



Pengaruh Program *Reward* dan *Recognition*, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional di BCA KCU Veteran Surabaya

Kridho Hery Gunawan^{1*}, Renatha Dewi Puspita Sari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

E-mail : krido@untag-sby.co.id , renatha@gmail.com

*Penulis Korepondensi: krido@untag-sby.co.id

Abstract. A research team at BCA KCU Veterans Company in Surabaya conducted a study to determine how job satisfaction and their participation in recognition and reward programs affect their performance at work. By sending a survey to 66 workers in the business sector, this study applied quantitative survey stages. Multiple linear regression evaluation was performed on the collected data. Workplace performance was the dependent variable, while factors such as salary, appreciation, and overall job satisfaction were the independent variables. The findings revealed that all three independent variables simultaneously impact employee productivity. Salary, benefits, bonuses, and incentives serve to motivate employees to work harder. Employees feel psychologically motivated when their efforts and achievements are recognized through awards. Job satisfaction makes people more dedicated and efficient. The coefficient of determination (R^2) of 0.629 indicates that factors other than recognition, appreciation, and job satisfaction influence the remaining variation in employee performance, accounting for 62.9%. To motivate employees to perform at their best, this study highlights the importance of implementing efficient recognition and appreciation programs and creating a work environment that supports job satisfaction.

Keywords: Employee performance; Job satisfaction; Recognition; Reward; Work motivation.

Abstrak. Tim peneliti di BCA KCU Veterans Company di Surabaya melakukan penelitian untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja karyawan dan partisipasi mereka dalam program pengakuan dan penghargaan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Dengan mengirimkan survei kepada 66 pekerja di sektor bisnis, kajian ini menerapkan tahapan survei kuantitatif. Evaluasi regresi linier berganda dilakukan pada data yang terkumpul. Kinerja di tempat kerja merupakan variabel dependen, sedangkan faktor-faktor seperti gaji, apresiasi, dan kebahagiaan kerja secara keseluruhan merupakan variabel independen. Temuan memperlihatkan jika ketiga variabel independen tersebut secara serempak memberi dampak produktivitas karyawan. Gaji, tunjangan, bonus, dan insentif berfungsi untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan merasa termotivasi secara psikologis ketika usaha dan prestasi mereka diakui melalui penghargaan. Kebahagiaan di tempat kerja membuat orang lebih dedikasi dan efisien. Capaian uji koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,629 memperlihatkan jika faktor-faktor selain penghargaan, pengakuan, dan kepuasan kerja mempengaruhi sisa variasi dalam kinerja karyawan, yang mencapai 62,9%. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik mungkin, studi ini menyoroti pentingnya melaksanakan program penghargaan dan pengakuan yang efisien serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja; kinerja karyawan; motivasi kerja; pengakuan; penghargaan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang ilmu yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan karyawan dalam suatu organisasi. Keberadaannya dianggap sangat vital karena manusia berperan sebagai penggerak utama dalam keseluruhan kegiatan manajerial (Hidayat & Anwar, 2023). Tujuan utama MSDM adalah mengelola manusia sebagai aset organisasi secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Pasarela et al, 2023).

Karyawan yaitu aset krusial bagi keberhasilan operasional badan usaha dan memegang peranan strategis dalam kegiatan operasional perusahaan, begitu pula dalam industri perbankan

