



Innovation in the Reward System to Improve Employee Performance in the Digital Era at the Toboali Branch of the Hanna Baking and Plastic Materials Store

Yosefin^{1*}, Lilo Renaldi²

Institut Sains Bisnis Atma Luhur

Corresponding Author: Yosefin efin1981@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Performance, Reward System, Digitalization

Received : 24 September

Revised : 28 October

Accepted: 28 November

©2023 Yosefin, Renaldi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to analyze and explain the indicators in the performance assessment system, the implementation of a system that is recognized as performance-based, and the challenges faced in implementing a system that is recognized as performance-based at the Hanna Cake and Plastic Store. This research uses a qualitative descriptive research design, and data analysis is carried out using narrative descriptive analysis. The research results show that the performance assessment of Hanna Cake and Plastic Shop employees uses the Graphic Rating Scale model, that each section has appropriate performance indicators, and the company has set performance standards for each indicator. Performance assessments are carried out once a month. In general, the implementation of a performance-based reward system at Hanna Baking and Plastics Store has gone well. There are four performance-based reward programs that have been implemented, namely Attendance Rewards, Performance Rewards, Pasti Pas Rewards, and Sales Rewards. However, in practice, there are still several obstacles in implementing a performance-based reward system at the Hanna Cake and Plastic Shop, including: Reward payments to employees are often delayed because the reward payment system has not been integrated. And employee performance assessments are only carried out once a month, so the assessment results are less effective and objective.

Inovasi dalam Sistem Reward untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital pada Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna Cabang Toboali

Yosefin^{1*}, Lilo Renaldi²

Institut Sains Bisnis Atma Luhur

Corresponding Author: Yosefin efin1981@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Sistem Reward, Digitalisasi

Received : 24 September

Revised : 28 October

Accepted: 28 November

©2023 Yosefin, Renaldi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kegiatan ini bertujuan untuk menjelaskan serta menganalisis indikasi-indikasi dalam variabel evaluasi kinerja, dan tantangan yang akan dilakukan dalam melakukan kinerja dalam penerapan sistem yang diakui berbasis kinerja pada Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif, dan analisa temuan yaitu melakukan aktivitas dengan menganalisis deskriptif naratif. Temuan dalam riset ini menyatakan penilaian kinerja karyawan Toko *Hanna Cake and Plastic* menggunakan model *Graphic Rating Scale* bahwa setiap bagian memiliki indikator kinerja yang sesuai, dan perusahaan telah menetapkan standar kinerja untuk setiap indikator. Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan sekali. Secara umum *Hanna Baking and Plastic Store* dalam melakukan aktivitas memberikan pujian atau penghargaan sudah berjalan dengan baik. Terdapat empat kegiatan pemberian pujian/penghargaan berdasarkan hasil kerja yang sudah dilaksanakan, yaitu *Attendance Rewards*, *Performance Rewards*, *Pasti Pas Rewards*, dan *Sales Rewards*. Namun pada praktiknya, masih terdapat faktor-faktor sumber masalah guna aktivitas memberikan pujian atau penghargaan dalam hasil kerja pada Toko *Hanna Cake dan Plastik*, antara lain: Pembayaran reward kepada karyawan sering tertunda karena belum terintegrasinya sistem pembayaran reward. Dan penilaian kinerja pegawai hanya dilakukan setiap satu bulan sekali, sehingga hasil penilaian kurang efektif dan obyektif.

PENDAHULUAN

Dampak globalisasi telah membawa kita ke era kehidupan yang baru dengan kemajuan pesat dalam sistem teknologi informasi. Perkembangan teknologi berhasil menghilangkan hambatan ruang dan waktu untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia yang beragam. Perkembangan ini ditandai dengan munculnya alat komunikasi yang semakin canggih yang mampu mengolah, memproduksi, dan menyebarkan informasi secara luas.

Teknologi telah menjadi sumber manfaat yang mendukung macam-macam faktor dalam kehidupan, misalnya sosial, ekonomi, budaya, politik pendidikan dan keamanan. Indonesia sebagai negara berkembang juga ikut beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam menyambut budaya globalisasi. Globalisasi dapat dilihat sebagai penyebaran kebiasaan global, hubungan lintas benua, organisasi sosial global, dan kesadaran global.

Globalisasi dijelaskan oleh *Scholte* melalui empat aspek. Pertama, pertumbuhan transaksi dan ketergantungan antar negara yang disebut sebagai internasionalisasi. Kedua, mudahnya batas-batas antar negara yang disebut liberalisasi. Ketiga, terjadinya universalisasi dengan standarisasi budaya, ekonomi, hukum, dan politik antar negara. Terakhir, penyebaran budaya dan pandangan Barat yang mempengaruhi secara global.

Globalisasi juga mendukung proses bisnis melalui integrasi digitalisasi. Digitalisasi merupakan konversi dokumen tercetak menjadi bentuk digital. Digitalisasi membawa keuntungan dalam penelusuran, integrasi media visual dan audio, serta akses yang mudah dan cepat.

