Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1636-1640
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4765

Pengaruh *Reward System* terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Busana Remaja Agracipta Yogyakarta)

Riza Kurniasari, Ajita Da Silva Dus Reis Doa, Iknasius Kon, Kusuma Chandra Kirana
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Correspondence: rizakurniasari16@gmail.com, jitadasilvareis@gmail.com, iknasiuskon@gmail.com, chandraknna@gmail.com

Abstrak. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana imbalan mempengaruhi kinerja perusahaan Agracipta Teenage Busana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori berdasarkan teori S-R. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari populasi 3.000 karyawan Busana Teenage Agracipta yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data hasil kuisioner dianalisis dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Berdasarkan temuan regresi linier sederhana diketahui bahwa reward mempunyai pengaruh sebesar 35,3% terhadap kinerja remaja Agracipta termasuk dalam kategori lemah.

Kata kunci : *reward system, company performance*

Abstract. *The main objective of this study is to investigate the extent to which rewards affect the performance of Agracipta Teenage Busana company. The research utilized a quantitative explanatory method based on the S-R theory. Data was collected through questionnaires from a population of 3,000 Busana Teenage Agracipta employees, selected using a simple random sampling technique. Simple linear regression was employed to measure the impact of independent variable (X) on the dependent variable (Y). Data from the questionnaires were analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 24. Based on the findings from the simple linear regression, it was discovered that rewards have 35.3% effect on the performance of Agracipta Teenage.*

Keywords **:** *Reward System, company performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi era bisnis yang berkembang dengan sangat pesat, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam strategi organisasi yang berambisi mencapai keunggulan kompetitif (Iswandi, 2021). Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama, dan salah satu pendekatan yang mendapat perhatian intensif adalah implementasi sistem penghargaan atau reward system. Dalam bisnis, sistem reward atau penghargaan diterapkan sebagai cara perusahaan untuk membantu meningkatkan semangat insentif terhadap karyawan yang berprestasi tinggi (Addar et al., 2022). Sistem reward dapat berupa bonus, tambahan gaji, pengakuan, atau hal-hal lain yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, ada beberapa masalah yang dapat terjadi dengan sistem reward. Salah satu masalahnya adalah bias, dimana sistem reward yang tidak adil atau tidak transparan dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan akhirnya kurang termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik (Saragih, 2019). Masalah lainnya adalah pengabaian faktor lain, dimana sistem reward yang terlalu fokus pada kriteria kuantitatif dapat mengabaikan faktor kualitatif, seperti kerja tim dan inovasi (Rostandi & Senen, 2021). Masalah lainnya adalah efek jangka pendek dan kesulitan dalam menentukan reward yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan (Handayani et al., 2021).

Selain itu, ketakutan akan penghukuman atau diskriminasi adalah hambatan serius lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas reward system (Mora et al., 2019). Jika karyawan merasa adanya ancaman atau risiko negatif terkait dengan kinerja mereka, hal ini dapat menciptakan atmosfer yang tidak kondusif untuk produktivitas dan keterlibatan karyawan (Juliana et al., 2020). Keterlambatan dalam pemberian reward juga mencuat sebagai masalah yang signifikan (Mubarok et al., 2020). Jika reward tidak diserahkan dengan tepat waktu setelah pencapaian kinerja yang luar biasa, dampak

positif yang diharapkan dari reward system dapat tereduksi (Sasongko & Khusniya, 2022). Keterlambatan ini tidak hanya dapat mengurangi motivasi karyawan, tetapi juga mengancam integritas reward system sebagai sarana pengakuan dan motivasi (Sandra, 2021).

