

PENGARUH REWARD TERHADAP JOB PERFORMANCE DI PT DUTA INTIDAYA TBK WATSONS GROUP SURABAYA

Shofy Muzaka Anwar¹, Erna Setijanigrum²
shofymuzakaanwar@gmail.com¹, erna.set70@gmail.com²
Universitas Airlangga

Abstrak

Setiap perusahaan memiliki banyak cara untuk mengapresiasi kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan reward kepada karyawan. Pemberian reward merupakan bentuk upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan. Dengan adanya reward karyawan merasa dihargai atas apa yang telah dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya reward terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Cabang Surabaya. Data diperoleh melalui pendekatan kualitatif dengan cara observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya. Selain berdampak pada kinerja, reward juga dapat meningkatkan motivasi, semangat, produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Jenis reward yang diberikan, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Jadi, pemberian reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya.

Kata Kunci: Reward, Job Performance, Karyawan.

Abstract

Every company has many ways to appreciate employee performance, one of which is by giving rewards to employees. Providing rewards is a form of company effort to provide compensation for employee work results. With rewards, employees feel appreciated for what they have done. The purpose of this research is to determine and explain the importance of rewards on employee performance at PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya Branch. Data was obtained through a qualitative approach by means of observation and interviews. The results of this research show that giving rewards greatly influences employee performance at PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya. Apart from having an impact on performance, rewards can also increase employee motivation, enthusiasm, productivity and loyalty to their work. The types of rewards given are intrinsic rewards and extrinsic rewards. So, giving rewards has a big influence on employee performance at PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya.

Keywords: Rewards, Job Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Pada dunia bisnis persaingan antar organisasi atau perusahaan merupakan hal yang wajar. Bahkan persaingan secara tidak langsung akan membentuk sebuah kebijakan baik internal maupun eksternal pada perusahaan. Para ahli ilmu ekonomi mengatakan bahwa dengan adanya persaingan dapat memacu perusahaan-perusahaan untuk berinovasi guna menghasilkan produk yang baik kepada konsumen. Persaingan ditentukan oleh kebijakan competition policy dan setiap Negara memiliki aturan berbeda-beda dengan tujuan yang sama, yaitu consumer welfare (Lubis et al. 2017).

Apalagi dalam budaya kerja yang menempatkan orientasinya pada hasil sebagai yang terpenting. Perusahaan jenis ini mempunyai fokus yang kuat untuk mencapai tujuan atau target bisnis. Oleh sebab itu, dengan pemberian reward diharapkan mampu memotivasi dan meningkatkan karyawan dalam kinerjanya. Harris, LC (1996) berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki market culture, karyawan harus memahami dan menjadikan hati dan pikirannya menyatu untuk berorientasi pasar (Douval and Sulastri 2007).

Tidak diragukan lagi setiap Perusahaan menginginkan peningkatan kualitas pekerjaan. Namun, peningkatan kualitas pekerjaan tidak hanya terkait kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, tetapi mencakup bagaimana karyawan bersikap, berusaha dan bekerja sama satu

sama lain. Secara keseluruhan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam Perusahaan harus dioptimalkan sebaik mungkin (Sekar Kinanti, Wolor, and Marsofiyati 2023).

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar untuk menjalankan aktivitas bagi sebuah perusahaan, dengan kinerja yang berkualitas maka sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dimulai dari adanya sumber daya manusia yang menunjang, seperti pengetahuan, keterampilan, menciptakan inovasi dan team work. Dalam dunia kerja perusahaan memiliki banyak cara untuk berinovasi guna mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti halnya pemberian reward kepada karyawan. Reward adalah salah satu upaya yang bertujuan untuk memotivasi seseorang agar lebih giat dalam kinerja yang dicapai. Reward juga disebut sebagai bentuk apresiasi kepada capaian tertentu baik individu atau kelompok (Pramesti, Sambul, and Rumawas 2019). Pemberian reward merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat menjadi dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat (Khaeruman et al. 2021).