Perubahan dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis menciptakan sistem informasi strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Digitalisasi memudahkan aktivitas bisnis dan relasi informasi dimanapun dan kapan pun. Digitalisasi juga berperan dalam industri percetakan dan periklanan di Indonesia, dengan pertumbuhan industri percetakan yang terus meningkat.

Suatu perusahaan akan memberikan pujian atau dukungan kepada seseorang yang dinamakan dengan *Reward*. Penghasilan anggota dalam sebuah perusahaan akan bertambah apabila diberikan reward dalam bentuk pemberian uang. Dari faktor tersebut, alat yang digunakan dalam mendukung dan memotivasi karyawan disebut dengan *reward*.

Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna merupakan perusahaan yang menyediakan bahan kue dan aneka plastik. Perusahaan ini terus mengembangkan inovasi produk untuk memenuhi kebutuhan pasar. Tbk Hanna melakukan transaksi bisnis yaitu B2B (*Business to Business*) ataupun B2C (*Business to Consumer*) melalui kerjasama dengan toko variasi dan usaha UMKM setempat.

Digitalisasi dalam manajemen kinerja karyawan pada Toko bahan kue Hanna dalam memudahkan pelaporan dan penilaian kinerja melalui *software* berbasis *cloud system* seperti *Fingerprint Reader*. Digitalisasi membantu meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor yang telah dipaparkan dalam hal tersebut, sehingga penulis merumuskan inti dari pokok permasalahan yakni "Inovasi Dalam Sistem Reward

Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital Pada Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna Cabang Toboali”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahjono (2015:14), pengelolaan SDM meliputi berbagai kegiatan dari merekrut hingga pensiun karyawan. Manajemen SDM merupakan seni dan ilmu yang digunakan untuk menjalin relasi dan tanggung jawab ketenagakerjaan agar membantu perusahaan, karyawan, ataupun masyarakat mencapai maksud secara efektif beserta efisien (Hasibuan 2012:10). Sedarmayanti (2014:25) menyatakan bahwa SDM merupakan bentuk formal dalam organisasi yang dirancang guna meraih visi dan misi dalam organisasi. Dengan mengacu pada definisi yang disampaikan dari berbagai ahli tersebut, maka dapat dilihat betapa bergunanya manajemen dalam SDM guna pencapaian visi dan misi perusahaan. Berdasarkan maksud tersebut, sehingga ditarik kesimpulan dimana MSDM melibatkan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam SDM pada sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan di waktu tertentu.

MSDM memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Mengisi jabatan diorganisasi dengan menentukan kuantitas dan kualitas karyawan.
- b. Memastikan ketersediaan hasil kerja baik untuk saat ini ataupun dikemudian hari, jadi tiap pekerjaan memiliki penanggung jawab.
- c. Mencegah kesalahan tindakan maupu kekeliruan dalam melaksanakan tanggung jawab.
- d. Memfasilitasi integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi sehingga hasil kerja bertambah.
- e. Mencegah keunggulan dan kelemahan karyawan.
- f. Dasar guna menentukan aktivitas seperti seleksi, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja.
- g. Dasar guna melakukan pembaharuan, baik secara horizontal maupun vertikal.
- h. Acuan guna evaluasi karyawan. (Veithzal Rivai 2015:8)

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa departemen SDM mengambil peran penting guna meraih visi dan misi perusahaan. Mereka harus mampu mengkombinasikan faktor eksternal dan faktor internal agar dapat menjalankan tugas mereka secara efektif.

Menurut Juni dan Suwatno (2012:30), kegunaan MSDM meruoakan aktivitas terutama dalam perusahaan. Setiap pegawai pada dasarnya melaksanakan 2 fungsi, yakni tugas manajerial yang melibatkan kegiatan berpikir dan fungsi operatif yang melibatkan kegiatan fisik. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai fungsi-fungsi tersebut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Bagian integral dari proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi merupakan perencanaan sumber daya manusia. Ini melibatkan perencanaan penggunaan SDM dalam perusahaan, dari saat ini hingga ke posisi yang

diinginkan di masa depan. Merumuskan rencana merupakan kegiatan dalam menentukan tahapan taktis guna meraih visi dan misi yang telah dibuat.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan fungsi MSDM yang bertujuan dalam menentukan dan membagi tugas melalui struktur organisasi. Hal ini memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki tujuan yang sesuai dengan upaya mencapai tujuan perusahaan. Proses pengorganisasian melibatkan pengembangan struktur organisasi dan alokasi menjadi bagian-bagian yang sesuai dalam fungsi yang telah dibuat.

3) Pengarahan (*briefing*)

Pengarahan dalam konteks ini mengacu pada memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan dalam menyusun kinerja yang mendorong mereka dalam merampung tugas mereka. Pengarahan disebut juga sebagai penggerakan (*actuating*), memotivasi (*motivating*), dan memerintah (*commanding*). Hal ini bertujuan agar anggota bekerja sama dengan sukarela dan bersedia bekerja sama dengan anggota lain dalam perusahaan.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian mencakup pengamatan, pemantauan, dan penilaian terhadap aktivitas atau kegiatan karyawan untuk melihat sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat dicapai. Hal tersebut melibatkan pengukuran pencapaian karyawan terhadap hasil atau target yang telah direncanakan.

