

LITERATUR REVIEW : IMPLEMENTASI SISTEM REWARD DARI PERSEFEKTIF KARYAWAN DI SUATU PERUSAHAAN

Della Wiladatul Aspia^{1}, Dzikri Arrahman², Jailani Wabang³, Naya Nur Annisa Achyadi⁴,
Petronela Sasior⁵*

¹Universitas Nusa Putra, Della.wiladatul_mn22@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, Dzikri.arahman_mn22@nusaputra.aci.id

³Univeritas Nusa Putra, Jailani.wabang_mn22@nusaputra.ac.id

⁴Universitas Nusa Putra, Naya.nur_mn22@nusaputra.ac.id

⁵Universitas Nusa Putra, Petronelasasior@gmail.com

ABSTRACT

A company is an organization that is managed or goods and services whose main purpose is to make a profit. In a globalized context, the success of a company is owned by a person or group to obtain highly dependent on employee motivation and the quality of human resources (HR). The implementation of an effective reward system is a strategy to increase motivation, productivity and job satisfaction. One of the most effective strategies to increase employee motivation is the reward system. Compensation given to employees can take the form of various awards, financial awards and non-financial awards. The purpose of this study is to analyze the implementation of the reward system implemented from the employee's point of view in a company. The Methodology used in this research is a literature review with a quantitative approach. The journals used are collected from various journal provider databases such as Google Scholar, Semantic Scholar & Academia. The focus of this research uses journals published in the last seven years regarding the implementation of the reward system from the employee's perspective. The results of this study show that this effective reward system can increase motivation, performance and job satisfaction for employees. In addition, the reward system can be well designed and will have an impact on employee loyalty and company productivity.

Keywords: Company, Reward System, Employee Performance

E-mail penulis terkait : annisanayaanisa@gmail.com

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

ABSTRAK

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang dikelola atau dimiliki oleh seseorang atau kelompok untuk memperoleh barang dan jasa yang tujuan utamanya adalah memperoleh keuntungan. Dalam konteks globalisasi, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada motivasi karyawan dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Penerapan sistem penghargaan yang efektif merupakan strategi untuk meningkatkan motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Salah satu strategi paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan sistem penghargaan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk berbagai penghargaan, yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non – finansial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai Implementasi sistem penghargaan yang diterapkan dari sudut pandang karyawan di suatu Perusahaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur Review dengan pendekatan kuantitatif. Jurnal yang digunakan dikumpulkan dari berbagai basis data penyedia jurnal seperti Google Scholar, Semantic Scholar & Academia. Fokus penelitian ini menggunakan jurnal – jurnal yang diterbitkan dalam tujuh tahun terakhir mengenai penerapan sistem penghargaan dari sudut pandang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif ini dapat meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu sistem *reward* dapat dirancang dengan baik dan akan berdampak pada loyalitas karyawan serta produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Perusahaan, Sistem Penghargaan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi atau badan usaha yang dimiliki oleh individu atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk menghasilkan serta mendapatkan keuntungan. Perusahaan dapat beroperasi di berbagai sektor seperti sektor ekonomi, manufaktur, perdagangan, jasa atau teknologi yang tergantung pada jenis produk atau layanan yang dihasilkan. Secara umum, peran perusahaan dapat mengelola

sumber daya contohnya tenaga kerja, modal dan bahan baku. Serta perusahaan juga dapat mengkoordinasikan berbagai kegiatan produksi dan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya.

Untuk pertama kalinya istilah Perusahaan muncul dalam Pasal 6 Undang – undang Hukum Dagang yang mengatur tentang pencatatan yang harus dilakukan oleh mereka yang mengelola suatu perseroan atau perusahaan. Perusahaan Menurut Pasal 1 huruf b Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1982 disimpulkan bahwa

Perusahaan adalah suatu badan yang kegiatannya dilakukan secara terbuka (*openlijk*) secara teratur atau sering (*Regelmatig*). Dalam bidang ekonomi (keuangan, perindustrian, perdagangan). dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba (*wints oogmerk*).

