

ANALISIS PEMBERIAN REWARD TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT.MULTI GARMEN JAYA

Riyan Haditya

Program Studi Manajemen - Universitas Teknologi Digital
riyanhadithya@digitechuniversity.ac.id

Athif Tafwidhi Robi

Program Studi Manajemen - Universitas Teknologi Digital
Atip2565@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemberian reward terhadap motivasi kerja di pt multi garmen jaya.

Desain/Metode Metode yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jumlah informan penelitian ini adalah teknik mengumpulkan data yang digunakan adalah wawancara observasi. Metode analisis data yang di gunakan adalah pengumpulan data reduksi data display data penarikan kesimpulan untuk menjelaskan mengenai hubungan dan pengaruh antara reward dan motivasi kerja.

Temuan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antar reward dan motivasi kerja karyawan pt multi garmen jaya cukup baik dimana adanya antara terkaitan reward terhadap motivasi kerja yang berdasarkan hasil overvasi dan wawancara

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Reward dan motivasi kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting karna ketika karyawan termotivasi maka potensi yang berbeda-beda dalam diri mereka bisa dikeluarkan dengan maksimal seperti dorongan motivasi karyawan tersebut agar lebih semangat dalam bekerja (kerenhanpukk.2022)

Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dapat menjadi aset bagi sebuah perusahaan karna dia dapat berkerja maksimal. namun untuk membuat seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang maksimal itu tidak mudah, perusahaan harus memenuhi kepuasan bekerja seperti halnya memberikan penghargaan atau *reward* dengan begitu timbulah semangat atau motivasi laryawan tersebut untuk bekerja.

Sistem penghargaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan berisi tentang jenis jenis penghargaan yang di tawarkan dan akan di berikan kepada karyawan, penghargaan tersebut meliputi penghargaan intstristik dan ekstristik yang di terima berkat hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seperti penghargaan berupa bonus uang, peomosi kerja, bonus liburan, da lain-lain (diky saputra 2017), pemberian reward atau penghargaan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana reward adalah suatu motivasi bagai pegawai dalam melakukan perkerjaan, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pagawai perusaan yang pada gilirannya memungkinkan memperoleh ,memelihara, dan memperkerjakan jumlah orang

yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif berkerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan

Dalam hal ini peneliti juga melakukan observasi dan wawancara singkat kepada beberapa karyawan pt multi garmen jaya dimana memperoleh hasil bahwasanya di perusahaan ini menerapkan sistem penghargaan kepada karyawan atas pencapaian atau prestasi yang mereka buat seperti halnya mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini didukung oleh wawancara singkat kepada informan 1 mengenai penghargaan yang diterapkan di pt multi garmen jaya informan 1 menjawab "iya ada" dengan pertanyaan sama pada informan ke2 menjawab "ada tapi tertentu saja" adapun informan 3 "ada mas biasanya di akhir bulan" informan 4 menjawab "ada karna memang kebijakan perusahaan" dengan demikian dari penelitian bahwa di pt multi garmen jaya terdapat adanya sistem reward yang di berikan perusahaan kepada karyawan

Selain hal diatas peneliti juga menemukan adanya perbedaan teori dan hal yang terjadi di lapangan seperti adanya ke tidak adilan pemberian reward yang dirasakan oleh karyawan yang membuat motivasi sedikit terganggu hal ini berdasarkan wawancara singkat mengenai keadilan sistem reward yang diterima semala berkerja di perusahaan di mana informan 1 mengatakan dengan tegas bahwa sistem reward ini adil dengan mengatakan "tidak" informan 2 menjawab dengan mengatakan "jika di bilang adil enggak juga tergantung" lalu informan 3 mengatakan "kurang adil" dan informan 4 mengatakan "menurut saya adil" bedasar hal ini terdapat perbedaan antara teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti 2017 dimana salah satu faktor pemberian reward itu harus adil walau pun ada 1 informan yang menyatakan bahwa dirinya mendapatkan reward dengan adil