Dengan demikian, ditarik simpulan dimana fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi-fungsi ini sangat penting dalam menjalankan aktivitas manajemen yang efektif dalam organisasi.

Indikator Penilaian Kerja

Dalam penilaian kinerja karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, mereka mengevaluasi kinerja yang diberikan oleh anggota terhadap organisasi pada masa waktu yang telah ditentukan. Evaluasi ini digunakan oleh supervisor/*first line manager* karena mereka memiliki pengetahuan langsung tentang pekerjaan karyawan yang mereka pimpin, sehingga mereka dapat memberikan penilaian yang realistis, obyektif, dan adil. Setiap bagian dalam toko tersebut memiliki perbedaan guna memilih indikator ataupun aspek yang akan dinilai, yang disesuaikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh setiap cakupan. Anggota di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna termasuk supervisor, distributor, manajer dan administrasi. Evaluasi kerja anggota melaksanakan satu kali tiap bulannya.

Metode yang diambil guna mengevaluasi kinerja karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna merupakan metode *Graphic Rating Scale*. Metode ini melibatkan pembuatan indikator kerja anggota serta pengertian singkat. Deskriptor level kinerja diwakili dalam bentuk skala dengan nilai angka. Pada model ini, penilai mengobservasi faktor hasil kerja anggota yang dinilai dan memberikan tanda silang maupun centang pada skala yang sesuai. Setiap indikator kinerja memiliki kualitas hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Standar kinerja ini merupakan ukuran dasar yang harus diraih oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok, untuk setiap indikator kinerja. Dengan kata lain, tolak ukur minimal, yang berarti

jika prestasi kinerja karyawan berada di bawah standar kinerja minimal tersebut, maka kinerjanya dianggap tidak dapat diterima, buruk, atau sangat buruk merupakan standar kinerja. Berikut merupakan indikator evaluasi dalam kinerja karyawan Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna untuk masing-masing bagian dengan menggunakan model *Graphic Rating Scale*.

Sistem Reward (Penghargaan)

Dalam kutipan tersebut, Dicky Saputra (2017) menyatakan bahwa penghargaan berperan sebagai motivasi bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya. Sebuah sistem imbalan yang baik memiliki kemampuan untuk memastikan kepuasan para pegawai perusahaan, dimana akan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan, memperoleh, dan mempekerjakan sejumlah individu melalui sifat dan tindakan positif yang berkontribusi secara produktif dalam perusahaan. *Reward* merujuk pada bentuk pemberian balas jasa kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Irham Fahmi 2016:64). Sementara itu, *reward* mencakup pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Siagian 2015:4-5). *Reward* juga merupakan cara maupun upaya dalam membangkitkan perasaan dan pengakuan diterima di dalam perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, sehingga dapat ditarik kesimpulan dimana penghargaan adalah imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada anggota dalam bentuk materi maupun non material, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan meraih prestasi dalam memperoleh visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, tunjangan *reward* bertujuan dalam mengembangkan produktivitas dalam mempertahankan anggota yang memiliki kinerja yang baik sehingga tetap betah didalam perusahaan. Sistem penghargaan juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik sehingga meningkatkan niat sehingga hasil kerja karyawan menjadi baik.

a) Ada dua jenis penghargaan yang umum diberikan dalam perusahaan:

- 1) Penghargaan finansial adalah bentuk penentuan yang diberikan lembaga terhadap kepada karyawan guna mencapai prestasi tertentu. Penghargaan ini dapat berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji, bonus, atau insentif dalam bentuk uang atau barang.
- 2) Penghargaan non finansial berhubungan dengan loyalitas anggota dengan mengabdikan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Penghargaan ini tidak melibatkan kompensasi finansial, tetapi lebih fokus pada pengakuan dan apresiasi atas kesetiaan karyawan.

b) Berdasarkan Sedarmayanti (2017:355), sistem penghargaan atau *reward* dari perusahaan kepada karyawan dapat dibagi menjadi beberapa bentuk, yaitu:

- 1) Model Keadilan: Sistem penghargaan organisasi yang memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan proporsinya. Dalam model ini, penghargaan diberikan secara adil berdasarkan kontribusi masing-masing individu.
- 2) Model Kesamaan: Sistem penghargaan organisasi yang memberikan penghargaan yang sama kepada semua pegawai tanpa memandang kontribusi

individu. Dalam model ini, penghargaan diberikan secara merata tanpa memperhatikan perbedaan kontribusi antar individu.