Seperti halnya penelitian terdahulu yang menemukan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bahkan berdampak pada lingkungan sosial di sekitar perusahaan.(Hukubun, Areros, and Tatimu 2020). Selain itu, peneliti yang dilakukan Sastrohadiwiryono (2009) juga mengatakan bahwa selain berpengaruh pada kinerja karyawan, reward dapat meningkatkan motivasi karyawan. Kemudian Gunawan et al. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Reward berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. Duta Intidaya Tbk yang bergerak di bidang kesehatan dan kecantikan sejak tahun 2005. PT. Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) secara terus menerus melakukan inovasi demi menjaga kinerja karyawan agar mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan di Surabaya menunjukkan adanya sedikit reward yang diberikan perusahaan, melihat tuntutan dari perusahaan pada target penjualan. Selain itu, untuk mencapai target dari perusahaan terkadang karyawan dalam bekerja mempunyai jam kerja tambahan dan harus bisa melakukan tugas diluar jobdesknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya.

KAJIAN TEORI

Reward

Shields (2016) mendefinisikan reward atau penghargaan sebagai sesuatu pemberian untuk pegawai dari organisasi sebagai bentuk apresiasi atas sumbangsuhnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Siahaan (2013) reward yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk imbalan dalam mempertahankan pegawai yang profesional berdasarkan jabatan dengan memberikan pelatihan (pengorganisasian, perencanaan dan pemeliharaan) secara berkesinambungan agar dapat efektif dalam bekerja (Nia Ainin Hidayat 2021). Jadi, dapat disimpulkan bahwa reward adalah suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam melaksanakan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian reward kepada karyawan didasarkan dalam dua teori, yaitu teori kesetaraan (Equity Theory) dan teori harapan (Expectancy Theory). Secara historis teori kesetaraan berfokus pada keadilan distributif dan kesetaraan prosedural, sedangkan teori harapan berfokus pada upaya-kinerja, kinerja-imbalan dan imbalan-tujuan (Kartawijaya et al. 2021).

Dalam konsep manajemen, reward adalah salah satu alat yang digunakan Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini mengaitkan antara Tindakan dengan perasaan senang, yang kemudian akan mendorong mereka untuk melakukan hal baik secara

berulang-ulang. Sistem reward yang baik secara tidak langsung akan memotivasi karyawan serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. (Khaeruman et al. 2021). Muhsin (2013) membagi reward menjadi empat dimensi yang dapat dijadikan acuan atau dorongan kinerja karyawan meningkat, antara lain:

1. Goal congruence (kesesuaian tujuan)

Setiap perusahaan mempunyai tujuan masing-masing dan reward harus dihadirkan sebagai instrument untuk mencapai tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individu, begitupun sebaliknya.

2. Equity (keadilan)

Reward harus didistribusikan secara adil dengan menganalisa besarnya kontribusi untuk perusahaan. Dengan demikian, apabila kontribusinya tinggi maka reward yang diterima akan tinggi ataupun sebaliknya.

3. Equality (pemerataan)

Reward juga harus diberikan secara merata bagi karyawan yang telah ikut andil melalui pikiran dan tenagannya untuk tercapainya kinerja dan tujuan perusahaan.

4. Needs (kebutuhan)

Pemberian reward kepada karyawan seharusnya memperhatikan aspek kebutuhan utama dari karyawan tersebut. (Rostandi and Senen 2021).

Sedangkan Macam-macam reward menurut Cushway (1996), adalah sebagai berikut:

1. Reward financial

- a. Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, atau mingguan.
- b. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan relatif tetap, besar upah dapat berubah-ubah.
- c. Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.
- d. Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2. Reward Non Finansial

Reward non finansial adalah pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya.