Berdasarkan bentuk hukumnya, terdapat beberapa jenis perusahaan, yaitu perusahaan perseorangan, perusahaan terbatas (PT), koperasi, perseroan atau persekutuan komanditer (CV). Setiap perusahaan tentunya memiliki karakteristik hukum yang berbeda – beda.

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan di berbagai negara yang terus mengembangkan bisnis nya atau Perusahaannya dengan Tingkatkan kualitas yang tinggi, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain. Dampak negatif dari globalisasi bagi perusahaan di seluruh dunia adalah dengan munculnya pesaing – pesaing baru yang dapat memberikan peluang baru bagi perusahaan yang mapan dan memiliki strategi yang dapat beradaptasi dengan semua perubahan yang disebabkan oleh globalisasi dan mengatasi masalah dengan dengan tepat sesuai situasi dan keadaan saat ini .

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan Jangan hanya mengandalkan perangkat modern, tapi juga instalasi dan infrastruktur yang lengkap, serta orang – orang yang melakukan pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kerja setiap karyawan – karyawannya. Selain itu, perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kerja setiap karyawan. Perusahaan akan terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja merupakan hasil dari seorang karyawan atau pegawai yang dapat diukur dengan kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. (Priagung Saputra et al., 2024). Dengan definisi di atas maka dapat disimpulkan, karyawan berperan sangat penting dalam menjalankan segala kegiatan usaha agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang guna menjamin kelangsungan hidupnya, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh besarnya uang yang ada pada setiap perusahaan, Tetapi ada satu hal yang sangat penting di suatu Perusahaan atau bisnis yaitu SDM (Sumber daya manusia). SDM ini salah satu elemen penting yang akan berdampak pada pertumbuhan dan kemakmuran ekonomi global serta untuk membuktikan bahwa konsep sumber daya manusia (SDM) penting dan harus diperhatikan oleh semua pelaku ekonomi dan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, namun yang terpenting adalah sumber daya manusia. Suatu perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang bagus dan motivasi

untuk terus berkarya agar perusahaan nyaman untuk bekerja dan dapat mengembangkan karyawannya juga.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu Perusahaan. Ketika karyawan bekerja secara efektif dan efisien, maka tugas-tugasnya dapat diselesaikan sesuai dengan kualitas lebih cepat dan lebih baik, sehingga dapat membantu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua hal yang saling berkaitan. Perusahaan yang sukses adalah, Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk kelangsungan pengembangan karyawannya.

pengembangan karyawannya. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memotivasi karyawannya serta untuk membangun rasa percaya diri dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik serta meningkatkan kinerja karyawannya. (Aisyar Mata et al., 2023).

Dengan hadirnya sistem *reward*, maka karyawan dapat berpotensi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui penerapan yang tepat. Sistem *reward* ini tidak hanya memberikan keuntungan finansial namun juga keuntungan non-finansial, sehingga *reward* dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan di suatu perusahaan. Sistem penghargaan terkait kinerja adalah salah satu alat penting yang digunakan oleh perusahaan atau bisnis atau bisnis mana pun untuk memotivasi

karyawannya dan mencapai tujuannya. Sistem penghargaan (*reward system*) yang dikelola dengan baik dalam suatu Perusahaan memerlukan prosedur yang jelas dan konsisten untuk memastikan bahwa sistem tersebut konsisten dengan tujuan dan proses Perusahaan. Pemberiaan penghargaan merupakan salah satu cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya atas prestasi dan kontribusinya. Ketika karyawan merasa kerja keras mereka di hargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik oleh karena itu diberikan penghargaan. Karena itu dengan diberikannya diberikannya Hadiah (*Reward*) merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang tepat dan sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dan pada akhirnya mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

(Ferry Wijaya, n.d.). Penghargaan biasanya diberikan kepada individu, kelompok, departemen atau divisi dalam perusahaan.