yang menuntut kualitas pelayanan dan efisiensi. Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi kerja. Pada kenyataannya, pemaksimalan performa bukan hanya ditopang pada kemampuan teknis namun juga disebabkan oleh berbagai unsur psikologis dan organisasi seperti kepuasan kerja, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi individu (Pangestu et al., 2022; Zuraida, 2020). Akibatnya, organisasi butuh menciptakan sistem manajemen kepegawaian yang secara terus menerus mendukung motivasi dan komitmen karyawan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu karyawan maupun dari lingkungan kerja itu sendiri (Alvionita & Marhalinda, 2024). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai emosi positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap berbagai karakteristik yang dimilikinya (Rahmadhani & Priyanti, 2022).. *Reward* dan *recognition* merupakan strategi penting untuk mendorong perilaku kerja yang produktif. Reward mencakup imbalan finansial (misalnya upah, imbalan ekstra, dan imbalan non-gaji) dan bentuk apresiasi non-uang (misalnya fasilitas kerja), yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan penghargaan atas kontribusi mereka (Annurusshadiq et al., 2020; Agustin & Budiman, 2024). Fathoni (2006:174), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi, loyal, dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik..Sementara itu, recognition lebih bersifat simbolis dan emosional, seperti pujian atau penghargaan atas dedikasi dan prestasi kerja, yang telah terbukti dapat meningkatkan keterlibatan emosional dan loyalitas karyawan (Yulianti, 2020). Himawan et al. (2024) menemukan bahwa memberikan penghargaan berupa pujian dan hadiah kepada karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. terdapat kesenjangan penelitian dalam hal metode untuk menganalisis hubungan antara reward, recognition, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif atau tidak meneliti variabel-variabel tersebut secara simultan (Tritisari, 2024; Haning et al., 2024). Dalam hal ini, penelitian ini menambah pengetahuan yang sudah ada dengan menyelidiki hubungan kausal antara tiga variabel independen yang disebutkan di atas dan kinerja karyawan melalui penerapan analisis regresi linier. Kajian ini dimaksudkan dapat menanamkan wawasan empiris secara rinci melalui pelaksanaan studi kasus di Bank BCA KCU Veteran Surabaya, sebuah lembaga perbankan yang menuntut tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Capaian dari kajian ini yaitu untuk mengenali cakupan pelaksanaan program reward dan recognition, serta kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BCA KCU Veteran Surabaya. Penelitian ini didasarkan pada model konseptual yang mendalilkan bahwa reward dan recognition merupakan rangsangan eksternal yang meningkatkan kepuasan kerja sebagai faktor psikologis internal, yang pada gilirannya memberikan kontribusi terhadap kinerja (Armstrong, 2008). Selain menambah pengetahuan yang sudah ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi perbankan, penelitian ini juga diharapkan memiliki implikasi praktis yang penting bagi para pemimpin bisnis dalam merumuskan strategi sumber daya manusia.

Reward

Menurut Trihudiyatmanto & Sukardi (2023) sistem *Reward* merupakan suatu program yang dijalankan oleh manajemen dengan tujuan memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan atau manajer sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Anurusshadiq et al. (2020), penghargaan adalah cara bagi organisasi untuk menunjukkan apresiasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerja keras, prestasi, dan kontribusi mereka. Berikut ini adalah komponen-komponen penghargaan, menurut Anurusshadiq et al. (2020):

- a. Gaji atau upah
- b. Insentif tetap
- c. Imbalan tambahan

Recognition

Menurut Agustin serta Budiman (2024), ketika karyawan diakui atas prestasi dan kontribusi berharga mereka, hal itu menunjukkan apresiasi terhadap mereka. Recognition lebih berfokus pada penghargaan non-moneter, yaitu mengakui kontribusi dan prestasi karyawan. Berikut aspek-aspek yang terdiri dari:

- a. The personal dimension
- b. The achievement dimension
- c. The work performance dimension
- d. The job dedication dimension

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi prestasi, pengakuan dan tanggung jawab, sedangkan faktor eksternal meliputi gaji, hubungan di tempat kerja dan lingkungan fisik tempat kerja. Menurut Zuraida (2020), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai

tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap posisi mereka saat ini. Berikut adalah aspek-aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Zuraida (2020):

- a. Psikologis
- b. Fisik
- c. Finansial
- d. Sosial

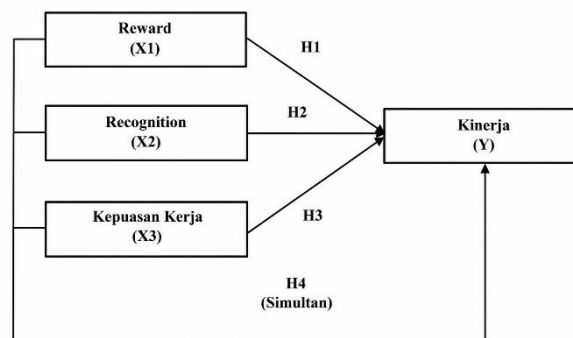
Kinerja Karyawan

Menurut Widiyarsari & Padmantyo (2023) kinerja karyawan merupakan tingkat kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. berikut adalah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan:

- a. Hasil kerja
- b. Kedisiplinan
- c. Tanggung jawab

Kerangka Konseptual

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

H1: Staf operasional di BCA KCU Veterans menerima umpan balik yang signifikan mengenai kinerja mereka melalui Program Penghargaan.

H2: Di BCA KCU Veteran, kinerja staf operasional sangat dipengaruhi oleh Program Penghargaan.

H3: Tingkat kepuasan kerja anggota staf operasional memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka di BCA KCU Veteran.

H4: Staf operasional berpengalaman di BCA KCU sangat terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja dan Program Penghargaan dan Pengakuan.