Tujuan pemberian reward menurut Hasibuan (2017) dalam Marnis & Priyono (2008), antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama antara atasan dengan karyawan terjalin dengan baik.
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program reward atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disipin, dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program reward yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

Job Performance

Kinerja karyawan atau disebut Job Performance ialah suatu pencapaian yang diraih oleh pegawai dalam pekerjaannya. Menurut Robbins, kinerja karyawan merupakan sebuah bentuk fungsi yang tercipta antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Bernardin, John dan Russel, mengatakan bahwa kinerja adalah bentuk catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Jadi, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kerangka pikir sentral yang dapat dijadikan sebagai sebab tujuan organisasi dicapai (Budiyanto and Mochklas 2020). Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pada hakikatnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja juga tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang didapatkan. Salah satu faktor penentu kesuksesan bisnis dan perusahaan tidak lain dari kecakapan perusahaan dalam mengelola kinerja para karyawannya. Kinerja merupakan hasil antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi juga menjadi langkah tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2019).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor individu dan lingkungan. Pertama, secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua, faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi meliputi jabatan, jobdesk, budaya kerja dan career development (Khaeruman et al. 2021).

Kinerja karyawan yang bagus dan terpelihara oleh organisasi akan berdampak positif juga bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan tidak terbangun secara instan, akan tetapi harus diperjuangkan dan dilandasi dengan kuat. Berikut adalah unsur-unsur yang menjadi pondasi untuk membangun kinerja karyawan menjadi kompeten (Almeida et al. 2016)

1. Kompetensi

Spencer dalam penelitiannya menjelaskan, "A competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation". Spencer juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar individu yang mengidentifikasikan cara berpikir, bertindak dan menarik kesimpulan pada hal tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kompetensi mencakup beberapa karakteristik, seperti karakteristik dasar (underlying characteristic), hubungan kasual (casually related), dan kriteria (criterion referenced).

2. Pemberdayaan

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusia di dalamnya. Dengan pemberdayaan secara tidak langsung dapat menciptakan inisiatif dan responsive. Walaupun selengkap dan secanggih apapun sarana dan prasarana organisasi, kalau sumber daya manusia di dalamnya tidak kompeten dapat dipastikan organisasi tersebut tidak akan berkembang. Pemberdayaan berfokus ada tiga hal, yaitu pemberiann tanggung jawab pada karyawan, menciptakan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

3. Kompensasi

Menurut Werther and Davis (1982) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai bentuk balasan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Karena pada hakikatnya kompensasi dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan.

4. Pembinaan

Pembinaan (coaching) ialah bentuk upaya dalam membantu karyawan mencapai kinerja terbaiknya. Pembinaan merupakan tahap berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Apabila karyawan berhasil, maka organisasi juga akan sukses. Pembinaan dapat digunakan organisasi untuk pengembangan karyawan, seperti membantu karyawan mengembangkan ketrampilan dan prestasi, meningkatkan hubungan antar individu dan dapat mengurangi turn over.

Tujuan perusahaan terdapat pada manajemen kinerja. Melalui manajemen kinerja diharapkan dapat memperoleh beberapa manfaat, yaitu:

- a. Untuk pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini karyawan diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, baik dari individu maupun kelompok.
- b. Meningkatkan produktifitas karyawan, jika kinerja sumber daya manusia juga mengalami peningkatan.
- c. Menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang tepat agar dapat tercipta tenaga kerja yang terampil.
- d. Memberi feedback atau umpan balik dari prestasi yang diperoleh karyawan.
- e. Mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan dengan membuka jalur dialog dan komunikasi secara terbuka.