Literatur Review ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem penghargaan yang diterapkan di sebuah Perusahaan

dapat meningkatkan motivasi, kinerja, kepuasan kerja bagi karyawan, serta mengidentifikasi praktik manajemen

terbaik dan mengintegrasikan sistem penghargaan sesuai dengan budaya organisasi juga menerapkan sistem penghargaan yang efektif bagi karyawan, selain menentukan tatangan setiap perusahaan untuk meningkatkan efisiensinya.

Penelitian *Literatur Review* ini, sangat penting dilakukan karena Implementasi Sistem Reward ini mempunyai Implikasi dan strategis yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Dengan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem penghargaan, suatu perusahaan dapat merencanakan dan menerapkan sistem penghargaan yang lebih efektif sehingga sasarannya tercapai dengan baik juga lebih efektif dan efisien.

METODE

Metode Penelitian ini adalah metode kualitatif dan *Literatur Review* atau disebut juga dengan *library research*. (Waluyo Bakti & Waluyo Bakti, n.d.). *Literatur Review* adalah proses pengumpulan, analisis dan sintesis informasi dari berbagai sumber relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu.

Penelitian kualitatif adalah metodologi penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, perilaku, dan pengalaman manusia. Penelitian kualitatif lebih

fokus pada konteks, signifikansi, dan penafsiran. Pencarian jurnal dilakukan menggunakan database penyedia jurnal yang diakses melalui Google Scholar, Semantic Scholar, dan Academia. Penulis menganalisis Strategi penelitian terkini dengan menggunakan data relevan dari studi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penulis membuka website <https://scholar.google.com>, <https://www.semanticscholar.org> & <https://www.academia.edu> dengan menuliskan kata kunci yang relevan seperti “ Implementasi Sistem *Reward* Terhadap Persefektif Karyawan Di Suatu Perusahaan” kemudian muncul lebih dari 30 jurnal temuan. *Literatur Review* ini berfokus pada jurnal yang diterbitkan dalam tujuh tahun terakhir untuk memastikan pemahaman yang terkini tentang Implementasi Sistem *Reward* Terhadap Persefektif Karyawan Di Suatu Perusahaan.

PEMBAHASAN

SDM (sumber daya manusia) merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan untuk mengelola dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Di sisi lain, kegiatan produksi dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.(Muhammad & Mutmainah, 2020). Sumber daya manusia bagian penting dalam

keberhasilan Perusahaan, Para pekerja mampu menjalankan perusahaan secara efektif dengan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia nya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan, serta perusahaan juga perlu meningkatkan sumber daya manusianya.

Untuk bersaing secara global, keterampilan manajemen sumber daya manusia (SDM) harus diperkuat untuk memastikan hasil yang kuat agar tetap fokus dan mencapai tujuan. Aspek ini dapat mendorong kreativitas dalam mencari solusi dan mengoptimalkan kekuatan individu. Konsep ini dikenal dengan peran pegawai yang sangat penting dan mempengaruhi hasil organisasi serta keberhasilan pencapaiannya. (Mintawati, 2024). Untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan kelompok harus menunjukkan karakteristik positif seperti kegembiraan, antusiasme, kepercayaan diri, konsistensi dan etos kerja yang tinggi. Perusahaan dengan manajemen tenaga kerja yang kurang optimal juga mungkin kesulitan mencapai tujuan organisasinya.

Manajemen SDM juga mempertimbangkan strategi kompensasi. Karena sistem penghargaan merupakan faktor kunci untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, maka manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar dan efektif. Selain penggunaan fungsi manajemen seperti strategi kompensasi, Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis Perusahaan dapat

berjalan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat mengembangkan karyawannya melalui penghargaan atau pengakuan. *Reward* atau Penghargaan adalah segala pendapatan baik berupa uang tunai, barang tahan lama maupun barang tidak tahan lama diberikan kepada pelanggan dan karyawan sebagai hadiah atau pembayaran kepada perusahaan. (Andershon et al., 2024)

Tujuan memberikan perhatian terbaik perusahaan kepada karyawannya adalah untuk memotivasi dan mendorong peran serta karyawan agar tercapai hasil yang baik bagi Perusahaan. (Dua Mea, 2022). *Reward* juga merupakan imbalan atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau kelompok atas kinerja yang baik atau unggul. Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah, pengakuan dan tanda penghargaan. Dalam manajemen SDM, sistem penghargaan ini dipandang sebagai bentuk kompensasi yang mengakui prestasi dan usaha karyawan di perusahaan.

