

Pengaruh Reward Dan Kepuasan Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN (Persero)

Sayyidati Hilda Rachma Kamila

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Timur

Email : shrkamila@gmail.com

Nuruni Ika Kusuma W

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Timur

Email : ikanuruni.mnj@upnjatim.ac.id

Jl. Rungkut Madya No.1, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

***Abstract.** Employees are human resources who have a very important role for the success of a company. Giving awards for employee welfare and satisfaction should be given more attention because this can improve employee performance. This is done to ensure that the company's goals that have been previously set can be achieved immediately. The purpose of compiling this research is to find, explain, and analyze the effect of reward and satisfaction on employee motivation at PT PLN (Persero).*

***Keywords:** Reward, Performance, Motivation*

Abstrak. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Pemberian penghargaan untuk kesejahteraan dan kepuasan karyawan harus diberi perhatian lebih karena dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat segera dicapai. Adapun tujuan disusunnya penelitian ini adalah untuk menemukan, menjelaskan, dan menganalisis pengaruh reward dan kepuasan terhadap motivasi karyawan pada PT PLN (Persero).

Kata kunci: Reward, Kinerja, Motivasi

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2016). Agar dapat mencapai tujuan dari berorganisasi maka diperlukan peran aktif karyawan dalam perusahaan melalui kinerjanya. Menurut Mangkunegara (16:9) Hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang telah mereka capai saat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Agar sebuah perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut dapat memberikan upaya kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan pembinaan yang berkesinambungan. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan kerja yang bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan segala kegiatan dan kepentingan perusahaan sesuai dengan standar kerja perusahaan. Selain itu, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada karyawan adalah dengan memberikan reward dan kepuasan saat bekerja. Sama halnya dengan yang terjadi di PT PLN (Persero) untuk meningkatkan serta menjaga kualitas perusahaan. PT PLN (Persero) yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang ketenagalistrikan juga mengadakan pelatihan kerja dan juga pemberian reward kepada karyawannya.

Menurut Muqoyyarah: 2018, reward merupakan faktor yang dapat menentukan kepuasan karyawan. Dengan pemberian reward kepada karyawan, perusahaan berharap hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, tujuan lain diberikannya reward adalah untuk memotivasi orang yang mempunyai kualitas agar bergabung dalam organisasi, serta memberikan dorongan kepada karyawan agar peningkatan kinerjanya dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan secara tidak langsung dapat membuat karyawan tersebut semangat datang bekerja. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja sangat penting. Saat seseorang mendapat perasaan puas dengan hasil pekerjaannya, dia akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikannya. Kepuasan pada dasarnya bergantung pada individu. Menurut Badriyah (2015), setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keadaan dalam dirinya.

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki oleh pekerja ketika mereka melihat pekerjaan mereka. Selain itu, ia membahas faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ini adalah faktor psikologis yang terkait dengan suasana hati seseorang saat bekerja. Yang

kedua adalah faktor fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik pekerja. Lalu faktor keuangan, yang berkaitan dengan pembayaran jaminan sosial, termasuk besarnya upah, tunjangan yang diberikan kepada karyawan, promosi, dan faktor lainnya.

Menurut penelitian, ada korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja. Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu (Febriyana, 2015). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sebagai contoh apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerja maka akan berusaha untuk lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak didapatkan oleh karyawan, hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan buruk dan tujuan dari suatu perusahaan tidak akan terwujud karena kurangnya motivasi kerja. Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja adalah kualitas. Yang kedua adalah kuantitas, satuan yang digunakan untuk mengukur jumlah produk yang dihasilkan. Faktor berikutnya adalah jadwal, yang mengacu pada jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kemudian efektivitas biaya, yang mengacu pada seberapa baik sumber daya digunakan oleh organisasi untuk mencapai hasil yang lebih sedikit pemborosan. Faktor tambahan adalah pentingnya pengawasan. Ini terkait dengan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tanpa intervensi direktur. Dampak pribadi merupakan faktor terakhir yang berkaitan dengan kesanggupan individu untuk meningkatkan harga diri, mendorong individu untuk lebih baik, dan bekerja sama dengan sesama karyawan atau karyawan dengan atasan (Febriyana, 2015). Karyawan yang kinerjanya buruk menunjukkan hasil kerja yang buruk (Mailani & Muhadi, 2017).

