracipta Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1636.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4765>
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardiati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33.