Setiap perusahaan menggunakan berbagai jenis penghargaan untuk menarik dan mempertahankan karyawannya serta memotivasi mereka untuk selalu mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Untuk mencapai tingkat keunggulan pribadi dengan tingkat tertinggi maka penghargaan digunakan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemanfaatan penghargaan dapat

berfungsi sebagai panduan bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan pertumbuhan pribadi mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja yang nyata. (Sofiati, 2021). Besarnya hadiah berlangsung pada banyak faktor, termasuk tingkat pencapaian yang dicapai. Bentuk pemberian *Reward* juga ditentukan oleh jenis atau bentuk prestasi yang dicapai, serta orang yang menerima penghargaan tersebut.

Sistem penghargaan ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan loyalitas karyawan. Secara umum, sistem penghargaan ini menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih besar dan dapat meningkatkan upah jika syarat – syarat terpenuhi selama bekerja, Setiap perusahaan dapat menentukan sendiri bentuk penghargaan yang akan diterima karyawannya. Perusahaan atau bisnis harus menilai insentif berdasarkan perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap kinerja mereka, seperti yang diamati oleh pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses penghargaan. (Sustiyatik & Sari, 2023). Selain itu, sistem penghargaan juga akan sangat berpengaruh besar bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kualitas karyawannya agar semakin baik lagi.

Dengan, memperkenalkan program penghargaan ini dapat memengaruhi motivasi karyawan secara positif di tempat kerja selama karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh

karena itu, kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya sebagai pegawai. Dalam hal kepuasan kerja karyawan, mempunyai banyak faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, salah satunya adalah lingkungan kerja. (Rahmawati, n.d.).

Reward dibagi menjadi 2 jenis, yaitu *Reward finansial & Reward non – finansial*, Atau bisa juga diukur dengan menggunakan indikator *Reward intrinsic dan ekstrinsic*. (BundaMulia et al., 2018). Reward finansial (ekstrinsic), suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam bentuk uang atau barang material lainnya. Tujuan dari pemberian Reward finansial ini adalah untuk meningkatkan motivasi sehingga individu atau kelompok dapat meningkatkan kinerjanya. Contoh penghargaan finansial adalah :

1. Gaji : Penghargaan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya. Gaji biasanya diberikan secara rutin setiap bulan atau minggu
2. Bonus : Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian sasaran kinerja nya.
3. Tunjangan : Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kebutuhan sehari – hari. Contoh penggantian biaya nya meliputi fasilitas pelayanan kesehatan, transportasi, tunjangan makan, dan penggantian biaya lainnya.

4. Intensif : imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Spesialisasi dapat berupa kenaikan gaji, promosi atau keseimbangan untuk memajukan karir dunia kerja.

Selain *Reward finansial*, ada juga *Reward non – finansial (intrinsic)*. *Reward Non – Finansial (ekstrinsic)* adalah penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk prestasi, pengakuan, kesempatan atau pengalaman yang bernilai bagi individu atau kelompok tersebut. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan meningkatkan motivasi kerja. Contoh *Reward Non – finansial* :

1. Pengakuan : adalah jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi atau pencapaiannya.
2. Promosi : Peminangan Pegawai ke jabatan yang lebih tinggi.
3. Kesempatan pengembangan karir : Ini adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kesempatan ini dapat berupa beasiswa, promosi jabatan atau pelatihan.

Reward mempunyai tujuan, ada beberapa tujuan dari *reward* diantara nya yaitu :

1. Penghargaan dapat dijadikan dorongan bagi seseorang agar terus memberikan segala kemampuan dalam meraih cita – cita yang lebih tinggi.
2. Dengan memberikan penghargaan, dapat memperkuat hubungan antara orang perusahaan atau organisasi.
3. Pemberiaan *reward* menjadi salah satu cara untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa perusahaan peduli dan menghargai pekerjaan karyawannya.

Selain tujuan terdapat juga Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *reward* seperti :

1. Konsistensi Internal : Konsistensi internal, merupakan penentuan dan pengalokasian (*reward*) berdasarkan perbandingan jenis pekerjaan dalam suatu organisasi.
2. Kekuatan eksternal : Menetapkan tingkat kompensasi pada tingkat yang membuat bisnis tetap kompetitif dengan bisnis lain, sehingga bisnis dapat mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat untuk terus bekerja dalam bisnis.
3. Kontribusi Karyawan : Mengacu pada perhitungan gaji berdasarkan seberapa besar nilai tambah yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Implementasi sistem *reward* dari persektif karyawan di suatu Perusahaan yang efektif tidak hanya menguntungkan bagi Perusahaan nya

saja, tetapi dapat juga menguntungkan bagi para karyawan – karyawan nya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dari persefektif karyawan diantaranya seperti :

1. Keadilan dan tranparansi : Para karyawan harus memahami apa sebernarnya kriteria yang digunakan menjadi dasar pembagian *reward*, sebagai landasan untuk penyaluran sistem *reward*. Kriteria yang digunakan harus objektif, tepat dan relevan.
2. Proses yang transparan : Proses evaluasi kinerja ini harus transparan, artinya karyawan harus mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang mereka lakukan dan bagaimana keputusan pemberian *reward* ini.
3. Komunikasi yang efektif : Perusahaan harus selalu aktif berkomunikasi dengan karyawan – karyawanya mengenai sistem *reward*, termasuk perubahan – perubahan yang terjadi.

Sistem penghargaan juga mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positifnya bagi karyawan adalah dapat meningkatkan motivasinya untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuannya, Karyawan yang merasa dihargai, termotivasi dan cenderung berkinerja lebih baik, merasa puas dengan pekerjaannya dan umumnya lebih loyal terhadap perusahaan. Selain itu juga ada dampak negatifnya yaitu karyawan cenderung mengejar tujuan

untuk mendapatkan imbalan, tidak peduli dengan kualitas pekerjaan, karyawan mungkin kurang berani mengambil resiko atau mencoba hal baru yang lebih kreatif karena mereka takut tidak menerima imbalan.

Sistem *Reward* dapat digambarkan sebagai aspek penting yang harus di perhatikan ketika mengelola sebuah bisnis di suatu Perusahaan. Beberapa karyawan akan sangat sensitif terhadap penghargaan, Penghargaan tidak hanya terbatas pada aspek keuangan saja, tetapi tidak termasuk unsur moneter seperti tanggung jawab yang lebih besar , kesempatan berkarir, pembelajaran, kualitas hidup dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan umum karyawan. (Hasnun Aisyah et al., 2024). Memberikan sistem penghargaan efektif apabila bersifat adil dan tidak memihak serta pemberiannya dibagikan kepada seluruh anggota organisasi dalam suatu Perusahaan. Peraturan ditetapkan dengan jelas dan mudah di pahami, memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi lengkap tentang sistem dan prosedur yang diterapkan secara konsisten dan terus – menerus. Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan hasil yang terukur terkait kinerja individu, kelompok dan organisasi, serta kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, penghargaan dapat mendorong kerja sama tim dan merangsang kreativitas. Pemberian penghargaan yang berhasil dapat meningkatkan hasil nyata

yang dapat diukur berdasarkan kinerja individu, kelompok dan organisasi serta kuantitas dan kualitas pekerjaan. *Reward* juga dapat meningkatkan kerja sama tim dan meningkatkan kreativitas.

Program Pemberiaan penghargaan penting bagi suatu organisasi dan operasi bisnisnya karena program ini menunjukkan komitmen organisasi untuk menilai sumber daya manusia sebagai faktor utama dan pendorong biaya utama. Selain pertimbangan ini, kompensasi juga merupakan aspek penting bagi seorang individu atau karyawan karena jumlah kompensasi mencerminkan sejauh mana pekerjaannya dinilai di mata karyawan, keluarganya, dan masyarakat. Perusahaan menawarkan penghargaan berwujud dan tidak berwujud untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, penghargaan dan hadiah meningkatkan produktivitas dan membantu mempertahankan karyawan berbakat yang tetap setia pada perusahaan. Pemberian sistem yang diberikan dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan membangkitkan motivasi guna mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Implementasi sistem Reward yang efektif memerlukan perencanaan yang matang dan dapat melibatkan partisipasi aktif dari karyawan. Dengan merancang sistem penghargaan yang adil, relevan, dan menarik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kesuksesan bersama. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan penilaian kinerja karyawan, maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi skor prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan maka semakin besar pula reward yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan maka semakin besar pula reward yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. (Multi Amalia & Yuni Utami, n.d.). Dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan evaluasi kinerja karyawan, maka karyawan akan lebih termotivasi di tempat kerja. Karena semakin tinggi kemajuan karyawan, maka semakin banyak pula bonus yang diterima karyawan tersebut. Sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya.

Table 1. Literatur Review

NO	PENULIS	JUDUL	RESPONDEN	PROSEDUR PENILAIAN	HASIL
1	Lailatus Sufor	Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai SPBU PT Sumber Kurnia Mandiri	Penelitian dilakukan di SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri, mengundang karyawan dari beberapa department.	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data nya wawancara observasi dan dokumentasi	sistem penghargaan berbasis kinerja berjalan dengan cukup baik, tetapi terdapat beberapa tantangan. Selain itu ada Beberapa temuan utama termasuk Program Penghargaan. Perusahaan menawarkan empat jenis penghargaan seperti Imbalan berbasis absensi Untuk kehadiran yang konsisten, Penghargaan kinerja (Karyawan Terbaik Bulan Ini) Diberikan kepada karyawan dengan kinerja terbaik dan Penghargaan penjualan dana yg Memberikan insentif untuk penjualan jenis bahan bakar tertentu.
2	Hendra Priagung Saputra, Ahsan Putra Hafiz dan Aztiyara Ismadharliani	Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Pada Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian	Penelitian dilakukan pada pimpinan dan staf bank syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian	Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian: Kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Selain itu ada juga Teknik Pengumpulan Data secara Wawancara	Pemberiaan bonus bagi karyawan yang telah mencapai atau melampaui target. Terjadi peningkatan jumlah karyawan yang menerima hadiah dari tahun 2021 ke tahun 2023. Sementara itu hukumannya diberikan berupa surat peringatan secara bertahap (SP 1, SP 2, hingga pemecatan). Jumlah karyawan yang diterima berkurang. Selain itu, ada juga implikasi dari hal ini Karyawan berprestasi yang mendapat penghargaan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3	Felix Dio Andershon, Milka Palengka, Jeane Tandirerung, Kordiana Sambarra	Implementasi Sistem Reward Dan Punishment untuk meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan di PT	Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada berbagai jabatan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Pengumpulan Data melalui survei , observasi, dan	menunjukkan adanya korelasi positif antara penerapan sistem penghargaan dan hukuman dengan peningkatan produktivitas karyawan. penghargaan dan hukuman yang diberikan akan mendorong mereka dengan bekerja lebih tekun dan giat. Karyawan mengalami kekecewaan yang lebih

		Pelabuhan Indonesi (Persero) Regional Iv Unit Paotore	Regional Iv Unit Paotore	wawancara. melaporkan data dalam format yang baru .	besar ketika mereka gagal memenuhi target kerja dan percaya bahwa penilaian yang diberikan. diberikan berfungsi sebagai alat untuk peningkatan kinerja.
4	Ludfi Ferry Wijaya	Sistem penghargaan dan hukuman memicu peningkatan efisiensi karyawan	Jurnal ini tidak menyatakan secara eksplisit tetapi secara iksplisit serta menyatakan jumlah atau karakteristik responden sebaliknya begitupun membahas tentang praktik kerja karyawan secara umum dalam konteks perusahaan.	Metode kualitatif digunakan dalam penelitiain ini. Menggunakan metode pengumpulan data yang didasarkan pada tinjauan literatur.	Sistem penghargaan dan hukuman diterapkan kepada karyawan yang mencapai target dan yang gagal memenuhi standar kinerja akan diberi hukuman. Penghargaan dianggap penting dalam memotivasi karyawan. Sanksi dimaksudkan untuk mendisiplinkan karyawan dan mencegah perilaku negatif. Dampak kompensasi yang adil terhadap produktivitas meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penerapan yang tepat dapat mengurangi frekuensi perilaku yang diinginkan, tetapi harus dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari dampak negatif terhadap moral karyawan.
5	Devinta Rahmawati, Winarningsih	Dampak kondisi kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasa kerja karyawan di PT Panca Indonesia	52 Karyawan PT Panca Wana Indonesia	Pengumpulan data akan menggunakan kuesioner likert untuk mengukur jawaban responden terhadap beberapa variabel yang diteliti seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan kerja dan lain sebagaian.	Di PT Panca Indonesia, kondisi kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan di PT Panca Indonesia juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, yang menyoroti pentingnya program penghargaan bagi karyawan.

6	Aziz Muhammad	Pengaruh sistem penghargaan budaya terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja (Studi kasus pekerja Indonesia di busan)	Dengan menggunakan rumus slovin, sebanyak 2.093 karyawan indonesia di busan, korea dihitung sebagai peserta program penghargaan karyawan dan diambil 336 sample peserta yang terdistribusi secara merata.	Metode penelitian in menggunakan survei eksplanasi deskriptif. Selain itu perolehan data melalui media kuesioner.	Efektivitas program intensif bagi karyawan Indonesia di Busan Korea Selatan, dapat dikatakan efektif. Alasannya budaya kerja para kerja di Indonesia di Busan relative kuat, menerapkan Tingkat kedisiplinan yang tinggi dan ketekunan yang sangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.
7	Enni Sustiyatik, Wisma Fiana Sari	Pengaruh Pemberian Insentif dan Sanksi Terhadap Motivasi Karyawan dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Studi Kasus pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung)	Penelitian ini melibatkan 90 karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera di kota Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode sensus..	Metode pengumpulan data ini dengan kuesioner kepada responden. Selain itu juga dilakukan skala likert.	Dampak pemberian reward dan penalti terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat mempengaruhi karyawan di PT Amaan Indonesia.
8	Gabriella Louren Piri, Jullie J, Sondakh, Syermi	Evaluasi sistem intensif berdasarkan prestasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Astra	Karyawan PT Astra Internasional Dihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado Berpartisipasi dalam	Pengumpulan data melibatkan pelaksanaan wawancara dan pengamatan.	Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja oleh Perusahaan secara efektif meningkatkan kinerja karyawan di PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado yang berdampak positif pada hubungan kerjasama Perusahaan dengan karyawan dalam mencapai target.

		International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado	penelitian in. Penelitian ini mengumpulkan informasi rinci tentang pengalaman melalui wawancara dan observasi langsung.		
9	Alfina Damayanti, Ikhwan Maulana Haeruddin, Abdi Akbar Idris	Dampak Intensif dan snaksi terhadap hasil kerja karyawan di PT Miami Creameries	Setiap partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Miami Creameries. Dengan menggunakan sampling teknik ini memilih 61 karyawan sebagai sample.	Penelitian ini menggunakan sejumlah strategi pengumpulan data, seperti intensif di tempat kerja, observasi, dan pemahaman tentang lingkungan kerja. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang manfaat penghargaan, dilakukan lebih banyak wawancara dengan staf dan supervisor. Para anggota staf diberikan survei untuk diisi guna menilai cara pandang mereka	Kinerja karyawan PT Miami Creameries dipengaruhi secara positif oleh sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan kepada mereka. PT Miami Creameries optimis untuk meningkatkan dan menilai kembali sistem penghargaan berdasarkan pengakuan karyawan.