PT Busana Remaja Agracipta merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang garmen khusus ekspor underwear. PT Busana Remaja Agracipta mempunyai 4 cabang yang terletak di Tangerang, Bantul, Yogyakarta dan Kalasan dengan karyawan per unit nya 3.000 karyawan. Dengan memahami latar belakang kompleksitas ini, penelitian mengajukan untuk meneliti pengaruh reward system terhadap kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Reward System

Pengertian rewards, atau penghargaan, telah diberikan berbagai definisi oleh ahli di berbagai bidang (Saragih, 2019). Secara umum, rewards dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan yang diberikan sebagai respons terhadap penyelesaian tugas atau pencapaian tertentu (Wasiman, 2018). Dalam lingkup organisasi atau perusahaan, rewards memainkan peran kunci dalam memotivasi karyawan (Soebiartika & Rindaningsih, 2023). Sebagai contoh, penelitian oleh Kankanhalli dan rekan-rekannya pada tahun 2005 menemukan bahwa rewards dari organisasi dapat secara signifikan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka lebih efektif (Mata et al., 2023). Sistem rewards dianggap sangat berharga untuk perusahaan karena dapat mengurangi kualitas SDM yang tidak efesiensi. Ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia secara alamiah cenderung meningkatkan kinerja mereka ketika mereka merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan (Mokorimban et al., 2023). Dalam analogi sederhana, semakin besar rewards yang diterima seseorang, semakin tinggi motivasinya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Pentingnya sistem rewards juga tercermin dalam pemahaman bahwa karyawan yang mencapai kinerja yang lebih baik dapat memberikan manfaat dan pengaruh yang baik terhadap masah depan perusahana (Darmadi & Sari, 2022). Dalam konteks ini, rewards tidak hanya berfungsi sebagai insentif individu tetapi juga sebagai alat untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja

Kinerja karyawan meliputi hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Saragih, 2019). Ada sudut pandang lain yang menegaskan bahwa kinerja mencakup hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diamanatkan padanya (Sandra, 2021).Prestasi kerja, di sisi lain, mencakup kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau keterampilan yang terkait dengan pekerjaannya (Putra & Indayani, 2022). Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, pencapaian target yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang diamanatkan, tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, serta bagaimana karyawan memelihara dan meningkatkan kompetensi dirinya (Pasaribu & Aisyah, 2023). Oleh karena itu, evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja secara keseluruhan, melainkan juga mempertimbangkan beberapa aspek tertentu yang mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nurazizah, 2022).

METODE

Dalam penelitian ini, seluruh staf perusahaan Busana Remaja Agracipta merupakan populasi. Metode sampling probabilistik digunakan, dengan penggunaan teknik simple random sampling, atau sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan stratifikasi dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, dan metode analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji data. Program SPSS digunakan untuk membantu analisis data. Kesimpulan ditarik secara parsial dengan mempertimbangkan signifikansi variabel independen serta pengaruh koefisien regresi variabel independen.

HASIL

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang ingin diukur. Validitas butir pertanyaan dapat dikatakan terpenuhi apabila hasil r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Uji validitas ini menggunakan metode

Pearson product moment, dengan diketahui bahwa r-tabel bernilai 0,1966 yang didapatkan dari derajat kebebasan sebanyak 98, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dan nilai a = 5%. Dalam proses pengujian validitas ditemukan bahwa koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis (r-tabel = 0,1966 atau lebih). Sehingga, butir-butir instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	kriteria
Reward	Item1	0.7527	0.1966	Valid
	Item2	0.6484	0.1966	Valid
	Item3	0.7540	0.1966	Valid
	Item4	0.7699	0.1966	Valid
	Item5	0.8481	0.1966	Valid
	Item6	0.8481	0.1966	Valid
	Item7	0.8481	0.1966	Valid
	Item8	0.5039	0.1966	Valid
	Item9	0.5039	0.1966	Valid
Kinerja	Item1	0.8026	0.1966	Valid
	Item2	0.7456	0.1966	Valid
	Item3	0.8232	0.1966	Valid
	Item4	0.8022	0.1966	Valid
	Item5	0.8022	0.1966	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen pertanyaan tentang reward (X) yang mempengaruhi kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel (r-tabel = 0,1966). Oleh karena itu, kesimpulannya adalah seluruh butir instrumen penelitian tentang reward (X) yang berpengaruh pada kinerja (Y) dapat dianggap valid dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan instrumen dalam penelitian ini, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha. Nilai koefisien alfa yang lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner menunjukkan bahwa semua pertanyaan di dalamnya dianggap dapat diandalkan dan memenuhi persyaratan untuk memiliki koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Koefisien Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward	0.879	0.60	Reliable
Kinerja	0.864	0.60	Reliable