2. METODE PENELITIAN

Capaian dari kajian kuantitatif ini yaitu untuk memberikan gambaran tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan sistem penghargaan dan pengakuan mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Penelitian dilakukan di BCA KCU Veteran Surabaya selama satu bulan, meliputi tahap pengumpulan data dan analisis.

Setiap dari 66 orang yang bekerja di bidang operasional dianggap sebagai bagian dari populasi studi ini. Studi ini menggunakan teknik sampling yang dikenal sebagai sampling purposif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah survei online. Semua variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Informasi yang digunakan diperoleh dari kombinasi data asli yang dihimpun lewat survei serta data tidak langsung yang diperoleh dari white paper dan publikasi akademik. Hasil dikumpulkan melalui penggunaan survei online dan survei langsung. Untuk mengukur baik efek parsial maupun efek simultan antara variabel-variabel, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Memilih metode ini karena mencari ringkasan berbasis data tentang hubungan antara penguatan positif dan pujian, kepuasan dalam pekerjaan, dan output di tempat kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rangkuman data berikut menampilkan capaian uji validitas; semua poin dalam variabel- variabel berikut: Reward (X1), Recognition (X2), Job Satisfaction (X3), dan Employee Performance (Y). Nilai r yang dihitung untuk item-item ini lebih tinggi daripada nilai r dalam tabel, yakni 0,242. Kasus ini memperlihatkan jika setiap pernyataan yang dikerjakan pada survei tersebut dapat dibenarkan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

| Variabel | Item | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
|-----------------------|------|---------|----------|------------|
| Reward | X1_1 | 0.242 | 0.673 | Valid |
| | X1_2 | 0.242 | 0.621 | Valid |
| | X1_3 | 0.242 | 0.629 | Valid |
| Recognition | X2_1 | 0.242 | 0.798 | Valid |
| | X2_2 | 0.242 | 0.736 | Valid |
| | X2_3 | 0.242 | 0.773 | Valid |
| | X2_4 | 0.242 | 0.742 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X3_1 | 0.242 | 0.822 | Valid |
| | X3_2 | 0.242 | 0.829 | Valid |
| | X3_3 | 0.242 | 0.781 | Valid |
| | X3_4 | 0.242 | 0.720 | Valid |

| Variabel | Item | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
|------------------|------|---------|----------|------------|
| Kinerja Karyawan | Y1 | 0.242 | 0.738 | Valid |
| | Y2 | 0.242 | 0.739 | Valid |
| | Y3 | 0.242 | 0.756 | Valid |

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

| Variabel | Nilai Kritis | Number of Items | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------|--------------|-----------------|------------------|------------|
| Reward (X1) | 0.6 | 3 | 0.957 | Reliabel |
| Recognition (X2) | 0.6 | 4 | 0.889 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0.6 | 4 | 0.861 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.6 | 3 | 0.913 | Reliabel |

Dari hasil uji reliabilitas yang diperlihatkan pada tabel tersebut, jelas jika semua variabel dalam studi ini Reward (X1), Recognition (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) mengandung skor Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6, dengan masing-masing mendekati atau melebihi 0,85. Hal ini memperlihatkan jika instrumen kajian secara keseluruhan mempunyai level ketetapan internal yang kuat.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|
| N | 67 |
| Normal Parameters^{a,b} | |
| Mean | 0.0907537 |
| Std. Deviation | 2.14192805 |
| Most Extreme Differences | |
| Absolute | 0.082 |
| Positive | 0.075 |
| Negative | -0.082 |
| Test Statistic | 0.082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.200 ^{c,d} |

Mengacu data dalam tabel, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan skor Asymp. Sig. (2- tailed) sejumlah 0,200, yang lebih tinggi dari skala signifikansi 0,05. Jika data residu belum mengikuti distribusi wajar, maka mengindikasikan yang ada belum cukup kuat guna menentang hipotesis tidak bernilai (H_0).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

| Model | Variabel | Tolerance | VIF |
|-------|----------------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | – | – |
| | Reward | 0.790 | 1.266 |
| | Recognition | 0.320 | 3.121 |
| | Kepuasan Kerja | 0.320 | 3.121 |

Dari tabel data tersebut, setiap skor toleransi lebih tinggi dari 0,10, serta setiap skor VIF lebih rendah dari 10. Jika angka-angka ini tetap berlaku, maka variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas. Dengan demikian, belum ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen, dan masing-masing dari mereka mengandung kumpulan data yang unik.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

| Model | Variabel | B | Std. Error | Sig. |
|-------|----------------|--------|------------|-------|
| 1 | (Constant) | 1.543 | 1.710 | 0.370 |
| | Recognition | 0.138 | 0.124 | 0.268 |
| | Kepuasan Kerja | -0.157 | 0.142 | 0.276 |
| | Reward | 0.034 | 0.116 | 0.773 |

a. Dependent Variable: ABS

Ketiga variabel independen Reward (0.773), Recognition (0.268), dan Kepuasan Kerja (0.276) mempunyai skor signifikansi (Sig.) lebih tinggi dari 0.05, sesuai dengan capaian uji yang ditunjukkan dalam tabel. Atas dasar ini, dapat dinyatakan jika belum ada signifikansi statistik di antara variabel independen serta skor residu absolut.

