

Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward

Hesri Mintawati

hesri.mintawati@nusaputra.ac.id

Universitas Nusaputra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia (HRM) terhadap motivasi kerja karyawan melalui sistem reward. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka, menganalisis literatur terkait HRM, motivasi kerja, dan sistem reward. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengelolaan HRM yang efektif, termasuk penggunaan sistem reward yang transparan dan adil, berdampak positif pada motivasi kerja karyawan. Reward yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia yang fokus pada Reward System dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM), Motivasi Kerja, Sistem Reward

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (HRM) merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan di suatu organisasi. Salah satu fokus utama dari HRM adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan produktif. Salah satu cara yang sering digunakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja adalah melalui sistem reward (penghargaan). Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang pengetahuan dan praktik yang memfokuskan pada penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perubahan zaman, kompleksitas dalam mengelola SDM juga semakin meningkat, menghadirkan tantangan yang lebih kompleks bagi para pemimpin dan manajer. Dalam konteks ini, diperlukan pemahaman mendalam dan beragam wawasan untuk mengelola SDM dengan optimal. Salah satu aspek penting dalam mengelola SDM adalah memahami bahwa sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja yang dapat diarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, tetapi juga merupakan individu dengan kebutuhan, motivasi, dan potensi yang berbeda-beda.

Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu mengelola variasi ini dengan bijak, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja dan penghargaan. Selain itu, perubahan global dalam lingkungan bisnis seperti teknologi yang berkembang pesat, tuntutan pasar

yang berubah, dan dinamika ekonomi yang tidak stabil juga turut memengaruhi cara kita mengelola SDM. Hal ini menuntut manajer SDM untuk terus mengikuti perkembangan terkini dan menggunakan strategi yang tepat agar dapat memastikan bahwa organisasi tetap kompetitif dan mampu mencapai tujuan-tujuannya. Dengan demikian, mengelola SDM bukanlah hanya tentang pengaturan administratif dan kebijakan internal semata, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang individu, dinamika pasar, teknologi, dan lingkungan bisnis secara keseluruhan. Hanya dengan pendekatan yang holistik dan strategis, manajemen SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. (Qutni et al., 2021).

Untuk bersaing secara global, kemampuan manajemen sumber daya manusia (SDM) harus ditingkatkan agar memastikan adanya karakteristik yang kuat untuk tetap fokus mencapai tujuan. Karakteristik ini mampu mendorong kreativitas dalam menemukan solusi dan mengoptimalkan potensi individu. Konsep ini dikenal sebagai kinerja karyawan, suatu faktor krusial yang dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan mereka (Handinata, 2021). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang, penting bagi individu dan kelompok di dalam organisasi untuk memiliki sikap yang positif, termasuk semangat, antusiasme, ketekunan, konsistensi, dan ketangguhan yang tinggi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki kapasitas manajemen SDM yang kurang optimal akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan organisasi mereka. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi suatu aspek yang sangat penting dalam konteks persaingan global. (Rusman, 2022).

Memasuki era Revolusi Industri 4.0, ada banyak peluang yang tersedia untuk meningkatkan kapasitas SDM. Namun, peluang tersebut juga diiringi dengan tantangan yang harus dihadapi oleh sumber daya manusia. Tingginya tingkat pengangguran dan persaingan antara manusia dengan mesin menjadi tantangan utama bagi SDM agar tidak kehilangan relevansinya karena digantikan oleh teknologi (Rusman, 2022). Karnawati (2017) mengungkapkan bahwa dalam beberapa tahun mendatang, revolusi industri 4.0 dapat menghilangkan 35 hingga 75 persen jenis pekerjaan yang ada. Hal ini disebabkan oleh peran teknologi yang semakin menggantikan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh manusia. Dengan demikian, keterlibatan manusia dalam banyak aspek pekerjaan dapat menjadi minim, yang berpotensi mempercepat terjadinya pemutusan hubungan kerja (Wardhana et al., 2021).

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin intensif, kompleks, ketat, dan dinamis. Persaingan ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam mengelola produk dan jasanya agar dapat bersaing secara efektif dengan perusahaan lain. Selain itu, era globalisasi ini juga menuntut perubahan yang cepat, yang menyebabkan pergeseran pemikiran yang kompleks di berbagai bidang. Hal ini mendorong perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan dengan pesaing lainnya. Dorongan ini juga mendorong manajer untuk terus meningkatkan kinerja mereka, termasuk melalui pengendalian dan pengelolaan berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang tercermin dalam produktivitas baik secara individu maupun dalam tim (Iskandar, 2018).