Selain itu, dilihat dari psikologi kepuasan pada manusia sangat berhubungan dengan motivasi. Dukungan dari perusahaan dan tingkat usaha yang diberikan karyawan merupakan suatu kesatuan yang berimbang pada karyawan itu sendiri. Rancangan dan tindak lanjut dari kinerja karyawan merupakan informasi dasar dari evaluasi kinerja (Sinambela 2010).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan metode studi kasus di PT Duta Intidaya Tbk Watsons cabang Tunjungan Plaza Surabaya. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara. Sementara data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal dan karya ilmiah lainnya. Validitas data pada penelitian ini menggunakan member check atau proses pengecekan data kepada sumber data. Pada proses tersebut data dapat ditambah, dikuran dan ditolak oleh sumber data hingga menemui kesepakatan. Sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif (Subandi 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Cabang Surabaya

PT Duta Intidaya didirikan pada 16 Juni 2005, berdasarkan Akta Pendirian No. 16 tanggal 16 Juni 2005, dibuat di hadapan Ukon Krisnajaya, SH, Notaris di Jakarta, yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C-20675 HT.01.01.TH.2005 tanggal 26 Juli 2005. Hingga saat ini Perseoran memiliki hamper 200 gerai yang tersebar di Indonesia yang sebagian besar tersebar di mall atau pusat pembelanjaan. Selain took di pusat pembelanjaan Perseoran juga memiliki took online sendiri yang beroperasi di berbagai platform marketpakce.

PT Duta Intidaya adalah anggota dari AS Watsons Group dan pemegang lisensi tunggal serta eksklusif merek ritel Watsons di Indonesia. AS Watsons Group beroperasi pada bidang kesehatan dan kecantikan terbesar di dunia dengan lebih dari 16.300 toko, lebih 120 platform eCommerce dan sekitar 142 juta karyawan. Sejak tahun 2009 telah dikau sebagai toko

kesehatan dan kecantikan no 1 di Asia. Di Indonesia sendiri PT Duta Intidaya Tbk terkenal sebagai peritel kecantikan terkemuka. Dengan misi “membantu terlihat baik, berbuat baik dan merasa hebat setiap hari”, PT Duta Intidaya Tbk juga berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan yang berkualitas kepada konsumen.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis tentang pengaruh reward pada kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk, penulis menemukan beberapa aturan dari perusahaan yang sangat lengkap dan dikarenakan fokus penelitian ini tentang reward dan kinerja karyawan, oleh sebab itu di sini penulis memilih dan memilah aturan-aturan yang terkait dengan variabel penelitian. Pada temuan tersebut etika kerja perusahaan berlaku untuk seluruh karyawan tanpa ada pengecualian dan dibagi menjadi lima fokus antara lain:

1. Within the Company

Semua karyawan yang telah menjadi anggota perusahaan wajib mematuhi semua kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku di perusahaan. Kemudian diharuskan untuk mengembangkan potensi terbaiknya untuk kepentingan perusahaan dan berpartisipasi atau menjadi pelopor lingkungan dan kerja yang kondusif dan baik.

2. In the use of authority and position the Company

Bertanggungjawab penuh pada posisi atau jabatan dalam pekerjaan serta tidak mendahulukan kepentingan individu. Tanggung jawab tersebut meliputi data, informasi, aset, fasilitas perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

3. Maintaining Confidential Information of the Company

Terkait dengan informasi perusahaan yang tidak disampaikan kepada pihak eksternal, semua karyawan menyebarkan dan harus menjaga kerahasiaannya. Informasi tersebut seperti laporan keuangan (transaksi material) yang belum ditampilkan ke publik, rencana strategis perusahaan, produk yang masih tahap pengembangan, kekinian teknologi dan informasi lain yang dianggap rahasia.

4. In their Relationship as Superior or Subordinate in the Company

Hubungan atasan dengan bawahan juga diatur di perusahaan ini. Seperti, atasan harus mempunyai sikap sebagai panutan atau mentor untuk bawahan. Sedangkan bawahan harus proaktif untuk mengembangkan potensi dan belajar dari bimbingan atasan.

5. In their Relationship among Personnels

Dalam upaya membentuk lingkungan dan budaya kerja yang baik, perusahaan mengharuskan antara karyawan untuk saling menghormati, mendorong dan menumbuhkan kerja sama tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut apabila dilakukan dengan baik maka akan timbul integritas yang kuat serta dapat menumbuhkan transparansi dan harmonisasi di dalam perusahaan.

Reward PT Duta Intidaya Tbk Watson Group Cabang Surabaya

1. Reward Intrinsik

Reward intrinsik adalah salah satu bentuk upaya perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkaitan dengan psikologis karyawan, seperti pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar. Sedangkan menurut Byars dan Rue (2000) Intrinsik reward secara khusus dapat dirasakan oleh individu karyawan yang didapatkan keikutsertaan dan tanggung jawab tertentu. Keamanan, pengakuan, penghargaan, fleksibilitas waktu kerja, feedback, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan adalah beberapa bentuk reward intrinsik (Hidayatinnisa, Adisaksana, and Fauziah 2020).

Seperti halnya pemberian reward intrinsik yang terjadi pada PT Duta Intidaya Tbk Watsons cabang Surabaya. Reward intrinsik berupa pengakuan, apresiasi dan pujian terhadap kinerja karyawan yang dinilai baik. Apresiasi dan pujian yang diberikan karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan kepercayaan diri, kenyamanan dalam bekerja dan lingkungan

kerja menjadi positif. Pernyataan di atas diperkuat dengan adanya wawancara kepada kepala cabang Watsons di Tunjungan Plaza, yang mengatakan bahwa:

“Apresiasi dan pujian kami lakukan kepada semua karyawan tanpa kecuali yang memiliki kinerja bagus, bahkan tidak menutup kemungkinan promosi jabatan akan kami berikan. Karena para karyawanlah yang menjadi ujung tombak berjalannya bisnis ini. maka dengan begitu akan timbul lingkungan kerja yang tidak toxic dan karyawan merasa puas kinerjanya dihargai. Selain itu kami juga sangat mengedepankan filosofi memanusiakan manusia dan walaupun kelihatannya sederhana akan tetapi itu sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan”.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya reward intrinsik yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat menciptakan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan kata lain akan meningkat juga produktivitas dan memaksimalkan potensi yang ada pada karyawan.

2. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik atau penghargaan ekstrinsik yaitu bentuk penghargaan yang datang dari luar diri seseorang. Reward ekstrinsik dalam buku karya Khaeruman et al. (2021) dibagi menjadi dua, yaitu;

a. Penghargaan Finansial

1) Gaji

Gaji adalah pembayaran yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka. Gaji pada umumnya diberikan dalam kurun waktu tertentu dan tergantung kesepakatan Perusahaan dengan karyawan.

2) Tunjangan

Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, BPJS dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas dan tingkat kehadiran.

3) Bonus

Bonus adalah tambahan imbalan di atas atau diluar gaji yang diberikan.

b. Penghargaan Non Finansial

1) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal, juga dikenal sebagai penghargaan antar pribadi meliputi pengakuan atas status.

2) Promosi

Promosi yang diberikan perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan data yang ditemukan di lapangan, penulis menemukan bentuk reward ekstrinsik yang ada di Watsons Tunjungan Plaza Surabaya yaitu, gaji, tunjangan, bonus dan promosi jabatan. Pemaknaan reward sebagai suatu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada hasil kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh kepala cabang Watsons di Tunjungan Plaza Surabaya, di mana dalam wawancara tersebut ia mengatakan bahwa reward yang berupa finansial dari perusahaan kepada karyawan berupa gaji dan bonus yang teratur. Dampak reward secara tidak langsung akan berdampak pada perusahaan juga. Selain itu, promosi jabatan juga menjadi alternatif reward dan diberikan apabila karyawan bekerja lama serta kompeten dibidang jabatan yang akan diisi.

