ANALISIS PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN

¹Dhea Andini, ^{2*}Wiwin Agustian

^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*wiwinagustian@binadarma.ac.id

Abstract - This research was conducted at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang is a state-owned company (BUMN). Which is engaged in transportation and other supporting businesses by prioritizing professionalism, performance and service. This study aims to determine and analyze the giving of rewards to employees at PT. Kereta Api Indonesian (Persero). The results of this research indicate that the award (reward) can make an employee feel happy or satisfied because the company provides feedback to them for the achievement they get when doing a good and maximum job so that the company runs well and is more advanced. The rewards for employee performance are in the form of class promotions, bonuses, allowances, and training abroad.

Keywords: Reward, Employee, Achievement.

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang merupakan perusahaan milik negara (BUMN). Yang bergerak dibidang Transportasi dan Bisnis Penunjang lainnya dengan mengutamakan Profesionalisme kinerja, dan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Reward kepada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero). Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian penghargaan (reward) dapat membuat seorang karyawan merasamenang atau puas karena pihak perusahaan memberikan feedback kepada mereka atas prestasi yang mereka dapat saat melakukan pekerjaan yang baik dan maksimal agar perusahaannya berjalan dengan baik dan lebih maju. Adapun pemberian penghargaan reward terhadap kinerja karyawan yaitu berupa kenaikan golongan, bonus, tunjangan, dan pelatihan ke luar negeri.

Kata kunci: Penghargaan, Karyawan, Prestasi.

1. Pendahuluan

Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi dalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward*. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penghargaan (*Reward*). *Reward* menjadi suatu harapan bagi setiap karyawan dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan. *Reward* yang akan dibahas pada penelitian ini adalah pemberian *reward* secara umum yang diberikan kepada karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Memiliki visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders. Memiliki misi yaitu menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai

tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan dan memiliki tujuannya yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang pada tahun 2019 yang menjabat sebagai Supervisor SDM yang bernama Widodo menyatakan bahwa, kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Palembang belum mencapai target yang maksimal, hal ini dikarenakan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Palembang masih ada yang suka terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba pergi meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa ijin terlebih dahulu kepada atasan, masih ada karyawan yang tidak masuk ke tanpa menggunakan surat ijin. Dengan hal ini PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang perlu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Palembang menerapkan sistem reward sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya [1]. Berdasarkan latar belakang diatas mengingat pentingnya penghargaan terhadap karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) , Maka masalah pokok yang akan dibahas adalah Bagaimana penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan di PT.KAI (Persero). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pemberian Penghargaan (*Reward*) terhadap karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Reward

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien [2].

2.2 Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *Job Performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya [3]. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

3. Metodologi Penelitian.

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

3.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yang merupakan pembahasan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai bahan jawaban dari masalah yang dihadapi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu [4].

3.3.2 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung [5]. Yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk memperkuat hasil penelitian, peneliti telah melakukan wawancara pada pegawai PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Tabel 1. Wawancara dengan Supervisor

NO	PENANYA	NARASUMBER
1.	Sejak kapan system Pemberian reward diterapkan ?	Sistem reward ini sudah lama diterapkan ke semua pekerja dan semua level, namun dengan banyaknya karyawan di PT. KAI (Persero) pihak perusahaan harus bisa memanager karyawannya agar melakukan tugas sesuai dengan aturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku dan tidak menyelewengkan wewenang.
2.	Apakah sistem reward ini efektif ?	Sangat efektif, kami mengikuti segala aturan dari perusahaan, dulu sebelum adanya sistem reward tidak seperti sekarang ini, sekarang sudah enak, aturannya regulasinya tegas dan disiplin ditunjang dengan reward yang baik. PT. KAI banyak kemajuan setelah melakukan sistem reward.
3.	Bagaimana kinerja karyawan dengan adanya sistem reward di PT. KAI (persero)	Dengan adanya sistem reward kinerja karyawan semakin membaik dari waktu ke waktu, karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang banyak mengalami kemajuan, dilihat dari karyawan yang semakin termotivasi dalam bekerja, karena berdasarkan ada yang dituju, yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat menghasilkan sebuah reward, dan karyawan pun semakin bisa meminimalisir kesalahan yang diperbuat, dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan lagi
4.	Bagaimana cara agar karyawan bisa mendapatkan reward ?	Karyawan bisa mendapatkan suatu reward itu dilihat dari hasil kerja secara nyata, diakui, serta bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, bahkan berprestasi dalam menyelamatkan aset perusahaan dan menciptakan suatu ide yang memberikan nilai lebih bagi perusahaan itu yang membuat seorang karyawan mampu mendapatkan sebuah reward.