Sumber: data olahan

Analisis Kuantitatif

Analisis Pengaruh Reward System Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Busana Remaja Agracipta Yogyakarta) Dalam penelitian ini, digunakan analisis data kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dampak dari sistem insentif atau Reward System terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan pada perusahaan busana remaja Agracipta di Yogyakarta dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil regresi, ditemukan persamaan model regresi linear berganda Y= 1,311 + 0,663X + e. Nilai konstanta (β0) sebesar 0,000 menandakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai kinerja sebesar 0,000 ketika variabel bebas memiliki nilai konstan. Adapun koefisien Reward System (β1) sebesar 0,663, yang mengindikasikan jika terjadi peningkatan satu satuan pada reward system, maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 0,663 pada asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	1.311	.399		3.283	.001
X	.663	.091	.594	7.318	.000

Sumber: data olahan

Koefisien Determinasi (R2)

R2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian, R2 diungkapkan dalam format persentase (%) yang menunjukkan pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Tabel 4 didapatkan hasil bahwa reward system memiliki andil sebesar 35,3% dalam memengaruhi kinerja perusahaan menjadi variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 64,7% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian juga memengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 4
Hasil Koefesien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.594	.353	.357	.46851

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, reward system memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja perusahaan secara parsial. Dengan demikian, manajemen Perusahaan Busana Remaja Agracipta sebaiknya memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Addar, B., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. 2022. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, *1*(1), 45-57

Aisyar Mata, M. ., Widhi Kurniawan, A. ., Ruma, Z. ., Imran Musa, C. ., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, *2*(3), 855–866

Darmadi, D., & Sari, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(1), 123-132

Handayani, M., Hidayah, Z., & Lestari, E. P. 2021. Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (Embiss)*, *1*(2), 164–175

Iswandi, A. 2021. Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(3), 280–288

Juliana, J., Jerry Ong, Nathaniel, Aldo Marcolino, & Jessalyn Tanubrata. 2020. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK) , 1*(1), 39-51

Mokorimban, S., Tumbuan, W.J., & Saerang, R.T. 2023. The Influence Of Leadership Style And Reward System on Employee Performance at PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 11(1), 34-41

Mora, Z., Zati, M. R., & Musdalifa, S. 2019. Reward dan Kompensasi Serta

Pangaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Samudra Ekonomika*, 3(2). 93-104

Nur Wildan Mubarok, Nurdayanti, Nurul Fadliyah Hidayatunisa, Nurul Rahayu, & Nyimas Laeli Nurbayanti. 2020. Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(2), 114 – 122

Nurazizah, N. 2022. Analisis Persepsi Calon Akuntan Terhadap Pemahaman Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. 10(3), 409-426

Pasaribu, M., Aisyah, S., & Sugianto, S. 2023. Analisis Pengukuran Kinerja Unit Usaha Syariah Bank Sumut Medan Dengan Pendekatan Mashlahah Performa. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 1283–1292

Putra, Angga & Indayani, Lilik. 2022. The Influence of Participative Leadership Style, Incentives and Loyalty on Employee Performance. Academia Open.

Rostandi, R. M., & Senen, S. H. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis.*

Raden Soebiartika, & Ida Rindaningsih. 2023. Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *Mamen: Jurnal Manajemen*, *2*(1), 171–185.

Sandra, E. 2021. The Effect of Reward and Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*, 2(1), 1–11.

Saragih, T. N. 2019. Sistem Pendukung Keputusan Pemberian *Reward* Kepada Karyawan Menggunakan Metode Preference Selection Index, *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 615 – 622

Sasongko, N., & Khusniya, S. 2022. Effect of Total Quality Management, Performance Measurement System, Reward System, and Management Control System on Unit Manager Performance. *Prosiding University Research Colloquium*, 423–439

Wasiman, 2018. The Influence Of Organizational Culture And Rewards System on The Performance Employees Of Hotel In Batam City With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 6. 305-313.