				terhadap dunia dan meningkatkan produktivitas.	
10	Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan	Dampak Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus pada Perusahaan PT (Bank Central Asia Tbk.)).	Seluruh 50 karyawan PT Bank Central Asia (BCA) berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.	Penelitian ini memanfaatkan teknik pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner kepada staf BCA penuh waktu.	Pengaruh penghargaan terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia.

SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan *Literatur Review* tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang efektif memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. *Reward* ini dapat berupa *Reward* finansial atau *Reward* non – finansial, yang dimana keduanya memiliki dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Keberhasilan sistem penghargaan ini sangat dipengaruhi oleh konsistensi dan transparansi dalam proses evaluasi, serta baik komunikasi yang efektif dan efisien di antara manajemen dan karyawan. Kriteria yang objektif dan relevan harus digunakan dalam evaluasi untuk meningkatkan kepercayaan kepercayaan di antara karyawan. Sistem penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, selain itu ada pula risiko karyawan fokus pada tujuan untuk menerima penghargaan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.

SARAN

Dari hasil *literatur Review* diatas maka, Perusahaan diharapkan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem penghargaannya agar tetap relevan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan

strategisnya, selain itu Manajer juga harus bekerja keras untuk memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan transparansi, komunikasi yang ada di dalam sistem reward. Hal ini ditunjukan untuk membangun hubungan yang lebih kuat antara atasan dengan karyawan – karyawan nya dan yang terakhir Perusahaan juga harus mempertimbangkan serta memperkenalkan bentuk - bentuk *reward* yang lebih inovatif dan beragam, sehingga karyawan akan merasa lebih berharga dan termotivasi lagi untuk berkontribusi lebih banyak. Saran bagi penulis ini, penulis hendaknya merinci tujuan – tujuan khusus dalam penelitian ini, misalnya menguji pengaruh sistem penghargaan Mengenai motivasi staf dan kepuasan kerja melakukan *literatur Review* menyeluruh tentang teori yang terkait dengan sistem penghargaan dan persepsi karyawan hal ini dapat mencakup teori motivasi seperti teori Maslow, teori Herzberg, teori penguatan dan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti survei, wawancara mendalam, dan observasi. Ini akan mengarah ke yang lebih besar dan pemahaman yang lebih mendalam.

komprehensi tentang persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan. Selain itu menggunakan teknik analisis statistik yang tepat untuk data kuantitatif dan analisis tema untuk data kualitatif. Pastikan untuk menyajikan hasil dengan cara yang jelas dan sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>
- BundaMulia, U., Michelle Putri Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development* PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.).
- Dua Mea, M. H. C. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN BUMN DI KOTA ENDE. *ANALISIS*, 12(1), 101–117. <https://doi.org/10.37478/als.v12i1.1754>
- Ferry Wijaya, L. (n.d.). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Hasnun Aisya, Suryanto, S., & Herwan Abdul Muhyi. (2024). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESHAN PROSPERA ABADI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 13(2), 1320–1334. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1165>
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). *Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan)* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/keuangan>
- Multi Amalia, R., & Yuni Utami, D. (n.d.). PEMBERIAN REWARD BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE AHP PADA PT. ANUGERAH PROTECINDO. www.nusamandiri.ac.id
- Priagung Saputra, H., Putra Hafiz, A., Ismadharliani, A., & Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2024). Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Bertuah : Journal of Shariah and Islamic Economics*, 5(3), 431–441.
- Rahmawati, D. (n.d.). PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PANCA WANA INDONESIA Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>
- Waluyo Bakti, D., & Waluyo Bakti, D. (n.d.). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: POLA MUTASI, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>