- 3) Model Kebutuhan: Sistem penghargaan organisasi yang didasarkan pada kebutuhan pegawai daripada kontribusinya. Dalam model ini, penghargaan diberikan berdasarkan kebutuhan individu masing-masing, yang dapat berbeda-beda tergantung pada situasi dan preferensi karyawan.
- c) Berdasarkan tujuan diberikannya penghargaan atau *reward* oleh perusahaan kepada karyawan (Sedarmayanti 2017:356) yakni:
 - 1) Menarik SDM: Setiap *reward* yang diberikan terhadap karyawan diharapkan dapat menarik keinginan anggota dalam memperolehnya.
 - 2) Memotivasi SDM: *reward* kepada anggota harus mampu mendorong mereka agar meningkatkan hasil kerja lebih baik, dengan semangat yang tinggi, dan mencapai kinerja yang lebih baik.
 - 3) Mengembangkan SDM: Penghargaan kepada karyawan seharusnya memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, meningkatkan karier, dan meningkatkan pendapatan.
 - 4) Memuaskan SDM: Setiap *reward* yang diberikan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam menerimanya.
 - 5) Memelihara SDM: *Reward* kepada karyawan diharapkan agar mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan tertentu, sehingga tingkat pergantian karyawan atau keluar dari perusahaan menjadi menurun.
- d) Rivai (2015:546), aspek-aspek yang memengaruhi penghargaan dapat dibagi menjadi 2, yakni lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan eksternal mencakup aspek-aspek yang berasal diluar organisasi, misalnya kondisi ekonomi, pasar tenaga kerja, serikat pekerja dan peraturan pemerintah. Sementara itu, lingkungan internal berhubungan dengan faktor-faktor dalam organisasi yang juga memengaruhi penghargaan. Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut:
 - 1) Pasar tenaga kerja: Hal ini memiliki beberapa cara pengaruh terhadap pemberian *reward*. Pertama, tingkat persaingan dalam pasar ketenagakerjaan dapat menetapkan mimal batas rendah dari tingkat pembayaran. Jika suatu perusahaan memberikan tingkat pembayaran yang terlalu rendah, karyawan yang berkualifikasi mungkin tidak akan bersedia bekerja di perusahaan tersebut. Kedua, pasar tenaga kerja juga mendorong pengusaha dalam mencari alternatif, misalnya menggunakan tenaga kerja asing dengan biaya yang lebih rendah atau mengadopsi teknologi yang mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja.
 - 2) Kondisi ekonomi: Kondisi ekonomi industri juga menetapkan *reward* sebagai faktor eksternal. Tingkat persaingan dan kondisi ekonomi secara keseluruhan dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji yang tinggi.
 - 3) Peraturan pemerintah: Pemerintah memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat *reward* melalui pengendalian upah, larangan peningkatan penghargaan dalam pekerja tertentu pada waktu tertentu, serta undang-undang yang

menentukan tingkat upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang penggunaan tenaga kerja anak di bawah umur.

- 4) Serikat pekerja: Keberadaan serikat pekerja juga memiliki pengaruh eksternal yang signifikan untuk program *reward* kerja. Serikat pekerja di sektor swasta diperkirakan dapat meningkatkan upah sebesar 10 hingga 15 persen dan meningkatkan tunjangan sebesar 20 hingga 30 %. Selama periode resesi, perbedaan upah antara perusahaan yang memiliki serikat pekerja dengan yang tidak memiliki serikat pekerja terlihat lebih tinggi, sedangkan selama periode inflasi perbedaannya lebih rendah.
- 5) Anggaran tenaga kerja: Anggaran tenaga kerja merupakan jumlah uang yang tersedia untuk memberikan reward kepada anggota setiap tahun. Setiap unit organisasi memberikan pengaruh dalam bentuk anggaran tenaga kerja. Anggaran perusahaan umumnya tidak secara rinci menentukan jumlah uang yang dialokasikan untuk masing-masing anggota, melainkan seberapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi tertentu.
- 6) Pengambil keputusan *reward*: Siapa yang membuat keputusan tentang penghargaan dipengaruhi oleh berbagai aspek, meskipun hal ini bukanlah hal yang sederhana. Keputusan mengenai berapa banyak yang harus dibayarkan, sistem *reward* yang digunakan, manfaat apa yang ditawarkan, dan lain sebagainya, dipengaruhi oleh tingkat manajemen dari atas hingga bawah dalam anggota.
 - e) Indikator-indikator *reward* (Dicky Saputra 2017), yaitu:
 - 1) Upah: Imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah kinerja yang diberikan.
 - 2) Gaji: Bentuk pembayaran periodik yang diberikan oleh seorang manajer kepada anggota sesuai dengan kontrak kerja.
 - 3) Insentif: Kompensasi tambahan yang diberikan terhadap anggota di luar gaji utama dalam mengakomodasi berupa dorongan dan memotivasi mereka.
 - 4) Tunjangan: Termasuk dana pensiun, perawatan kesehatan, dan liburan yang bukan berhubungan langsung dengan hasil anggota, tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
 - 5) Penghargaan Interpersonal: Juga dikenal sebagai *reward* antar pribadi, di mana manajer memiliki kekuasaan untuk memberikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
 - 6) Promosi: Penghargaan promosi digunakan untuk upaya dalam menempatkan seseorang yang tepat di posisi yang lebih tinggi. Kinerja yang diukur dengan akurat sering menjadi pertimbangan penting dalam penentuan penghargaan promosi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Riset menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif, yang bermaksud dalam menganalisis serta menjelaskan temuan yang didapatkan oleh karyawan dengan merujuk pada defenisi-defenidi yang ada. Fokus penelitian ini adalah agar

memperoleh pemahaman yang komprehensif dan detail dalam implementasi sistem *reward* berbasis kinerja. Riset dilaksanakan dengan bentuk studi kasus yang melibatkan Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, yang terletak di jalan Jend. Sudirman, Kecamatan Toboali, Kabupaten Bangka Selatan, Bangka Belitung.