Dalam konteks ini, salah satu tantangan utama bagi SDM adalah menghadapi persaingan antara manusia dengan mesin atau produk teknologi. Oleh karena itu, diperlukan faktor-faktor kunci dalam manajemen sikap untuk mengelola SDM agar mampu mengintegrasikan teknologi dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Penekanan pada sikap positif seperti keinginan, semangat, dan konsistensi menjadi sangat penting dalam menghadapi transformasi industri yang sedang terjadi. Sistem reward merupakan suatu strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang mencapai atau

melebihi target kinerja yang ditetapkan. Pengelolaan sistem reward yang efektif dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Tingkat kinerja yang rendah dari karyawan dapat memiliki dampak negatif yang signifikan bagi suatu perusahaan. Meskipun tidak semua kesalahan bisa diatribusikan kepada karyawan semata, perusahaan juga perlu melakukan introspeksi terhadap berbagai faktor seperti kondisi kerja dan fasilitas yang disediakan. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan sistem reward, yang bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan dengan kualitas yang lebih tinggi (Chalidatuzia Aurelika & Dian Marlina, 2022). Organisasi yang peduli terhadap karyawannya cenderung mencapai tujuan organisasinya melalui prestasi dari kinerja para karyawan. Oleh karena itu, pentingnya sebuah sistem reward yang dirancang dengan baik untuk menghargai kontribusi para karyawan terhadap perusahaan. Isu mengenai sistem reward menjadi perhatian utama bagi karyawan, karena kepuasan terhadap sistem reward dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Reward bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas mereka. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan reward merupakan salah satu cara untuk mencapai keselarasan antara tanggung jawab terhadap perusahaan dan penghargaan yang mereka terima (Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, 2013). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk penerapan sistem reward, menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, dalam prakteknya, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengelola sistem reward secara efektif. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain kurangnya transparansi dalam penetapan reward, ketidaksesuaian antara reward yang diberikan dengan kontribusi karyawan, serta kurangnya pengelolaan yang sistematis dan terstruktur.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam tentang pengaruh pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi efektivitas sistem reward, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

2. LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES DEVELOPMENT

2.1. PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (HRM):

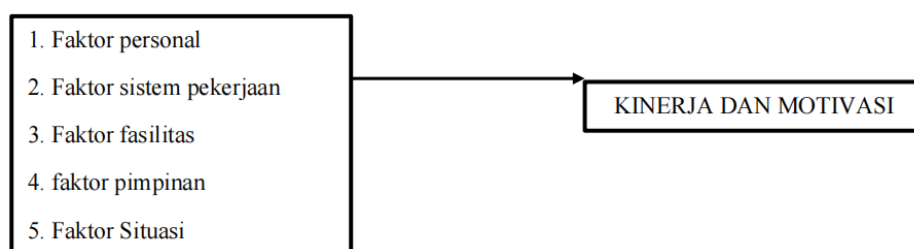
Pengelolaan HRM adalah pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan. Pengelolaan HRM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Bukit et al., 2017).

MSDM memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan tujuan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal. Kunci keberhasilan bisnis terletak pada kemampuan karyawan, yang memiliki keunikan dan perbedaan dalam pola pikir serta sifatnya (Bukit et al., 2017). Manajemen sumber daya manusia juga mencakup strategi kompensasi, di mana pemberian reward menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas kerja mereka. Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan benar, dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen, termasuk strategi kompensasi. Hal ini bertujuan agar aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan mencapai kesuksesan yang diinginkan.

2.2. MOTIVASI KERJA:

Sebagai figur sentral dalam teori motivasi, Maslow menyatakan bahwa manusia didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai kondisi yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam lingkup organisasi, motivasi dan kinerja dari sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah aspek yang sangat krusial untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Motivasi kerja menjadi elemen kunci yang mempengaruhi tingkah laku dan performa karyawan. Teori-teori motivasi seperti hierarki kebutuhan dari Maslow, teori hygiene faktor dari Herzberg, dan teori keadilan distributif dari Adams memberikan perspektif tentang berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kinerja dan motivasi dari sumber daya manusia di perusahaan memiliki peranan vital dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai fondasi yang menjaga operasional perusahaan, sehingga peningkatan kinerja dan motivasi karyawan menjadi hal yang sangat penting. Ada sejumlah faktor yang berkontribusi pada kinerja dan motivasi karyawan, termasuk faktor individual, struktur kerja, fasilitas perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja (Alesani & Hathorn, 2013).