“Ketika karyawan mendapatkan gaji yang teratur, bonus dan promosi jabatan akan berdampak positif pada perusahaan dan karyawan. Karena menurut kami karyawan yang mendapatkan itu semua akan merasa dihargai atas kinerjanya dan perusahaan menjadi lebih unggul.”

Job Performance PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Cabang Surabaya

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan salah satu bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat ia bekerja. Memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi merupakan aset penting bagi perusahaan. Loyalitas tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi terdapat aspek-aspek yang mempengaruhinya. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu berfokus pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, yang meliputi:

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang dibuat perusahaan untuk bertujuan untuk mengatur pelaksanaan tugas karyawan agar tercipta keteraturan. Kondisi tersebut akan menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan akan tugas yang diberikan perusahaan akan menghasilkan rasa tanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Dengan bekerja sama, karyawan akan lebih mudah mewujudkan tujuan yang diberikan Perusahaan dari pada individual.

d. Rasa memiliki

Rasa memiliki pada karyawan terhadap Perusahaan akan mendorong mereka untuk bertanggungjawab atas Perusahaan, sehingga juga akan terbentuk loyalitas yang tinggi.

e. Hubungan antar pribadi

Orang-orang yang setia pada pekerjaan mereka akan fleksibel dalam hal hubungan antara pribadi, yang meliputi hubungan sosial di antara karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, keadaan kerja, dan saran dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menerima kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dan melakukan pekerjaan dengan senang hati. Kesuksesan karyawan ditunjukkan dengan fakta bahwa mereka tidak pernah menuntut lebih dari gaji pokok mereka (Pancarini, Lukitaningsih, and Cahya 2023).

Dalam hal loyalitas penulis menemukan bahwa loyalitas karyawan yang bekerja di Watsons cabang Tunjungan Plaza Surabaya sangat tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan yang berinisial IY, ia mengatakan:

“Kami sebagai karyawan memiliki loyalitas tinggi pada Watsons ini. mungkin saya pribadi merasa bersyukur dan bangga bisa bekerja di tempat ini, melihat zaman sekarang sangat sulit sekali mencari pekerjaan walaupun lapangan pekerjaan banyak. Bentuk syukur itulah yang membuat saya akan memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran untuk Watsons. Jadi, tidak ada alasan untuk tidak loyal apalagi juga mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan kerja, belum lagi lingkungan kerja yang positif menjadikan loyalitas semakin tumbuh”.

Berdasarkan penjelasan loyalitas dan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan Watsons dalam bekerja sangat tinggi. Karena loyalitas akan terbentuk apabila karyawan taat peraturan, tanggung jawab, adanya rasa memiliki dan suka terhadap pekerjaan. Selain itu, perusahaan memiliki andil dalam menanamkan dan mengapresiasi loyalitas karyawan

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah pertanggung jawaban atas apa yang diperbuat. Seorang karyawan harus bertanggung jawab kepada atasan, rekan dan diri sendiri. Orang yang bertanggung jawab akan mengedepankan kewajiban moral untuk selalu melakukan yang terbaik dan gigih dalam menyelesaikan tugasnya. Orang yang bertanggung jawab selalu menunjukkan ketekunan,

kerajinan, dan keseriusan saat menangani masalah yang dihadapi. Beberapa tanda tanggung jawab termasuk melakukan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Dahlan Gunawan 2021).

Tanggung jawab karyawan yang bekerja di Watsons cabang Tunjungan Plaza Surabaya sangat baik. Apabila karyawan melakukan kesalahan atas pekerjaannya dengan tidak sengaja atau sengaja, maka karyawan tersebut harus bisa menyelesaikannya. Cara menyelesaikan permasalahan secara individu dan karyawan lain boleh membantu, akan tetapi yang dapat peringatan atau teguran yang membuat kesalahan dan tidak dipukul rata. Akan tetapi dengan syarat kesalahan tersebut masih bisa ditoleransi atau tidak fatal terhadap perusahaan dan jika fatal, maka akan sampai ke tahap pemecatan.