Jenis Dan Sumber Data

Riset ini memiliki 2 hal temuan yang diterapkan yaitu data sekunder dan primer. Data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian merupakan data primer. Wawancara mendalam dilakukan dengan visi dan misi dalam memperoleh pemahaman yang mendalam tentang penggunaan sistem apresiasi berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna cabang Toboali. Dalam mendapatkan informasi yang relevan mengenai objek penelitian dengan menggunakan acuan dan pedoman dalam wawancara.

Sementara itu, data sekunder adalah temuan yang diambil melalui studi literatur dari dokumen, buku-buku, beserta acuan yang lain dimana berhubungan terhadap permasalahan penelitian. Data sekunder digunakan sebagai tambahan untuk mendukung dan melengkapi pemahaman mengenai topik dalam riset.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi diperoleh dengan cara mengamati dengan langsung data dan laporan yang telah dibuat oleh organisasi terkait penggunaan sistem apresiasi berbasis hasil kerja.

2. Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan oleh peneliti terhadap pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, seperti manajer perusahaan dan supervisor/first line manager. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang detail dan komprehensif mengenai penerapan sistem *reward* berbasis kinerja yang dilakukan oleh perusahaan, serta untuk mendapatkan data perusahaan yang relevan dengan penelitian.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa dokumen yang ada di perusahaan yang terkait dengan tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi mencakup informasi seperti jumlah karyawan Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, data kinerja karyawan, dan statistik kinerja karyawan Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna.

Populasi

Hal ini merupakan jumlah anggota yang bekerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna Cabang Toboali, yang berjumlah 4 pegawai. Populasi dapat diartikan secara sederhana sebagai subjek yang akan diamati atau diteliti oleh peneliti dalam wilayah dan periode waktu tertentu. Wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek dengan karakteristik dan kualitas yang ditentukan oleh observer dalam mempelajari lalu ditarik kesimpulannya merupakan pengertian dari populasi (Sugiyono 2018: 90).

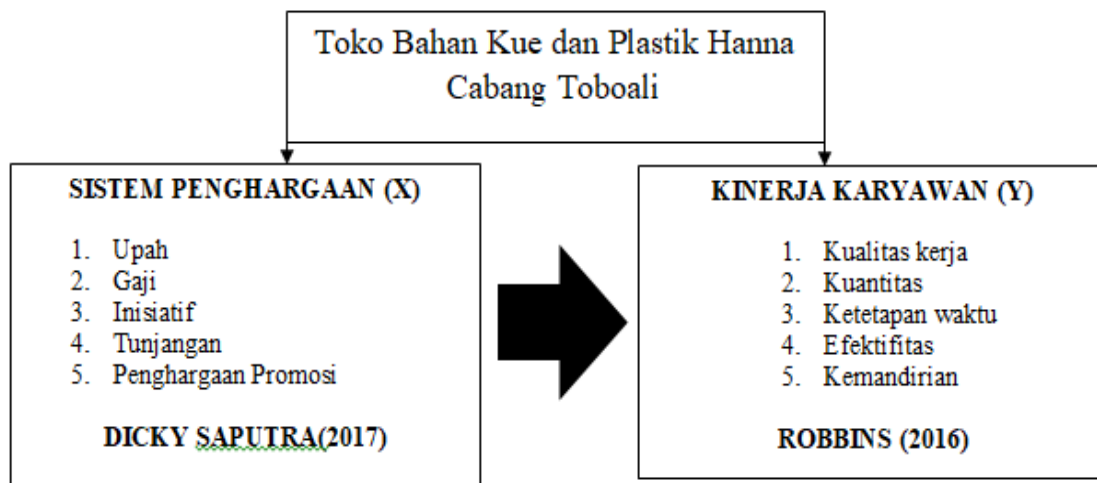
Teknik Analisis Data

Pada riset ini, digunakan strategi dalam menganalisis deskriptif naratif yang memiliki ciri khas dalam menyediakan informasi secara komprehensif serta jelas mengenai rangkaian atau kejadian secara mendalam. Dalam menganalisis temuan riset ini, observer berupaya untuk mengkaji data berdasarkan landasan teori yang tersedia dan menjelaskan realitas penerapan sistem apresiasi berbasis kinerja dengan cakupan yakni:

1. Penjelasan factor evaluasi hasil kerja anggota di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna sesuai dengan departemen atau pekerjaan maaasing-masing.
2. Penjelasan mengenai penggunaan sistem apresiasi berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna.
3. Analisis mengenai factor-faktor yang menghambat implementasi sistem *reward* berbasis hasil kerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator Penilaian maupun Evaluasi Kinerja Karyawan Toko Bahan Kue Hanna



Gambar 1. Kerangka Pikir

Dalam penilaian kinerja karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, mereka mengevaluasi kinerja yang diberikan oleh anggota terhadap lembaga dalam periode waktu tertentu. Evaluasi ini diperoleh melalui *first line manager* atau supervisor dikarenakan mereka memiliki pengetahuan langsung tentang pekerjaan karyawan yang mereka pimpin, sehingga mereka dapat memberikan penilaian yang realistis, obyektif, dan adil. Setiap bagian dalam toko tersebut memiliki perbedaan dalam memperoleh aspek/faktor yang akan dinilai, yang disesuaikan dalam kinerja yang dilakukan oleh setiap tingkatan. Karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna termasuk supervisor, distributor, administrasi, dan manajer. Evaluasi hasil kerja tiap anggota diperoleh dalam 1 kali tiap bulannya.