Tabel 6. Analisis Linear Berganda (Coefficients).

| Model | Variabel | Unstandardized Coefficients (B) | Std. Error | Standardized Coefficients (Beta) | t | Sig. |
|-------|----------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 2.176 | 1.182 | – | 1.840 | 0.071 |
| | Reward | 0.162 | 0.080 | 0.166 | 2.010 | 0.049 |
| | Recognition | -0.257 | 0.085 | -0.390 | 3.005 | 0.004 |
| | Kepuasan Kerja | 0.777 | 0.099 | 1.024 | 7.886 | 0.000 |

Hasil regresi berikut dapat diraih dari data yang ditampilkan dalam tabel:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.176 + 0.162X_1 + -0,257X_2 + 0.777 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
 X₁ = *Reward*
 X₂ = *Recognition*
 X₃ = Kepuasan Kerja
 E = Variabel lain yang tidak diteliti

Dari data dalam tabel, bisa dihasilkan simpulan berikut:

- a. Konstanta ($a = 2,176$)

Nilai konstanta artinya apabila variabel X₁, X₂, X₃ dikesampingkan atau hasilnya nihil, jadi nilai dasar dari Y tetap ada sebesar 2,176.

- b. Koefisien *Reward* ($b_1 = 0,162$)

Arah positif untuk X₁ ditunjukkan oleh koefisiennya sebesar 0,162, yang menunjukkan jika tiap tiap kemajuan sejumlah 1 unit pada X₁ akan menimbulkan lonjakan sejumlah 0,162 unit pada Y.

- c. Koefisien *Recognition* ($b_2 = -0,257$)

Arah positif untuk X₂ ditunjukkan oleh koefisiennya sebesar 0,257, yang berarti bahwa Y akan meningkat sebesar 0,257 unit untuk setiap peningkatan 1 unit pada X₂.

- d. Koefisien Kepuasan Kerja ($b_3 = 0,777$)

Karena X₃ memiliki distribusi positif (koefisien = 0,777), kita dapat menyimpulkan bahwa lonjakan sejumlah 1 unit pada X₃ akan menimbulkan lonjakan sejumlah 0,777 unit pada Y.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²).

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.816 ^a | 0.665 | 0.649 | 0.965 |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward, Recognition.

R kuadrat = 0,665, atau 66,5%, berdasarkan data tabel tersebut; kondisi ini memperlihatkan jika tiga variabel independen *Reward*, *Recognition*, dan Kepuasan Kerja menjelaskan 66,5% varians pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel lain dalam model menjelaskan sisanya sebesar 33,5%.

Tabel 8. Uji t parsial.

| Model | Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.176 | 1.182 | – | 1.840 | 0.071 |
| | Reward | 0.162 | 0.080 | 0.166 | 2.010 | 0.049 |
| | Recognition | -0.257 | 0.085 | -0.390 | -3.005 | 0.004 |
| | Kepuasan Kerja | 0.777 | 0.099 | 1.024 | 7.886 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Mengacu capaian tabel tersebut, didapatkan bahwa:

- Performa karyawan terdampak secara tidak negatif dan nyata oleh variabel *Reward*, sebagaimana ditunjukkan oleh skor signifikansi $0,049 < 0,05$ dan skor t sejumlah 2,010.
- Recognition* memiliki dampak yang signifikan dan buruk pada Performa Karyawan, sebagaimana yang diperlihatkan oleh skor signifikansi $0,004 < 0,05$ dan skor t -3,005.
- Menurut hasil data, Kepuasan Kerja secara signifikan memberi dampak Kinerja Karyawan dengan positif ($p < 0,05$) dan didukung oleh nilai t sebesar 7,886.

Tabel 9. Uji F (Simultan).

| Model | Sumber Variasi | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 114.841 | 3 | 38.280 | 41.076 | 0.000 ^b |
| | Residual | 57.780 | 62 | 0.932 | – | – |
| | Total | 172.621 | 65 | – | – | – |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward, Recognition.