Demi keberlangsungan dan agar tujuan sebuah perusahaan bisa terwujud, perusahaan juga harus mempertimbangkan hal yang menjadi faktor kepuasan karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, akan ada kemungkinan muncul masalah. Pemberian reward sebagai bagian dari faktor internal yang sangat penting untuk menghasilkan tinggi rendahnya kinerja. Salah satu cara perusahaan mendorong karyawannya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan hadiah kepada mereka (Astuti dkk., 2018)

KAJIAN TEORITIS

Reward, yang juga disebut sebagai imbalan, upah, hadiah diberikan sebagai salah satu jenis penghargaan dan diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan lain berdasarkan prestasi kerja, reward yang lebih besar diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam perspektif manajemen, reward adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan menerapkan sistem reward yang tepat akan berdampak pada keinginan karyawan untuk bekerja. Reward intrinsik merupakan kepuasan perseorangan yang didapatkan dari diri sendiri melalui pekerjaan, seperti mendapatkan penghargaan dalam suatu pekerjaan, menjadi bagian dari tim kerja, mendapatkan suatu keberhasilan. Sedangkan reward ekstrinsik yaitu imbalan yang datang dari luar pekerjaan, seperti uang, benefit dan promosi yang didapat. Maka dari itu apabila karyawan merasakan suatu keberhasilan atau peningkatan kinerja pribadi dalam bekerja, hal tersebut dapat disebut reward intrinsik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara untuk mencari, mengumpulkan, dan mendapatkan data guna menyusun suatu karya ilmiah dan menganalisa faktor-faktor permasalahan yang berhubungan dengan topik pembahasan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor, yang dikutip oleh Lexy.J. Moleong, berkata “Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari perilaku dan kata-kata tertulis atau lisan individu.”

Metode penelitian didefinisikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan teori dan pengetahuan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang muncul dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh reward terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero). Pendekatan ini mengarahkan peneliti untuk mengetahui dan mempelajari situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampai di hari dilangsungkannya diskusi, narasumber membantu menjabarkan tentang apa saja kah reward yang didapatkan sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Jenis reward yang diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) merupakan penghasilan berupa uang yang diterima karyawan secara langsung yaitu gaji pokok, kenaikan tingkat atau grade, intensif, pay for position, pay for performance, pay for person. Untuk reward yang tidak langsung yang diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) berupa program perlindungan seperti pengelolaan kesehatan karyawan dan tunjangan kesehatan. Reward lainnya berupa fasilitas kantor yang sesuai dengan kebutuhan atau harapan, hal tersebut terbukti saat penulis melakukan pengamatan di kantor pusat Surabaya. Alat tulis, printer, bahkan tempat untuk beristirahat juga telah disediakan oleh perusahaan. Reward lain yang didapatkan yaitu adanya bantuan pinjaman untuk pembelian rumah atau perawatan rumah, bantuan fasilitas kendaraan operasional, bantuan pengganti fasilitas rumah bagi pegawai yang pastinya sudah disesuaikan dengan grade atau nilai yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, di Kantor Pusat Surabaya memiliki agenda terjadwal yaitu Code of Conduct (COC) yang merupakan kegiatan untuk menentukan aturan yang harus diikuti oleh karyawan di PT PLN (Persero), dengan adanya diskusi tersebut timbal balik yang diterima oleh karyawan di PT PLN berupa perasaan karyawan yang berperan dalam pengambilan keputusan, perasaan akan tumbuhnya kemampuan pribadi karena melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- Munandra, Ashar, Sunyoto. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indoneia.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andriani, D. & Kuncoro, A. (2012). *Tesis Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention*.
- Bagaskoro Udit 2015, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta*”.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.