3. Teamwork

Teamwork sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mencegah konflik antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, teamwork harus dilatih dengan cara yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki (2018), teamwork dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan. Melalui teamwork karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. Selain itu teamwork menjadi wadah bagi karyawan untuk berbagi ide-ide terbaik (Octavia and Budiono 2021).

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan pentingnya peranan teamwork dalam pencapaian target perusahaan. Beberapa informan kunci dalam penelitian ini merupakan anggota dari suatu tim kerja yang mengutamakan pembagian kerja berdasarkan jobdesknya masing-masing dan pembeli menjadi sasaran yang telah ditetapkan sebagai hasil kesepakatan bersama. Dalam bisnis produk kecantikan dan kesehatan, kepuasan pembeli merupakan target utama dalam mengukur kinerja suatu tim. Dengan demikian kerjasama antar tim dalam perusahaan sangat mutlak diperlukan.

Pengaruh Reward Terhadap Job Performance PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Cabang Surabaya

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jadi, produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan dalam suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan untuk mendapatkan hasil lebih dari biasanya. Setiap perusahaan akan berusaha agar para karyawan ikut serta dalam kegiatan perusahaan yang dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas (Rahmah and Sari 2023).

Salah satu bentuk terciptanya produktivitas pada karyawan salah satunya dengan adanya reward dari perusahaan. Pemberian reward kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan atau job performance. Di mana karyawan menjadi lebih giat dan meningkatnya kinerja karyawan akan berimbas pada produktivitas karyawan dalam bekerja. Dampak reward ini diharapkan memenuhi prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. Reward yang diterima oleh karyawan PT. Duta Intidaya Group Watsons Cabang Tunjungan Plaza Surabaya. Pemberian reward kepada karyawan sama artinya dengan menghargai kinerja yang sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan. Oleh karena itu, reward berperan penting dalam menciptakan produktivitas pada kinerja karyawan.

2. Semangat dan Motivasi Kerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Duta Intidaya Group Watsons Cabang Tunjungan Plaza Surabaya bersemangat dan mempunyai motivasi lebih terhadap

pekerjaannya. Terlebih jika reward yang diberikan sepadan dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pada reward terdapat unsur keinginan dan kebutuhan yang berada pada diri seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya.

Penghargaan dari perusahaan juga akan meningkatkan semangat dan motivasi lebih pada karyawan. Motivasi menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam (Marnis & Priyono 2008) adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang dan didorong sehingga dapat melakukan kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan perusahaan juga terpenuhi.

Kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada bawahan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu; Pertama, motivasi finansial atau dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kedua, motivasi non finansial atau dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan dan pendekatan manusia (Zaini Miftach 2018). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa adanya reward yang diberikan PT. Duta Intiidaya Group Watsons Cabang Tunjungan Plaza Surabaya kepada karyawan dapat membantu menumbuhkan semangat dan motivasi lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wijono S (2015) dalam Izzati and Prabandini Mulyana (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Triadi and Ekawaty (2021), menemukan bahwa sistem penghargaan atau reward pada perusahaan berpengaruh pada kepuasan kerja serta kinerja di dalam perusahaan. Begitupun halnya dengan penelitian ini, di mana reward pada PT. Duta Intiidaya Group Watsons Cabang Tunjungan Plaza Surabaya yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pada diri karyawan. Karyawan merasa dihargai atas kinerjanya dan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya. Selain berdampak pada kinerja reward juga dapat meningkatkan motivasi, semangat, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Pemberian reward secara tidak langsung juga akan mempermudah karyawan untuk merealisasikan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Reward di sini diberikan kepada karyawan yang apabila hasil pekerjaannya sesuai dan bahkan melebihi target dari perusahaan. Reward yang diberikan ialah