Metode yang diambil dalam menilai hasil kerja anggota di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna merupakan metode Graphic Rating Scale. Metode ini melibatkan pembuatan aspek hasil kerja anggota serta pengertian singkat. Deskriptor level kinerja diwakili dalam bentuk skala dengan nilai angka. Melalui model ini, penilai mengamati aspek hasil kerja yang dinilai serta memberikan tanda silang maupun

centang melalui skala yang sesuai. Setiap aspek hasil kerja memiliki standar kinerja yang ditentukan oleh suata usaha. Standar hasil kerja ini merupakan ukuran minimal yang harus dicapai oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok, untuk setiap indikator kinerja. Dengan kata lain, standar hasil kerja ini merupakan tolak ukur minimal, yang berarti jika prestasi hasil kerja karyawan berada di bawah standar kinerja minimal tersebut, sehingga hasil kerjanya dianggap tidak bisa diterima, buruk, atau sangat buruk.

Tabel 1. Indikator Penilaian Kinerja Manajer Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna

No.	Indikator Kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Technical Skills</i>					
	Kemampuan untuk mengelola TBK Hanna, mengatur tim kerja, mengevaluasi kinerja unit TBK Hanna, dan menjalin hubungan bisnis dengan UMKM di sekitar.					
2.	<i>Problem Solving Skills</i>					
	Kemampuan untuk menganalisis permasalahan, mengidentifikasi akar penyebab masalah, melihat keterkaitan antara faktor-faktor permasalahan, dan merumuskan solusi alternatif yang sesuai.					
3.	<i>Planning Skills</i>					
	Kemampuan untuk merancang rencana kerja yang terstruktur dan terjadwal dengan baik, mengalokasikan sumber daya berdasarkan rencana tersebut, dan melakukan pemantauan untuk memastikan pelaksanaan rencana berjalan secara efektif.					
4	<i>Teamwork</i>					
	Kemampuan untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait, merumuskan tujuan bersama dan membagi tugas untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, serta menghargai pendapat dan masukan satu sama lain untuk meningkatkan kinerja tim.					
5.	<i>Leadership</i>					
	Kemampuan untuk menjadi pemimpin, memberikan arahan, dan memberdayakan rekan kerja dan bawahan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.					

Sumber : Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Tabel 2. Indikator Penilaian Kinerja Supervisor Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna

No.	Indikator Kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Technical Skills</i>					
	Kemampuan untuk mengelola inventaris dan pengadaan, mengatur tim kerja, mengawasi kualitas dan jumlah persediaan, serta melakukan evaluasi kinerja di cabang TBK Hanna Toboali.					
2.	<i>Performance Appraisal Skills</i>					
	Kemampuan untuk mengevaluasi kinerja anggota tim dengan cara yang realistis, obyektif, dan adil tanpa campur tangan dari pihak lain.					
3.	<i>Problem Solving Skills</i>					
	Kemampuan untuk menganalisis permasalahan, mengidentifikasi akar penyebab masalah, melihat hubungan antara faktor-faktor masalah yang berbeda, dan kemudian merumuskan solusi alternatif yang relevan.					
4.	<i>Teamwork</i>					
	Kemampuan untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan pihak-pihak terkait, menyusun tujuan bersama dan membagi tugas untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, serta saling menghargai pendapat dan masukan demi meningkatkan kinerja tim.					
5.	<i>Leadership</i>					
	Kemampuan untuk menjadi pemimpin, memberikan arahan, dan memberdayakan rekan kerja dan bawahan guna mencapai tujuan perusahaan.					

Sumber : Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Tabel 3. Indikator Penilaian Kinerja Administrasi Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna

No.	Indikator Kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Technical Skills</i>					
	Kemampuan untuk mengelola inventaris dan pengadaan, mengatur tim kerja, mengawasi kualitas dan jumlah persediaan, serta melakukan evaluasi kinerja di cabang TBK Hanna Toboali.					

