

Reward Sebagai Upaya Dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT X = Reward as an Effort to Maintain Employee Work Motivation at PT X

Kadek Wahyu Dwi Setiawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523957&lokasi=lokal>

Abstrak

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia didominasi oleh tenaga kerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai yaitu sebesar 36,37%. Tenaga kerja (karyawan) merupakan aset bagi perusahaan, yang mana memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Perusahaan tentu mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Reward menjadi salah satu cara dalam memotivasi karyawan, karena dapat menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerjanya. Penelitian ini memberikan gambaran terkait bentuk dan sistem pemberian reward, serta melihat bagaimana reward dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan di PT X. Adapun penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam dan studi dokumen, sedangkan pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah informan sebanyak tujuh orang karyawan di PT X. Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2022 hingga Juni 2023. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT X telah memperoleh reward dalam bentuk finansial (gaji pokok, insentif, THR, lembur, tip konsumen, uang makan, transport, bonus tahunan, dan extra bonus, jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, pensiun, fleksibilitas jadwal kerja, liburan, cuti kerja, dan transportasi) dan non finansial (pekerjaan menarik dan menantang, tanggung jawab, dan feedback, hubungan dekat dengan rekan kerja dan atasan, keadilan, keamanan karir, kesempatan belajar dan berkembang, komunikasi terbuka dan pengawasan kompeten) dengan pemberiannya menggunakan sistem waktu dan hasil (output). Kedua, karyawan PT X mampu mempertahankan motivasi kerjanya melalui pemberian reward yang dilihat dari terpenuhinya kebutuhan secara fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

.....Indonesia's employment condition is dominated by workers with the status of laborers/employees/employees, which is 36.37%. Labor (employees) is an asset for the company, which has a crucial role in achieving the company's business goals. The company certainly expects maximum performance from its employees. To achieve this, the company needs to pay more attention so that employees have high motivation in completing their job duties and responsibilities. Reward is one way to motivate employees, because it can be a tool to meet the needs and improve the welfare of workers so as to increase their job satisfaction. This research provides an overview of the form and system of providing rewards, as well as seeing how rewards can maintain employee motivation at PT X. The research used a qualitative approach with a descriptive type. The research used a qualitative approach with a descriptive type. Data collection techniques in this study were carried out by conducting in-depth interviews and document studies, while the selection of informants was carried out using purposive sampling techniques with the number of informants as many as seven employees at PT X. This research was conducted from October 2022 to June 2023. First, the results showed that employees of PT X have obtained rewards in the

form of financial (basic salary, incentives, THR, overtime, consumer tips, food allowances, transportation, annual bonuses, and extra bonuses, health insurance, employment, pensions, work schedule flexibility, vacations, work leave, and transportation) and non-financial (interesting and challenging work, responsibility, and feedback, close relationships with coworkers and superiors, fairness, career security, learning and development opportunities, open communication and competent supervision) with its provision using a time and output system. Second, PT X employees are able to maintain their work motivation through the provision of rewards seen from the fulfillment of physiological, security, social, self-esteem, and self-actualization needs.