Skor uji F yang dikalkulasi sejumlah 41,076 serta skor signifikansi sejumlah 0,000 sangat rendah dari taraf signifikansi 0,05 ditampilkan dalam tabel tersebut sebagai capaian uji ANOVA. Variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh semua variabel independen secara bersamaan, seperti yang dikonfirmasi oleh hasil ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Program Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya

Kinerja staff operasional di BCA KCU Veteran secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh program insentif, menurut capaian uji t. Memiliki skor t sejumlah 2.010 dan taraf signifikansi 0.049, program insentif tampaknya memiliki potensi untuk secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Program Recognition Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, program *recognition* menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional BCA KCU Veteran. Korelasi yang semakin kuat antara implementasi program *recognition* saat ini dan penurunan performa karyawan disarankan oleh skor signifikansi 0,004 ($< 0,05$) dan skor t sejumlah -3,005.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya

Capaian uji regresi memperlihatkan jika karyawan operasional di BCA KCU yang merupakan karyawan senior melaporkan relasi yang sangat baik dan secara numerik signifikan di antara kebahagiaan karyawan serta produktivitas. Nilai t sebesar 7,886, yang tertinggi di antara semua variabel independen, dan skor signifikansi 0,000 ($< 0,05$) memperlihatkan kondisi ini. Performa karyawan memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja, sebagaimana diperlihatkan lewat koefisien regresi sejumlah 0.777. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka merupakan komponen kritis yang secara signifikan mempengaruhi output mereka dalam lingkungan bisnis.

Pengaruh Program Reward dan Recognition, serta Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya

Mengacu hasil analisis regresi, kinerja operasional BCA KCU Veterans secara signifikan dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu reward, pengakuan, dan kepuasan kerja, secara serentak. Tabel data 4.12 menampilkan capaian uji F, yang memperlihatkan jika ketiga variabel independen tersebut berdampak signifikan berkontribusi pada lonjakan kinerja. Nilai F adalah 41,076 dan tingkat signifikansi adalah 0,000, dalam skala kecil dari 0,05. Bahkan, skor R Kuadrat sejumlah 0,665 menunjukkan jika ketiga variabel itu secara serentak menguraikan 66,5% variasi dalam performa karyawan, sisa dari itu terpengaruh oleh aspek yang belum dipertimbangkan pada kajian ini.

4. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan jika reward dan kebahagiaan kerja memberi dampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan segmen operasional di BCA KCU Veteran, sedangkan *recognition* memiliki pengaruh negatif namun signifikan. Reward dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif mampu meningkatkan motivasi dan performa kerja, sementara penerapan *recognition* masih perlu diperbaiki agar lebih berdampak. Dalam hal komponen psikologis, sosial, finansial, dan lingkungan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja di

tempat kerja, kepuasan kerja menonjol di atas yang lain. Ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala dan berupaya untuk membuat sistem penghargaan mereka lebih berkelanjutan, terutama dalam hal pengakuan yang adil dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., & Budiman, G. E. (2024). Pengaruh sistem *reward* dan *recognition* terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan Explore Wisata Organizer. *Syntax Admiration*, 5(9), 3302–3310. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>
- Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Annurusshadiq, Rosita, S., & Lubis, T. A. (2022). Pengaruh *reward* dan *recognition* untuk meningkatkan *in-role* dan *extra-role behavior* karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement* di PetroChina International Jabung Ltd. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(2), 403–414. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i2.18926>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). The effect of reward on employee job satisfaction at PLTD Cogindo Tenau. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 919–928.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Himawan, F. A. F., Ningtias, M. P., Tammami, N., & Prima, S. A. (2024). Dampak pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2(4), 121–128.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas, dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Pasarela, H. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- PT Bank Central Asia. (2023). *Kebijakan reward dan recognition karyawan* [Dokumen internal]. BCA KCU Veteran.
- PT Bank Central Asia. (2023). *Laporan kinerja karyawan operasional 2023* [Dokumen internal]. BCA KCU Veteran.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem penghargaan (*rewards*) terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan swasta. *Management & Accountancy in Practice Journal*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>
- Tritisari, A. (2025). Penerapan sistem *reward* dan *recognition* untuk meningkatkan produktivitas. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 508–520. <https://doi.org/10.36312/jml.v6i1.3889>
- Widiyasari, E., & Padmanty, S. (2023). Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 1245–1257.
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 209–222. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2241>
- Yulianti, A. (2020). *Core self evaluation* pada kinerja karyawan perusahaan X Kota Pekanbaru. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 16(2), 101–109. <https://doi.org/10.24014/jp.v16i2.10061>
- Zuraida. (2020). Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan. *JPSYCHE*, 14(2). <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>