Peneliti ini juga melakukan observasi dimana informan yang merasa dirinya kurang mendapatkan keadilan adalah karyawan berkerja dilapangan sedangkan yang menyatakan adil adalah karyawan berkerja di bagian kantor, dengan adanya hal tersebut, reward disini tidak dikatakan sebagai motivasi kerja bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tidak sesuai dengan apa yang di katakan oleh dicky saputra 2017

Dalam hal ini penelitian bertujuan mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh reward terhadap motivasi kerja guna mencari tahu benar atau tidak reward itu berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan terutama pt multi garmen jaya dan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh adanya sistem reward terhadap motivasi kerja dan untuk menganalisis pemberian reward terhadap motivasi kerja karyawan

II. KAJIAN TEORI

REWARD (Penghargaan)

Penghargaan biasanya diperuntukan kepada seseorang yang telah mencapai sesuatu, selain itu penghargaan juga biasanya diadakan guna memotivasi seseorang agar lebih giat dalam melakukan sebuah hal yang positif dan juga biasanya penghargaan diberikan atas apa yang dicapai, seperti halnya penghargaan dalam perusahaan biasanya berupa gaji terhadap karyawan yang telah mencapai suatu target yang telah ditentukan perusahaan. dengan adanya sebuah sistem penghargaan para karyawan lain melakukan sebuah peningkatan kerja guna mencapai penghargaan yang perusahaan sediakan

Dikutip dari dicky saputra 2017 reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang ada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan jumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan

Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan (sandy dan faozen,2017)sistem reward merupakan hal penting karena mendorong mencapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (merchant dan stede dalam kentjana dan nainggolan 2018).reward diukur dengan indikator intrinsic reward ekstrinsik reward (edirisooriya dalam kentjana dan naimggolan 2018) dikutip dari dicky saputra 2017 reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinik dimana (Ekstrinsik reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji,tunjangan,bonus,penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (completion),percapaian(achievement) dan otonomi berdasarkan penjelasan bahwa reward adalah suatu hal yang diberikan kepada seseorang atas dasar imbalan atas apa yang telah orang itu lakukan.

Tujuan Pemberian Reward

Tujuan pemberian reward atau kompensasi (balas jasa) menurut hisibuan 2017 antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian reward terjalin ikatan kerjasama formal anatara majikan dan karyawan dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan sungguh sungguh sedangkan penguasa wajib membeyarar atau kompensasi dengan perjanjian di sepakati
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik,status sosial,dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan
3. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
4. Disiplin dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.mereka akan menyadari serta mentaati peraturan peraturan yang berlaku
5. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku(seperti batas upah minimum)maka intervensi pemerintah dapat di tangani

Faktor-faktor pemberian reward

Faktor faktor yang memengaruhi reward menurut astutid dkk 2018 yaitu

1. Konsistensi internal
2. Persaingan eksternal
3. Kontribusi karyawan
4. Administrasi

Indikator reward

Menurut sedarmayanti (2017:357) indikator penghargaan/reward dibagi kedalam beberapa bentuk,yaituh sebagai berikut

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan yaitu:
 - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan kebutuhan pegawai
 - b. Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat kerja pegawai
 - c. Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan
 - d. Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan yaitu :
 - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja

- b. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab
- c. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan
3. Karakteristik/bentuk penghargaan Variasi, jumlah atau besarnya penghargaan pegawai
4. Tingkat keadilan penghargaan
Sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai
5. Jarak waktu penghargaan diberikan seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktifitas dalam bekerja

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan sorang karyawan atau anggota organisasi untuk penyelesain pekerjaan. motivasi kerja sendiri biasa tumbuh karena adanya faktor yang membuat hal tersebut muncul pada diri orang tersebut seperti dorongan untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan

(Kerenhapukh dkk.2022) motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. dorongan ini untuk mengingat orang atau karyawan, agar penuh semangat, dapat mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengenai atau memahami sifat dan karakteristik karyawan, kebutuhan yang didasarkan pada motivasi, penguasaan perilaku manajemen dan tindakan yang dibatasi oleh motivasi, sehingga mempengaruhi bawahaan untuk bertindak sesuai keinginannya organisasi

(Hasibuan dan handayani 2017) dalam penelitian menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun menurut afandi 2018 mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan hidup
- b. Kebutuhan masa depan
- c. Kebutuhan harga diri
- d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Indikator motivasi kerja

Teori motivasi presentasi david mc.clelland dalam dalimunthe hasbiana 2018 menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal dan menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu:

- 1) Need for achievement
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerja, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Need for affiliation
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain
- 3) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain

Kerangka pemikiran

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah penelitian yang telah dilakukan dimasa lampau yang dijadikan acuan penelitian yang dilakukan saat ini,berikut penelitian terdahulan yang penelitian jadikan acuan

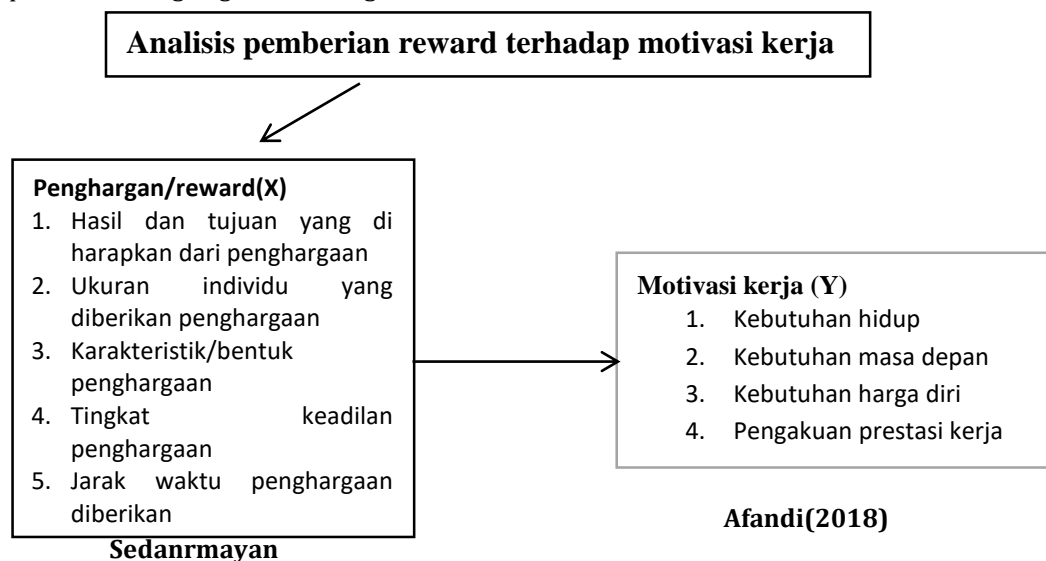
Ringkasan penelitian terdahulu

NO	Judul penelitian (nama & tahun)	Hasil penelitian	perbedaan
1	Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ludfi Ferry Wijaya (2021)	Pemberian reward dan punishment ini berdasarkan penilaian kinerja dari masing-masing karyawan. Sistem reward dan punishment ini menjadi cara terbaik untuk mengatur karyawan sehingga perusahaan akan adil memperlakukan karyawannya. Karyawan akan dapat berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi karyawan yang berprestasi	Terdapat perbedaan variabel dan tempat penelitian namun penelitian ini dijadikan acuan karena terdapat variabel yang sama yaitu <i>Reward</i>
2	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)	Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.01 (< 0.05) Hal ini menunjukkan bahwa reward mempengaruhi motivasi karyawan BCA secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Febrianti et al.(2014)	Terdapat perbedaan variabel dan tempat penelitian namun penelitian ini dijadikan acuan karena terdapat variabel yang sama yaitu <i>Reward</i> dan Motivasi kerja

		yang menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi.	
3	<p> KERJA Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p> Indah Respati Kusumasari (2022)</p>	<p> Hasil penelitian dengan pengujian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. PJB Paiton sudah cukup baik dalam pelaksanaannya.</p>	<p> Terdapat perbedaan variabel dan tempat penelitian namun penelitian ini dijadikan acuan karena terdapat variabel yang sama yaitu Motivasi kerja</p>