Berdasarkan Dari hasil Wawancara dengan karyawan yang menjadi Narasumber untuk berpendapat bahwa kurang lebih karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan saat ini sudah mulai membaik. Artinya saat ini ada perkembangan. Dikarenakan pihak perusahaan semakin tegas maupun konsisten dalam memberikan sanksi terhadap karyawan

yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan, namun hal ini tidak terlepas dari pemberian Reward. Sebagai motivasi agar karyawan yang lainnya mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya.

Tabel 2. Hasil Wawancara Faktor meningkatnya Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

No.	Faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan	Suara
1	Sistem remunerasi/penggajian	8
2	Penerapan <i>Reward</i>	6
3	Status sosial pekerjaan	1
4	Suasana dan hubungan dalam pekerjaan	4
6	Tujuan pekerjaan	1
Jumlah		20

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sistem penggajian serta sistem pemberian *Reward*. Pemberian remunerasi/penggajian dan penerapan pemberian Reward saat ini karena dirasa remunerasi yang diberikan tidak adil. Seseorang yang menduduki jabatan dengan level yang sama tapi beban kerja berbeda, mendapatkan tunjangan kinerja yang sama sehingga menimbulkan kecemburuan pada sesama karyawan. Sistem penerapan *Reward* merupakan faktor kedua yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Berdasarkan argumentasi dari hasil wawancara bahwa penerapan *reward* kenapa menjadi faktor kedua dari sistem remunerasi yaitu karyawan mengharapkan upah/gaji pertiap bulan, sedangkan penerapan *Reward* hanya dilakukan 1 tahun sekali dan melihat prestasi, potensi dan kemampuan terlebih dahulu dan mengajukan seleksi calon penerima penghargaan *reward*.

Dari hasil penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang banyak mengalami kemajuan, dilihat dari karyawan yang semakin termotivasi dalam bekerja, maupun meningkatkan kinerja dalam berkomitmen serta mengejar prestasi untuk mendapatkan penghargaan *reward* dari hasil kerja secara nyata. Dan karyawan pun semakin meminimalisir kesalahan yang diperbuat, dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan lagi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai Pemberian *Reward* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, Pemberian penghargaan *reward* pada dasarnya bertujuan dalam memotivasi para karyawan untuk menjadikan seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya pemberian penghargaan *Reward* dapat memberikan nilai tambah finansial bagi karyawan yang memiliki prestasi serta komitmen dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang besar.
- 2) Dengan adanya pemberian *Reward* mengandung nilai yang kompetitif bagi karyawan sehingga karyawan merasa telah mendapatkan feedback atau balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang selama ini telah dilakukan untuk membuat perusahaan menjadi lebih maju, dengan adanya karyawan yang kinerjanya bagus.
- 3) Dengan pemberian *reward* ini mempengaruhi hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] A. N. Aini, "Analisis Kinerja karyawan dilihat dari Pemberian Reward melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. HANARIDA TIRTA", *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 2020, 3-9.
- [2] M. R. Darwis, "Peranan Reward dan Punishment terhadap Kinerja pada PT. Bank Mandiri Panakukang Cabang Kota", 2020, 11-56.
- [3] A. D. Satria, "Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Tirta Sari Kota Madiun)", *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2013.
- [4] N. D. Saputra, "Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 2017, 2-14.
- [5] A. Triyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen", *ISSN:1693-0827*, 2014, 5-15.