reward ekstrinsik dan instrinsik pengembangan karir, kenaikan gaji, pemberian hari libur, pujian dan bonus yang berupa materi atau non materi. Pemberian reward berdampak pada kinerja karyawan, di mana para karyawan lebih produktif dalam bekerja, meningkatnya semangat dan motivasi kerja serta memiliki rasa kepuasan pada diri karyawan. Karena perusahaan yang bagus akan menjadikan sumber daya manusia bagus. Jadi, pemberian reward di sini sangatlah diperlukan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Duta Intidaya Tbk Watsons Group Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, Christine Sant'Anna de, Laura Stella Miccoli, Nisa Fitri Andhini, Solange Aranha, Luciana C. de Oliveira, Citar Este Artigo, Aprovado Autor Recebido Em, et al. 2016. 5 *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*.
- Cushway, B. 1996. *Alih bahasa: Rahadjeng, PT Jakarta: PT. Elex Media ... Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan)*.
- Dahlan Gunawan. 2021. "Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bpjs Ketenagakerjaan Analysis." *Menara Ilmu XV(02)*: 12–18.
- Gunawan, Ahmad, Edi Sopandi, Mayyilisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, and Rachmah Assifah. 2023. "Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023." *Manajemen 11(1)*: 1–9.
- Hidayatinnisa, Nurul, Helmy Adisaksana, and Fauziah. 2020. "Efektifitas Pemberian Reward Intrinsik Dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Salesmen Dimasa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 14(2)*: 60–75.
- Hukubun, Deanly M, William A Areros, and Ventje Tatimu. 2020. "Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado." *Productivity 1(1)*: 84–88.
- Izzati, Umi Anugerah, and Olievia Prabandini Mulyana. 2019. "Psikologi Industri & Organisasi." *Bintang*: 324.
- Kartawijaya, Ferry, Sabil Sabil, Amin Setio Lestinarsih, and Dwiyatmoko Puji Widodo. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobistek 8(1)*: 1–8. doi:10.35134/ekobistek.v8i1.25.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. *Bookchapter Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Lubis, Andi Fahmi, Anna maria Tri Anggraini, Kurnia Toha, L. Budi Kagramanto, M. Hawin, Ningrum Natasya Sirait, Paramita Prananingtyas, et al. 2017. *Hukum Persaingan Usaha*.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- Nia Ainin Hidayat, Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah,. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai." *Jurnal Ekonomi 26(1)*: 50. doi:10.24912/je.v26i1.717.
- Octavia, Dini Hariani, and Budiono Budiono. 2021. "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction." *Jurnal Ilmu Manajemen 9(3)*: 954–65. doi:10.26740/jim.v9n3.p954-965.
- Pancarini, Salsabela Eka, Ambar Lukitaningsih, and Agus Dwi Cahya. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah 5(6)*: 85–97. doi:10.47467/alkharaj.v5i6.2701. "PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN BERORIENTASI PASAR TERHADAP IMPLEMENTASI STRATEGI PEMASARAN PADA BANK NAGARI Oleh: Douval Dan Sulastri." 2007.

- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1): 57. doi:10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- Rahmah, Ulya Siti, and Rycha Kuwara Sari. 2023. "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap." *JURNAL ECONOMINA* Volume 2(3).
- Robbins. 2019. "KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.Pdf." *Kinerja Pegawai*: 85.
- Rostandi, Rosa Maria, and Syamsul Hadi Senen. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12(2): 147–54.
- Sastrohadiwiryo. 2009. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 12(1): 83041.
- Sekar Kinanti, Ardila, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati. 2023. "Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya." *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia* 1(9): 1278–85.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010. *Kinerja Pegawai*.
- Subandi. 2011. "Qualitative Description as One Method in Performing Arts Study." *Harmonia* (19): 173–79.
- Triadi, Salsabila, and Novian Ekawaty. 2021. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 13(3): 400–407.
- Zaini Miftach. 2018. 濟無No Title No Title No Title.