Paradigma penelitian

Berdasarkan teori teori yang telah diuraikan diatas,peneliti menarik sebuah paradigma penelitian dengan gambar sebagai berikut



III. OBJEK DAN MOTODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian adalah metode kualitatif deskriptif metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan adalah eksperimen) analisis data bersifat induktif kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi

Tempat dan waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kawasan perusahaan pt.multiy garmen jaya yang terletak di mohammad toha jl moh.toha no 215 datyeuhkolot,kec.dayeuhkolot bandung jawa barat

Populasi dan sampel

Sample yang dipilih yaitu data yang terpilih merupakan data yang relevan dengan penelitian, maka dari itu terdapat karakteristik yang telah ditetapkan dipenelitian, ini guna mempermudah proses seleksi sample berikut karakteristik yang diperlukan dalam penelitian ini:

- Bekerja di pt.multiy garmen jaya
- Sudah bekerja lebih dari satu tahun

Sumber data

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh apabila menggunakan observasi maka data data tersebut berasal dari pengamatan penelitian dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- Data prima
Data primen merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari sumber asli tanpa adanya perantara
- Data sekunder
Data sekunder merupakan sumber data penulis merupakan dokumen, laporan, catatana, dokumen pribadi dan dokumen resmi

Metode pengumpulan data

Menurut sugiono 2017 menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan keterangan yang diperlukan dalam penelitian teknik pengumpulan data merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan penelitian ,teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya:

- Wawancara
- Dokumentasi
- Observasi

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, sebab tanpa mengelabui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi

standar data yang ditetapkan (Sugiyono 2019) teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan

a. **Observasi**

Observasi berarti melihat dan mendengarkan sumber datanya merupakan benda, gerak atau proses tentang sesuatu, data semua yang didengarkan dan dilihat dicatat oleh peneliti

b. **Data display (penyajian data)**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya

c. **Conclusion drawing/verification**

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya

Validasi data

Temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan penelitian dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono 2019) dengan demikian terdapat triangulasi sumber triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu

- Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber
- Triangulasi teknik pengumpulan data, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda
- Triangulasi waktu untuk menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara dalam waktu atau situasi yang berbeda

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil perusahaan

Pada tahun 1970 PT Multi Garmen Jaya mengawali usaha konversi dari sektor "home industry" dengan mengusung prinsip "menjadi yang terdepan di industri konveksi pakaian" PT Multi Garmen Jaya tumbuh menjadi perusahaan yang semakin besar dan maju pesat sejak awal berdirinya, manajemen perusahaan telah membentuk banyak fondasi usaha dan bisnis usaha dan strategis ditengah-tengah lingkungan persaingan yang kompetitif dan beraneka ragam

Menuju era global pada tahun 1998, PT Multi Garmen Jaya mulai melakukan ekspor barang ke Amerika, Jepang, Timur Tengah, dan Rusia. Pada tahun-tahun berikutnya PT Multi Garmen Jaya mulai merambah pada pasar Eropa Barat. Merk-merk yang terdaftar di permukaan di nasional dan internasional seperti, Harley, Gionino, Giosurf, dan Campari didukung dengan tim pengembangan produk yang terdiri dari penata dan perancang mode yang berpengalaman, PT Multi Garmen Jaya selalu memproduksi barang inovatif yang sesuai dengan permintaan pasar

Pada tahun 1997, PT Multi Garmen Jaya mendapatkan penghargaan di bidang komoditas non migas dari pemerintahan Indonesia, PT Multi Garmen Jaya tidak pernah

berhenti melakukan perbaikan dan perubahan agar dapat menghadapi tantangan ditengah kompetisi yang ketat, dimana PT Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil

Profil Informan

Penelitian ini memiliki empat informan untuk diwawancarai profil dari informan ini sebagai berikut:

- Bapak Muhammad Faris Almujaadid selaku bagian lapangan, sudah berkerja selama 4 tahun, beliau berusia 26 tahun dan berpendidikan terakhir SMA
- Bapak Irfan Kalam Mulloh selaku bagian lapangan, sudah berkerja selama 5 tahun, beliau sekarang usia 27 dan pendidikan terakhir SMA
- Ibu Siti Jubaidah selaku bagian pengembangan staff executive sudah bekerja selama 5 tahun berusia 25 tahun dan pendidikan akhir SMK
- Yuliana Yuni selaku bagian manajemen product/QC staff, sudah berkerja 5 tahun berusia 26 tahun dan pendidikan SMK

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara yang telah dilakukannya di PT Multi Garmen Jaya, penelitian telah mengidentifikasi masalah yang sesuai dengan pembahasan penelitian mengenai pemberian adanya reward terhadap motivasi kerja

Reward

Menurut Sedarmayanti (2017:357) indikator penghargaan/reward dibagikan dalam beberapa bentuk hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan karakteristik/bentuk penghargaan, tingkat keadilan penghargaan dan jarak waktu penghargaan diberikan

Hasil Dan Tujuan Yang Diharapkan Dari Penghargaan

Di PT Multi Garmen Jaya sendiri penelitian telah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut menurut informan pertama mengenai harapan penghargaan dari perusahaan "penghargaan yang didapat tergantung dari apa yang diberikan oleh pihak perusahaan mau itu berupa uang atau liburan ke suatu tempat" informan kedua mengatakan "jika dibayar sesuai tentu saja tidak namun mau bagaimana manalagi saya yang sebatas karyawan lapangan hanya menerima keputusan atasan" kemudian informan 3 "sampai sekarang apa yang saya harapkan bisa dibayar lebih baik dari apa yang saya pikirkan" informan 4 mengatakan "selama ini ketika saya mendapatkan reward atau bonus dari perusahaan memuaskan bagi saya dan sesuai dengan apa yang diharapkan" dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari penghargaan yang diharapkan karyawan bisa disebut sesuai dengan apa yang karyawan harapkan walaupun ada yang mengatakan kurang sesuai

Kriteria Ukuran Individu Yang Diberikan Penghargaan

Pada PT. Mumti Garmen Jaya sendiri karyawan memiliki beberapa pandangan terhadap hal ini, Informan 1 mengatakan "jika di bandingkan dengan hasil kinerja kurang karena kerja dari senin sampai minggu itu pun pulang malam adapun sore jika hanya tidak ada lagi bagian yah". Informan 2 mengatakan "Tidak juga karena jika dibandingkan dengan kinerja bisa di bilang kurang puas". Informan 3 mengatakan "Sesuai dengan apa yang dihasilkan semakin bagus maka apa yang di kasih oleh perusahaan semakin besar" Informan 4 mengatakan "Selama ini juga penghargaan yang saya dapat sesuai dengan kinerja keras saya" berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa

informan yang merasa setuju dengan reward yang mereka dapatkan berdasarkan hasil kerja mereka dan pula yang tidak merasa sesuai

Karakteristik/Bentuk Penghargaan

Dalam hal ini peneliti menanyakan hal tersebut kepada informan yang telah di wawancarai sebelumnya Menurut informan 1 mengatakan *"kecil sih kalo di dibandingkan dengan hasil kerja"* Menurut informan 2 mengatakan *"Bagi saya yang sebatas karyawan lapangan terbilang kecil"* Menurut informan 3 mengatakan *"Bagi saja selama ini jika di kasih liburan keluar paling lama 3 minggu dengan bonus yah"* Menurut informan 4 mengatakan *"Selama ini penghargaan sesuai dengan apa yang seharusnya entah itu bentuk besar atau kecil jadi fleksibel"* Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan bisa terbilang bervariasi sehingga sulit untuk menilai apakah hal ini termasuk kedalam reward yang besar ataupun kecil berdasarkan wawancara pun terdapat dua perspektif yang berbeda

Tingkat Keadilan Penghargaan

Setiap individu menginginkan penghargaan yang adil atas prestasi ataupun kinerja yang telah mereka capai walaupun pencapaiannya tidak terlalu besar Berdasarkan hal tersebut Menurut informan 1 mengatakan *"tidak sesuai"* Menurut informan 2 mengatakan *"Jika di bilang adil enggak juga karan bagai mana pun saya hanya mengikuti apa yang di dapat dar iatasan"* Informan 3 tidak berkenan untuk menjawab pertanyaan ini Menurut informan 4 mengatakan *"Cukup adil karna bagi yang mendapatkan bonus atau penghargaan selama ini sesuai dengan kinerja masing masing menurut saya"* Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keadilan di perusahaan ini kurang adil dalam memberikan reward kepada karyawannya

Jaraka Waktu Penghargaan Diberikan

Bisa dikarenakan berbagai macam hal seperti pihak perusahaan harus menyiapkan penghargaan itu sendiri atau bisa juga karena factor lain Namun berdasarkan hasil wawancara dengan informan di pt Multi garmen Jaya sendiri menurut informan 1 *"segimana perusaan selama ini biasanya awal bulan"* Menurut informan 2 *"Biasanya di barengi oleh pembagian gaji"* Menurut informan 3 *"Awal bulan"* Menurut informan 4 *"Jika di bilang berapa lama bagi saya selama ini 3 minggu dengan bonus yang saya dapat"* Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan memberikan bonus atau penghargaan pada saat karyawan menerima gaji

Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu Kebutuhan hidup, Kebutuhan masa depan, Kebutuhan harga diri dan Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan Hidup

Dalam kasus ini peneliti mewawancarai beberapa informan di pt Multi Garmen Jaya mengenai motivasi bekerja Menurut informan 1 *"iya karna jika tidak mau memenuhi hidup seperti apa"* Menurut informan 2 *"Jika di bilang ingin memenuhi kebutuhan hidup tentu saja mau gimana pun keadaan saya hidup pas pasan"* Menurut informan 3 *"Tentu saja ingin karena keinginan memenuhi kebutuhan itu sangat penting bagi kehidupan apa lagi bagi saya yang"*

sudah hidup sendiri” Menurut informan 4 *“Selama ini saya kerja di perusahaan kebutuhan sehari-hari cukup memenuhi”* Berdasarkan observasi yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup agar lebih terpenuhi adanya system reward membantu sedikitnya biaya kebutuhan sehari-hari jika karyawan berhasil mendapatkan reward tersebut

Kebutuhan Masa Depan

Salah satu motivasi seorang individu untuk bekerja adalah dengan cara memikirkan kebutuhan masa depan Dalam wawancara bersama informan di perusahaan ini merupakan informan1 *“jika di bilang cerah tidak hanya karna mencari perkerjaan saat ini sulit sehingga mengitu apa aja jalan di perusahaan”* Menurut informan2 *“jika di bilang cerah tidak juga karna gimana pun saya mengikuti apa yang ada cara agar cerah yah harus naik jabatan”*. Menurut informan3 *“Untuk saat ini sudah cukup cerah dan pengwujudkan yah itu dengan selalu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan”* Menurut informan4 *“jika di bilang cerah tidak tau setidaknya saya selama ini dalam perusaan aman dan kebutuhan sehari-hari cukup dan dengan cara untuk mendapatkan dari itu ialah dengan kerja keras mengurangi rasa iri semangat dan fokus dalam kerja agar memenuhi keinginan perusaan”*pt Mumti Garmen Jaya memberikan reward pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus dan berprestasi sehingga hal ini bisa dimanfaatkan oleh karyawan untuk memotivasi diri agar giat bekerja sehingga jengjang karirnya bisa lebih baik lagi

Kebutuhan Harga Diri

Peneliti mewawancarai karyawan di pt.Mumti Garmen Jaya mengenai kebutuhan harga diri Menurut informan 1 *“tentu mau siapa yang tidak mau di akui dan di lihat oleh atasan ketika memiliki prestasi”* Menurut informan2 *“Tentusaja ingin agar meninggikan satus dalam hidup”* Menurut informan 3 *“Tentu saja siapa yang tidak ingin harga diridi akui oleh perusaan tempat saya berkerja”* Menurut informan4 *“Bohong jika saya tidak mengharapkan di hargai tentu saya berhap di akui oleh perusaan agar setiap apa yang saya kerjakan membuat perusaan senang”* Berdasarkan wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan harga diri karyawan untuk termotivasi sangatlah benar

Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Peneliti mengajukan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai hal ini, Menurut informan 1 *“perlu karna jika tidak ada pengakuan dari atasan terus bagai mana saya akan menjadi lebih baik dan apalagi bagai mana saya dapat pujian atas hasil saya dengan kerja keras saya ”* Menurut informan 2 *“Tentu harus karna saya pun tidak mau berada di satus di bawah”* Menurut informan 3 *“Sangat perlu karna pengakuan dari perusaan itu baik untuk masa depan ”* Menurut informan 1 Menurut informan 4 *“Tentu perlu karna itu adalah salah satu kunci bagi saya agar dapat menjadi motifasi saya agar kerja lebih baik dan dapat di lihat oleh perusahaan bahwa kinerja saya sudah membuat perusahaan bangga”* Berdasarkan wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengakuan prestasi kerja membuat karyawan secara tidak langsung termotivasi

Hubungan Antara Reward Dan Motivasi Kerja

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap hubungan antara reward dan motivasi kernerja di pt multi garmen jaya yaitu ketika tujuan yang diharapkan oleh karyawan tentang penghargaan terpenuhi,hal tertentu bisa mendukung kehidupan karyawan seperti contoh ketika karyawan mendapatkan reward berupa bonus gaji maka hal tersebut bisa mendukung kebutuhan hidup karyawan tersebut tentu hal ini memicu adanya motivasi karyawan untuk lebih giat dalam berkerja untuk mencapai prestasi yang akan dihargai atau dibayar oleh perusahaan

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya tentang **Analisis pemberian Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Mumti Garmen Jaya** dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- 1) Pengaruh Adanya Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Mumti Garmen Jaya cukup baik, walaupun ada beberapa informan yang kurang setuju tentang system pemberian reward sehingga motivasi mereka dalam bekerja kurang baik tapi hal tersebut tertutupi oleh faktor lain seperti faktor kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan dan kebutuhan akan pengakuan atas prestasi kerja. Walaupun ada beberapa hal dalam system reward tersebut kurang cocok seperti tingkat keadilan penghargaan kepada karyawan berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan di PT. Mumti Garmen Jaya

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Organisasi Dan Manajemen*
- Dalimunthe, Hasbiana. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. vol 5 No 1.
- Dicky Saputra, Nurlina & Lenny Hasan. 2017. *PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (SANKSI) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT*. Padang : *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Beby Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)". *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta*
- Kerenhapukh Faith Leihitu Johnny A. F. Kalangi Joula J. Rogahang (2022) *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado*. *Productivity*, Vol. 3 No. 1
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2017)
- Sandy, Syah Riza Octavy dan Faozen. 2017. "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember". *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*