2.	<i>Timeliness</i>					
	Kemampuan untuk menginput data dalam jumlah yang besar dengan akurat dan hati-hati tanpa melakukan kesalahan.					
3.	<i>Accuracy</i>					
	Kemampuan untuk secara akurat dan teliti memasukkan/menginput data dalam jumlah yang sangat besar tanpa membuat kesalahan.					
4.	<i>Interpersonal Skills</i>					
	Keahlian dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan kolega demi mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan.					
5.	<i>Responsibility</i>					
	Keterampilan untuk mengambil tanggung jawab terhadap semua input data dan laporan yang telah dibuat, serta kesadaran akan kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

Sumber : Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Tabel 4. Indikator Penilaian Kinerja Administrasi Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna

No.	Indikator Kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Technical Skills</i>					
	Memiliki kemampuan untuk mengatur persediaan dan mengurangi kerugian barang di toko, mengurus aspek akuntansi bisnis, dan menyusun laporan mengenai stok, penerimaan, penjualan, serta keuntungan dan kerugian.					
2.	<i>Timeliness</i>					
	Kemampuan untuk memasukkan data dalam jumlah yang besar dengan tingkat akurasi dan kehati-hatian yang tinggi, tanpa adanya kesalahan.					
3.	<i>Accuracy</i>					
	Keterampilan dalam memasukkan data secara akurat dan teliti dalam jumlah besar tanpa melakukan kesalahan.					
4.	<i>Interpersonal Skills</i>					
	Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja dengan maksud mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.					

5.	<i>Responsibility</i>					
	Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan segala masukan data dan laporan yang telah disiapkan serta kesadaran akan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

Sumber : Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Tabel 5. Indikator Penilaian Kinerja Administrasi Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna

No.	Indikator Kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Technical Skills</i>					
	Keterampilan dalam mengawasi kualitas dan jumlah barang di toko, menjalankan operasional peralatan toko, serta merawat peralatan dan stasiun layanan.					
2.	<i>Quality Orientation</i>					
	Keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	<i>Customer Service</i>					
	Keahlian dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	<i>Interpersonal Skills</i>					
	Keahlian dalam berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.					
5.	<i>Responsibility</i>					
	Keterampilan dalam mengambil tanggung jawab dan kesadaran akan kewajiban untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

Sumber : Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Penerapan System Reward Berbasis Kinerja Karyawan Toko Bahan Kue Hanna

Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna telah mengadopsi strategi penghargaan yang didasarkan pada kinerja karyawan. Melalui sistem ini, kualitas kerja karyawan meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan. Penghargaan diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka di masing-masing departemen. Oleh karena itu, dalam implementasi teknik penghargaan merujuk hasil kerja, Toko Bahan Kue dan Plastik

Hanna melakukan evaluasi kinerja untuk setiap departemen agar sistem penghargaan berjalan dengan lebih efisien.

Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna telah berjalan dengan sukses. Berikut ini adalah program penghargaan merujuk hasil kerja yang digunakan oleh Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna:

1. *Reward Absensi*

Hal ini merupakan bentuk apresiasi yang diserahkan dari suatu usaha terhadap seluruh karyawan sebagai penghargaan melalui absensi yang konsisten tanpa ketidakhadiran dalam masa sebulan penuh secara berkesinambungan. Maksud dari penyerahan apresiasi absensi ini yaitu untuk memberikan motivasi kepada anggota sehingga tetap aktif dalam bekerja serta mencegah absensi yang banyak. Perusahaan memberikan apresiasi kehadiran kepada karyawan sebesar 7,5% dari gaji pokok mereka. Pemberian apresiasi ini dilakukan dalam bentuk uang tunai, yang diberikan terhadap anggota ketika mereka menerima gaji.

2. *Reward Performance/Employee of The Month*

Apresiasi tersebut diberikan dalam bentuk penghargaan kepada anggota yang berhasil mencapai prestasi yang signifikan berdasarkan kinerja evaluasi yang diperoleh dari suatu usaha. *Reward performance* hanya diberikan kepada 1 orang perbulannya dan pengumumannya dilakukan pada akhir bulan oleh sebuah perusahaan. Setiap anggota memiliki kesempatan dalam memperoleh *Reward performance* ini. Dengan adanya apresiasi ini, diharapkan anggota akan termotivasi dalam bersaing dengan rekan kerja lainnya guna meraih hasil kerja yang lebih baik sehingga dapat memperoleh apresiasi tersebut. Jumlah apresiasi yang diberikan relatif tinggi, yaitu 20% dari gaji pokok karyawan. Hal ini diberikan dalam bentuk uang tunai terhadap anggota saat mereka memperoleh gaji.

3. *Reward Pasti Pas*

Hal ini dirancang sebagai upaya perbaikan layanan dari Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, dengan tujuan memastikan kepuasan pelanggan melalui penekanan pada kualitas yang akurat dan pelayanan yang baik. Sebagai bentuk penghargaan, Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna memberikan *reward* kepada karyawan yang berhasil menjadikan toko tersebut sebagai pilihan utama pelanggan dengan predikat Pasti Pas. *Reward Pasti Pas* ini diberikan kepada semua karyawan. Pembagian apresiasi ini sebesar 2,5% dari gaji pokok anggota dan akan diperoleh secara tunai terhadap anggota ketika mereka menerima upah kerja.

4. *Reward Penjualan*

Reward penjualan adalah penghargaan yang yang diperoleh dari perusahaan kepada karyawan yang telah berperan dalam menjual Produk Bahan Kue dan Plastik jenis tertentu. *Reward* ini khusus diberikan kepada karyawan yang bekerja sebagai operator barang. Tujuan dari *reward penjualan* ini yaitu guna memberikan apresiasi dan dorongan terhadap karyawan dalam usaha meningkatkan penjualan dan pendapatan perusahaan. *Reward penjualan* akan dibagi secara merata kepada setiap karyawan bagian operator barang.

