

HUBUNGAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

DI PT. PROPAN RAYA ICC CABANG SOLO

Hesty Nur Aliyah Jamil/Retno Djohar Juliani

jretnodjohar@gmail.com

Abstraksi

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi dalam perusahaan selain modal, bahan baku, keahlian dan mesin- mesin industri, oleh karena itu karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga ikut menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan perlu dimotivasi agar dapat memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang berprestasi, disiplin, mempunyai dedikasi dalam pekerjaannya serta loyal maka dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang berprestasi perlu diberikan reward agar lebih bersemangat dalam bekerja karena reward adalah penghargaan dari perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus dan berbagai fasilitas dari perusahaan kepada karyawan.

Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling/sampel jenuh artinya seluruh populasi menjadi sampel penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengolahan data menggunakan editing, coding, scoring, dan tabulating.

Dalam penelitian ini reward diukur dengan indikator tingkat keahlian seseorang di dalam sebuah perusahaan, kualitas karyawan dalam bekerja di perusahaan, kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan lama bekerja. Skala yang digunakan untuk mengukur Reward adalah Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB). Sedang prestasi kerja diukur dengan indikator kedisiplinan, kejujuran, kesetiaan, kerja sama dan tanggung jawab. Skala yang digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja adalah Sangat Tinggi (ST), Tinggi (T), Cukup Tinggi (CT), Tidak Tinggi (TT) dan Sangat Tidak Tinggi (STT). Data yang dikumpulkan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel induk. Analisa data menggunakan analisa tabulasi silang untuk mengetahui hubungan reward terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Reward, Prestasi Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja pimpinan. Pimpinan yang sukses apabila didukung oleh karyawan yang handal sebaliknya karyawan yang

berprestasi apabila kinerjanya didukung oleh pimpinan. Pimpinan berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan dengan demikian pimpinan memiliki peran yang penting dalam mengelola

karyawannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan), sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Sudarmo dan Sudita (1998 : 226) , “ Reward adalah hadiah , imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan “. Imbalan dibagi menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah perasaan individu akan kemampuan pribadi akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, pencapaian pribadi, jenjang karir dan tanggung jawab yang kemudian diapresiasi oleh pimpinan. Sedang imbalan ekstrinsik yakni uang gaji, honor bonus, komisi, insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. *Reward* yang diberikan dapat memotivasi anggota perusahaan, membuat karyawan lebih loyal, karyawan tidak ingin pindah pekerjaan, serta dapat menarik orang yang berkualitas masuk kedalam perusahaan. Selain itu baik upah, gaji maupun

imbalan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga pimpinan perusahaan dalam memberikan *reward* harus sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, *reward* yang diberikan harus cukup bernilai dimata anggota perusahaan. Perusahaan dalam memberikan *reward* kepada karyawan maka dapat membandingkan dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama, tingkat penawaran tenaga kerja di pasar, tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian karyawan hal ini untuk mencegah agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain, akan tetapi perusahaan juga perlu melihat kemampuan keuangan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, berkontribusi bagi kemajuan perusahaan, selalu bersedia bekerja giat bagi perusahaan serta disiplin. Prestasi kerja adalah pandangan hidup atau sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu ke depan . Menurut Gibson (1995 :29) “ Prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap

perilaku pegawai“, sehingga prestasi kerja adalah semua yang diharapkan dari seorang karyawan baik perilaku kerja, *performance* maupun hasil kerjanya.

Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia adalah sebagai standartrisasi atau tolak ukur agar tenaga kerja yang diperoleh benar – benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Sedang tujuan sebagian besar karyawan dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Setelah kebutuhan terpenuhi maka karyawan merasa puas, akan tetapi saat sekarang ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja melainkan juga untuk aktualisasi diri, tampil di masyarakat, kebutuhan untuk prestise, serta untuk memperoleh kekuasaan sehingga mereka kemudian berpikir agar status atau kedudukannya dapat meningkat. Dengan meningkatnya kedudukan maka akan meningkat pula penghasilan yang akan diperoleh. Dengan demikian kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi akan bekerja secara produktif baik dalam penggunaan waktu kerja maupun dalam menggunakan faktor produksi perusahaan sehingga karyawan yang berprestasi maka secara individu akan mendukung kemajuan perusahaan. Prestasi kerja diukur dengan penilaian kerja. Penilaian kerja ini merupakan salah satu bagian dari sistem manajemen prestasi. Manajemen prestasi merupakan cara kerja yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah aktifitas pekerja dan hasilnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen prestasi terdiri dari 3 bagian yaitu penentuan unsur –unsur prestasi, yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisa kerja), pengukuran kerja (penilaian prestasi), dan tahap pemberian umpan balik kepada karyawan melalui *feedback performance* dengan tujuan agar karyawan lebih menyesuaikan dengan tujuan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap *reward* yang diberikan oleh

- PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo “ ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo “ ?
 3. Bagaimana hubungan antara *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo “ ?

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menetapkan kebijakan tentang *reward* serta menetapkan kebijakan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

KERANGKA TEORI

a. *Reward*

Reward dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompensasi dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan.

Sistem *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan kebijakan perusahaan yang

proses perencanaan maupun pelaksanaannya sesuai dengan komponen yang sudah ditetapkan. Biasanya perusahaan akan melihat besarnya kontribusi karyawan kepada perusahaan, integritas, kemampuan kerjasama dalam tim, skill yang dimiliki, pendidikan dan masa kerja karyawan. Sistem *reward* pada dasarnya meliputi *financial reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran sedangkan *non financial reward* berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan maupun pengembangan diri melalui peningkatan pendidikan karyawan berupa pemberian ijin studi maupun memberikan beasiswa.

Bergabungnya tenaga kerja ke dalam perusahaan atau organisasi, sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetap dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta

penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa yang pada dasarnya sangat diharapkan merupakan dorongan agar karyawan dapat berprestasi dengan lebih tinggi.

b. Prestasi Kerja

Dalam bukunya Khaerul Umam (2010:199), menurut Suryabrata, prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) prestasi adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Prestasi kerja sangat berpengaruh bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan karena dapat menyemangati karyawan tersebut agar dapat menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Faktor organisasi, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.
2. Faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan,

ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Prestasi kerja karyawan akan memberi dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar-masuknya karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi apabila dihargai oleh perusahaan maka dapat meningkat gajinya, mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta dapat memotivasi karyawan agar dapat menjadi semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka harus dinilai, hasil penilaian dapat diberitahukan atau tidak diberitahukan kepada karyawan, hasil penilaian yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebaliknya hasil penilaian yang buruk akan menurunkan semangat kerja karyawan. Roger Belows (1961: 3701) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah sebagai suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini bisa

dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi lebih tinggi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja karyawan. Bernadin dan Rusel mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai suatu cara mengukur kontribusi dan individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sistem untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan sumber daya perusahaan.

Dalam penilaian prestasi kerja maka mempunyai tujuan khusus yakni 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing, 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan 3) Untuk menyusun

inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.

Tujuan secara khusus yakni 1) Kegiatan yang hasilnya nanti dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi dan menghentikan pekerjaan yang keliru, 2) Menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja, 3) Dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerjasama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Hartatik,2014:130) meliputi :

- a. Kesetiaan, pimpinan menilai kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
- b. Prestasi, pimpinan menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, pimpinan menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik

- bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan, pimpinan menilai kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.
 - e. Kreativitas, pimpinan menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.
 - f. Kerjasama, pimpinan menilai partisipasi dan kerjasama karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan.
 - g. Kepemimpinan, pimpinan menilai karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang baik, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.
 - h. Kepribadian, pimpinan menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik dari karyawan tersebut.
 - i. Prakarsa, pimpinan menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan dari masalah yang dihadapi.
 - j. Tanggung jawab, pimpinan menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.
- Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata alat pemuas kebutuhan materiilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai biaya yang harus ditanggung dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, hal ini berarti bahwa

dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerjaan mutlak diperhitungkan.

Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, suatu perusahaan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal seperti kemampuan perusahaan membayar upah dan gaji yang wajar, akan tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran kerja, langka tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi ekonomi dan tuntutan memanfaatkan teknologi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang dikumpulkan sesuai dengan pokok permasalahan penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo. Teknik sampel yang digunakan adalah *total sampling*/sampel jenuh artinya seluruh populasi menjadi sampel penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo yang berjumlah 32 orang yang kemudian diolah dan dianalisis. Sedang data sekunder berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, tugas wewenang dan tanggung jawab, sumber daya manusia, dan bidang usaha perusahaan. Teknik pengolahan data menggunakan *editing, coding, scoring, dan tabulating*.

Dalam penelitian ini reward diukur dengan indikator tingkat keahlian seseorang di dalam sebuah perusahaan, kualitas karyawan dalam bekerja di perusahaan, kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan lama bekerja. Skala yang digunakan untuk mengukur *Reward* adalah Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB). Sedang prestasi kerja diukur dengan indikator kedisiplinan, kejujuran, kesetiaan, kerja sama dan tanggung jawab. Skala yang digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja adalah Sangat Tinggi (ST), Tinggi (T), Cukup Tinggi (CT), Tidak Tinggi (TT) dan Sangat Tidak Tinggi (STT).

Data yang dikumpulkan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel induk. Analisa data menggunakan analisa tabulasi silang untuk mengetahui hubungan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Perhitungan Skor *Reward*

Dari hasil penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Total pertanyaan yang bisa di skor sebanyak 16 pertanyaan. Pertanyaan berjenjang 5 (Lima)

Sehingga diperoleh nilai tertinggi (Nt)=16 x 5 =80

Nilai terendah (Nr)=16 x 1 =16

Perhitungan interval kelasnya (I)=

$$I = \frac{Nt-Nr}{5}$$

$$I = \frac{80 - 16}{5}$$

$$I = \frac{64}{5}$$

I = 12,8 dibulatkan 13

Kategori variable X (*Reward*) maka pengelompokan kelasnya sebagai berikut :

- a. Sangat Baik : 68 - 80
- b. Baik : 55 – 67
- c. Cukup Baik : 42 - 54

d. Tidak Baik : 29 – 41

e. Sangat Tidak Baik : 16 – 28

Dari hasil pengolahan data maka dibawah ini adalah tabel persebaran persentase mengenai persepsi karyawan terhadap *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1
Persebaran Persentase Mengenai *Reward*

Reward	Frekuensi	Persentase %
a.Sangat baik	3	10
b.Baik	24	80
c.Cukup baik	3	10
d.Tidak baik	-	-
e.Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2017

Dari tabel 1 diatas maka 3 responden (10%) menjawab *reward* yang diberikan oleh perusahaan sangat baik, 24 responden (80%) menyatakan *reward* yang diberikan baik, dan 3 responden (10%) menjawab *reward* yang diberikan cukup baik. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa *reward* pada PT.Propan Raya ICC Sub Cabang Solo baik.

Perhitungan Skor Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut :Total pertanyaan yang bisa di skor sebanyak 12 pertanyaan. Pertanyaan berjenjang 5 (lima)

Sehingga diperoleh Nilai tertinggi (Nt)

$$= 12 \times 5 = 60$$

$$Nr = 12 \times 1 = 12$$

$$I = \frac{Nt - Nr}{5}$$

$$= \frac{60 - 12}{5}$$

$$= 9,6 \text{ dibulatkan } 10$$

Kategori variabel Y (Prestasi) maka pengelompokkan kelasnya sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi : 51 - 60
- b. Tinggi : 41 - 50
- c. Cukup Tinggi : 31 - 40
- d. Tidak Tinggi : 21 - 30
- e. Sangat Tidak Tinggi : 12 - 20