Gambar 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Motivasi

Konsep Neohuman Relation menekankan pentingnya hubungan manusiawi dalam lingkungan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini penting untuk menciptakan struktur organisasi yang efektif dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Teori Organisasi Klasik juga menyoroti empat aspek penting dalam manajemen bisnis: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Implementasi Reward System dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat optimal ketika menggunakan pendekatan Neohuman Relation dalam manajemen bisnis. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen bisnis dan Neohuman Relation saling terkait,

karena pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga memerlukan pendekatan sosial yang diwakili oleh Neohuman Relation (Puspa & Sovian, 2023).

2.3. SISTEM REWARD:

Sistem reward adalah mekanisme yang digunakan organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian atau kontribusi yang mereka berikan. Reward dapat berupa insentif finansial, pengakuan publik, promosi jabatan, atau bentuk penghargaan lainnya. Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas tugas yang telah diselesaikan, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja (Iswandi, 2021). Pengertian reward juga dapat diinterpretasikan sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Sistem reward menjadi salah satu alat motivasi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan, mencapai tujuan organisasi, dan mengembangkan kualitas individu karyawan (Anwar & Dunija, 2016).

Perusahaan sering memberikan reward berdasarkan masa kerja atau tingkat loyalitas karyawan (Schroeder, 2011). Manajemen sumber daya manusia menggunakan strategi reward untuk menciptakan kerja yang harmonis di seluruh tingkatan dalam perusahaan, guna mencapai tujuan Bersama. Menurut survei dari Society for Human Resource Management, sebagian besar perusahaan Amerika memberikan reward berupa uang tunai dan insentif seperti bonus kepada karyawan yang berkinerja baik (Schroeder, 2011). Pemberian reward ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan menghasilkan laba yang lebih tinggi bagi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Jenis reward yang dapat diberikan perusahaan antara lain kenaikan gaji, kompensasi, kenaikan jabatan, dan penghargaan. Reward ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Reward System memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, karena semakin baik hasil yang diperoleh karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya, dan tujuan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

Reward system dianggap krusial bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Ini karena manusia cenderung meningkatkan kinerjanya saat mendapatkan ganjaran, yang sejalan dengan upaya mencapai tujuan pribadi mereka. Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini juga berkontribusi pada percepatan pencapaian tujuan Perusahaan (Adel Iswandi, 2021).

2.4 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1: PENGELOLAAN HRM YANG EFEKTIF BERPENGARUH POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN.

H2: SISTEM REWARD YANG TRANSPARAN DAN ADIL BERPENGARUH POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN.

H3: ADANYA KONSISTENSI ANTARA REWARD YANG DIBERIKAN DENGAN KONTRIBUSI KARYAWAN BERPENGARUH POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN.

H4: PENGELOLAAN HRM YANG EFEKTIF, KOMBINASI SISTEM REWARD YANG BAIK, DAN ADANYA KONSISTENSI ANTARA KEDUANYA SECARA BERSAMA-SAMA MEMILIKI DAMPAK POSITIF YANG LEBIH BESAR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN.

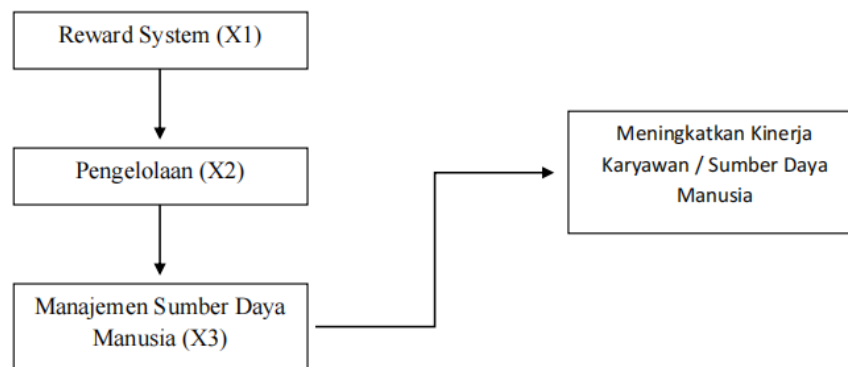
Dengan hipotesis ini, penelitian diharapkan dapat mengungkapkan hubungan yang lebih dalam antara pengelolaan HRM, sistem reward, dan motivasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini mengadopsi pendekatan kualitatif dan menggunakan studi pustaka atau Library Research. Penelitian ini mengolah dan menganalisis berbagai sumber referensi seperti buku, artikel, jurnal, dan sumber dari internet, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Referensi yang digunakan di artikel ini dikutip melalui berbagai platform seperti Mendeley, Google Scholar, Research Gate, dan referensi lainnya (Januszky et al., 2011).

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka digunakan secara sistematis dan konsisten dengan mempertimbangkan asumsi-asumsi yang bersifat metodologis. Metode kualitatif yang digunakan mengikuti skema induktif untuk mempermudah peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang ada. Penelitian ini bersifat eksploratif yang akan diuraikan secara rinci pada bagian-bagian tertentu sebagai dasar perumusan hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau literature review untuk meninjau dan menganalisis berbagai pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat dalam literatur akademik, dengan tujuan merumuskan kontribusi teoretis dan metodologis untuk topik yang dibahas.

Dengan melakukan analisis kajian teoritis dan diskusi mengenai hubungan antar variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dibuat sebuah model yang disebut Conceptual Framework. Konsep ini membantu menggambarkan inti dari rangkaian pemikiran yang ada dalam artikel dan memperjelas hubungan antara variabel-variabel tersebut. Conceptual Framework juga membantu dalam merumuskan hipotesis sementara terkait dengan permasalahan yang dibahas, serta memudahkan pembaca untuk memahami konteks artikel tersebut.

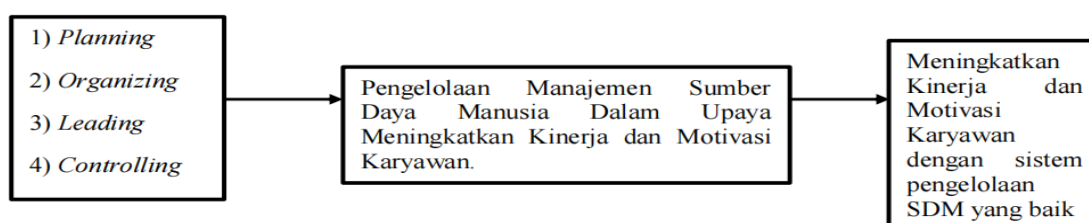


Gambar 2 *Conceptual Framework*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya pemahaman dan penerapan ilmu manajemen bisnis dalam menjalankan sebuah bisnis tidak dapat disangkal. Manajemen bisnis mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengelolaan yang baik dalam manajemen bisnis sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Selain itu, konsep manajemen bisnis juga mencakup lima aspek utama, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian (Alesani & Hathorn, 2013).

Manajemen sumber daya manusia telah menjadi kunci penting bagi perusahaan modern dalam mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien. Pengelolaan manajemen yang efektif membantu dalam merumuskan strategi yang mendukung semua aspek perusahaan, termasuk kinerja dan motivasi karyawan. Pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan persiapan individu-individu di perusahaan untuk mengambil tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan tanggungannya masing-masing (Krisdiantoro, 2017).



Gambar 3 Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Pengelolaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melibatkan berbagai fungsi penting, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian. Setiap fungsi ini memiliki peranannya sendiri dalam mencapai tujuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, 2018).

Hasil dari analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui Reward System dapat disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja: Implementasi Reward System yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui Reward System, karyawan diberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk bekerja lebih baik. Rewards adalah bentuk pengakuan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang mencapai prestasi kerja. Hubungan antara variabel yang terkait dengan masalah meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan sangat berpengaruh, karena penghargaan dapat memperbaiki kinerja pekerja.

Perencanaan memiliki peranan krusial dalam menjalankan manajemen bisnis untuk mengatur sumber daya manusia agar lebih termotivasi dan meningkatkan kualitas kinerja. Tanpa perencanaan yang matang, proses manajemen bisnis tidak akan berjalan efektif. Implementasi Reward System dalam organisasi atau perusahaan memerlukan perencanaan yang teliti terkait dengan insentif yang akan diberikan kepada karyawan yang mencapai target kerja. Dengan adanya penghargaan ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan berdedikasi (Indah et al., 2019).

2. Peningkatan Produktivitas: Motivasi kerja yang ditingkatkan melalui Reward System cenderung berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk mencapai target kinerja mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

3. Pengurangan Tingkat Turnover: Karyawan yang merasa termotivasi dan dihargai melalui Reward System cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover atau pergantian karyawan, karena karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan.

4. Peningkatan Kualitas Karyawan: Melalui Reward System yang sesuai dan adil, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Penghargaan dan insentif yang diberikan melalui Reward System dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Dengan penerapan Reward System, ketiga fungsi tersebut dapat beroperasi secara optimal dan efisien, menghasilkan manfaat bagi perusahaan serta memudahkan manajemen karyawan. Dengan Reward System, perusahaan menjadi lebih kuat karena memiliki sistem penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya Reward System ini, perusahaan dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih mudah.

Pembahasan hasil analisis ini menyoroti beberapa poin krusial. Pertama, pentingnya menerapkan Reward System yang sesuai dan adil dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja. Kedua, hubungan yang erat antara motivasi kerja yang ditingkatkan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas karyawan. Ketiga, strategi pengelolaan Reward System yang efektif, termasuk desain reward yang tepat dengan pencapaian kinerja, transparansi dalam proses penghargaan, dan evaluasi berkala terhadap efektivitas Reward System. Terakhir, dampak positif dari motivasi kerja yang tinggi melalui Reward System terhadap kesinambungan dan kesuksesan perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang fokus pada Reward System dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis yang dilakukan adalah bahwa implementasi Reward System yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penghargaan yang diberikan melalui Reward System dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan efisien. Hal ini juga berpotensi mengurangi tingkat turnover karyawan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, dan merangsang peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, di mana persaingan semakin ketat dan teknologi mengambil peran yang besar, manajemen sumber daya manusia yang fokus pada Reward System menjadi semakin penting. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi pengakuan melalui sistem penghargaan cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berdedikasi. Ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu tetapi juga membawa dampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, kesimpulan utama dari analisis ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif, dengan penerapan Reward System yang baik dan adil, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, perencanaan dan implementasi Reward System yang matang menjadi kunci dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal dan berkelanjutan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami kepada semua pihak atas kerja samanya sehingga penelitian ini bisa menghasilkan sebuah artikel yang akan diterbitkan

REFERENSI

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademika*, IV(1), 18–27.
- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(1), 65-72.
- Clegg, S. R., Pitsis, T. S., & Mount, M. (2021). *Managing and organizations: An introduction to theory and practice*. Sage.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. [Link](<https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>)
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. [Link](<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>)
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280-288.
- Januszyk, K., Liu, Q., & Lima, C. D. (2011). Activities of human RRP6 and structure of the human RRP6 catalytic domain. *RNA*, 17(8), 1566–1577. [Link](<https://doi.org/10.1261/rna.2763111>)
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143. [Link](<https://doi.org/10.2307/25148670>)
- Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, D. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam Skripsi.
- Krisdiantoro, B. N. (2017). JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*, II(2), 85–97.
- Mahadiputra, B. O., & Khairunnisah, N. A. (2023). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System Pada Karyawan Pegadaian Cabang Lombok Utara. *Business Management*, 2(2).
- Niranjan Bank, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, H. B. (2013). No Title Стационарная медицинская помощь (основы организации). [Link](<https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>)

- Puspa, T., & Sovian, M. S. I. (2023). FAKTOR-FAKTOR KUNCI SIKAP MANAJEMEN (MANAGERIAL BEHAVIOUR) DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2481-2494.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1 (2): 78-84.
- Schroeder, T. (2011). Reward and Punishment. *Three Faces of Desire*, 3(2), 38–70. [Link](<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195172379.003.0003>)
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan, 2, 378–386.
- Sudiantini, D., Okniazi, M. R., & Pangestu, D. (2023). ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(1), 10-20.
- Wardhana, A., et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0). *Media Sains Indonesia dan Penulis: Bandung*.