Analisis System Reward Berbasis Kinerja Karyawan Toko Bahan Kue Dan Plastik Hanna

Berdasarkan pengertian terhadap implementasi sistem *reward* berbasis kinerja karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, dapat disimpulkan bahwa penerapannya melibatkan beberapa tahapan. Tahapan tersebut mencakup penilaian kinerja karyawan untuk setiap bagian secara bulanan serta perolehan apresiasi dari perusahaan mencapai prestasi berdasarkan hasil penilaian kinerja oleh perusahaan.

Secara keseluruhan, implementasi sistem *reward* berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna berjalan dengan baik. Terdapat empat program *reward* berbasis hasil kerja yang telah dilakukan, yakni *Reward Absensi*, *Reward Performance*, *Reward Pasti Pas*, dan *Reward Penjualan*. *Reward* ini diberikan kepada karyawan di semua bagian, termasuk manajer, supervisor, administrasi, teknisi, dan operator barang, kecuali *reward* penjualan yang hanya diberikan kepada karyawan bagian operator barang.

Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem *reward* berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna menghadapi beberapa hambatan. Salah satunya adalah keterlambatan pembayaran *reward* kepada karyawan karena sistem pembayaran yang tidak terintegrasi dengan baik. Pembayaran *reward* dilakukan secara tunai terpisah dari pembayaran gaji karyawan yang dilakukan melalui bank. Keterlambatan pembayaran *reward* secara berulang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Selain itu, penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan satu kali setiap bulan, sehingga hasil penilaian kurang efektif dan objektif. Hal ini juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem *reward* berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, karena *reward* diberikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna menggunakan model *Graphic Rating Scale*. Setiap bagian memiliki indikator kinerja yang sesuai, dan perusahaan telah menetapkan standar kinerja untuk setiap indikator. Penilaian kinerja dilakukan sekali setiap bulan.
2. Secara umum, implementasi sistem *reward* berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna sudah berjalan dengan baik. Terdapat empat program *reward* berbasis kinerja yang telah diterapkan, yaitu *Reward Absensi*, *Reward Performance*, *Reward Pasti Pas*, dan *Reward Penjualan*.
3. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapan sistem *reward* berbasis kinerja di Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna, antara lain:
 - a) Pembayaran *reward* kepada karyawan sering mengalami keterlambatan akibat kurangnya integrasi dalam sistem pembayaran *reward*.
 - b) Penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan sekali setiap bulan, sehingga hasil penilaian kurang efektif dan objektif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah saran yang dapat disampaikan mengenai penerapan sistem *reward* berbasis kinerja oleh Toko Bahan Kue dan Plastik Hanna:

1. Meskipun program *reward* berbasis kinerja yang telah diterapkan sudah baik, disarankan untuk meningkatkan program *reward* guna lebih meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya berkoordinasi dengan Bank untuk melakukan pembayaran *reward* dan gaji karyawan melalui sistem *payroll* yang terintegrasi. Hal ini akan memastikan pembayaran *reward* tepat waktu, mengingat keterlambatan pembayaran *reward* secara berulang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.
3. Disarankan agar penilaian kinerja karyawan dilakukan lebih dari sekali setiap bulan, dengan melibatkan pihak ketiga untuk menjaga netralitas dan mencapai hasil penilaian yang lebih efektif dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Saiful. 2001. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Ayun, Qurrotu. 2011. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Informatika*, (Online), Vol 2, Nomor 3, <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/jurnalinformatika/article/download/71/70>, diakses 29 Juli 2015

Bachtiar Surin. 2004. *Az-Zikra Terjemah Dan Tafsir Al-Qur'an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26-30*. Bandung: Angkasa Bandung

Bank Umum Syariah". *jurnal ekonomi dan bisnis* Vol.1. No.1. Maret 2017.

Dewi, Permata Sarita. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, (Online), Vol 1, Nomor1/<http://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/download/993/796>, diakses 23 Mei 2015

Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Karme Perwataatmadja Dan M. Syafe'i Antonio, 1997. *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, (Yogyakarta ; PT Dana Bakhti Wakaf)

Koetjaraningrat. *"Metode-metode Penelitian Masyarakat"*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel

- Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, (Online), Vol 14, Nomor 1, http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/download/157/pdf_18, diakses 23 Maret 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Syafi'i Antonio, 2011. *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press
- Mulyadi dan Setiawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono*, (Online), <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318230-S-Yetta%20Tri%20Nydia.pdf>, diakses 29 Juli 2015
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosyidi, Mochammad Anwar. 2007. *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang*, (Online), <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18225/4/Chapter%20II.pdf>, diakses 21 Mei 2015
- Tahar, Ilham. 2012. *Kajian Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Indonesia)*, (Online). <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304182-T30732-Kajian%20remunerasi.pdf>, diakses 3 Mei 2015
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.