Dari hasil pengolahan data maka dibawah ini adalah tabel persebaran persentase mengenai prestasi kerja karyawan di PT. Propan Raya ICC Sub Cabang Solo

Tabel 2
Persebaran Persentase
Mengenai Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja	Frekuensi	Persentase %
a.Sangat Tinggi	3	10
b.Tinggi	25	83
c.Cukup Tinggi	2	7

d.Tidak Tinggi	-	-
e.Sangat Tidak Tinggi	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2017

Dari tabel 2 diatas 3 responden (10 %) mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi, 25 responden (83%) mempunyai prestasi kerja yang tinggi, dan 2 responden (7%) mempunyai prestasi kerja yang cukup tinggi. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan di PT Propan Raya ICC Solo tinggi.

Reward apabila direncanakan dan dilaksanakan dengan baik maka dapat memacu semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Reward* yang baik akan memotivasi karyawan untuk berprestasi. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka sudah barang tentu reward yang akan diberikan oleh perusahaan akan semakin tinggi pula. Semakin berprestasi memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sudah selayaknya memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 3
Hubungan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

<i>Reward</i>	Prestasi Kerja					Jumlah
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Tidak Tinggi	Sangat Tidak Tinggi	
Sangat Baik	2 (7%)	1 (3%)	-	-	-	3 (10%)
Baik	1 (3%)	21 (70%)	2 (7%)	-	-	24 (80%)
Cukup Baik	-	3 (10%)	-	-	-	3 (10%)
Tidak Baik	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-	-	-	-
Jumlah	3 (10%)	25 (83%)	2 (7%)	-	-	30 (100%)

Sumber : Data yang diolah, 2017

Dari tabel 3 mengenai hubungan *reward* dan prestasi kerja di PT.Propan Raya ICC yaitu 3 responden (10%) mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi dan tinggi menyatakan menerima *reward* yang sangat baik. Sebanyak 24 responden (80%) mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan cukup tinggi menyatakan menerima *reward* yang baik pula. 3 responden (10%) mempunyai prestasi kerja tinggi dan menyatakan menerima *reward* yang cukup baik.

Sebanyak 3 responden (10%) mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi dan memperoleh *reward* yang baik. 25 responden (83%) mempunyai

prestasi kerja yang tinggi dan menyatakan menerima *reward* yang baik. 2 responden (7%) mempunyai prestasi kerja cukup tinggi dan memperoleh *reward* yang baik pula.

PENUTUP

Simpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan, semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya semakin rendah prestasi kerja karyawan maka

akan semakin rendah *reward* yang diterima.

Saran

Dari hasil penelitian maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan yakni :

- a. Perusahaan perlu meninjau kembali struktur gaji yang diberikan kepada karyawan untuk mencegah agar karyawan tidak mengundurkan diri.
- b. Ditinjau dari kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam pemberian tugas kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan karyawan karena hal ini dapat berdampak pada pelayanan kepada pelanggan.
- c. Dalam hal kualitas kinerja karyawan maka terdapat karyawan yang samasekali tidak merencanakan apa yang akan dikerjakan dengan demikian pimpinan perusahaan perlu memberi arahan agar karyawan bekerja sesuai dengan tupoksi sehingga mengetahui apa yang harus dikerjakan.
- d. Tunjangan yang diterima oleh karyawan PT Propan Raya ICC Cabang Solo sebaiknya perlu dievaluasi kembali agar dapat lebih memacu semangat kerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTKA

- Bangun, Wilson.2012. *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit.2013. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Hasibuan. H Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bumi Aksara. Jakarta
- Koentjoroningrat. 2010. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Insan Karimah* ,Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Poerwodarminto, WJS. 2005. **Kamus Umum Bahasa Indonesia**. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta