

PENGARUH *REWARD*, KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGAS SAMAR ENERGI MANYAR, GRESIK

Oleh:

Ilan Antofani

Sumartik, S.E., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

- Sistem manajemen sumber daya manusia memainkan peranan signifikan berkenaan dengan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan dana operasional, teknologi, dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada aspek sumber daya. Sebuah perusahaan, baik yang beroperasi di bidang manufaktur atau menyediakan layanan, berusaha untuk merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan organisasi atau sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan strategi dengan memperhatikan faktor pemberian reward, keterampilan dan kemampuan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?

Metode

- **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

- **Lokasi penelitian**

PT. Bagas Samar Energi bertempat di Jl. Raya Hulaan No. 101, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

- **Populasi dan sampel**

Populasi penelitian adalah karyawan dari PT Bagas Samar Energi Manyar, Gresik

Metode

- **Sumber & Pengumpulan Data**

Sumber data = data primer

Metode pengumpulan data = Kuisioner

- **Teknik Analisis Data**

Uji Instrumen Penelitian : Uji validitas dan reabilitas

Uji asumsi klasik : Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi

- **Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji T (Parsial)

Hasil

- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini membuktikan bahwa karyawan diberikan bonus apabila performa kerja karyawan baik. Bonus yang diberikan oleh perusahaan ini berupa uang dengan nominal yang telah ditentukan. Bonus diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi lebih atas kinerjanya dengan tujuan sebagai penghargaan sekaligus motivasi karyawan agar terus bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, karyawan mendapatkan apresiasi berupa piagam best employee ketika karyawan mencapai target dalam pekerjaannya. Selain itu juga, karyawan mendapatkan kata-kata optimistic dari atasan maupun rekan kerja ketika kinerja karyawan itu bagus.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa karyawan dalam setiap divisinya mahir dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan kerja yang dimiliki setiap karyawan ini membantu suasana kerja lebih positif, efisien dan efektif dengan kualitas kerja yang terbaik. Selain itu, keterampilan yang dimiliki setiap karyawan tentu menambah nilai tinggi bagi karyawan itu sendiri dan bermanfaat untuk perusahaan yaitu target perusahaan dapat tercapai. Kemudian, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang menuntut stamina dalam pekerjaannya. Keterampilan lain yang dimiliki oleh karyawan yaitu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa adanya pengalaman kerja yang dimiliki, membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan memiliki pengalaman yang tinggi dalam bidang pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugas dapat optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya guna mendukung proses terselesaikannya pekerjaan. Karyawan diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil pada analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward, keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bagas Samar Energi Manyar, GRESIK. Hal ini dapat diartikan bahwasanya reward, keterampilan dan kemampuan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini hendaknya bisa berkontribusi secara teoritis dan praktis.

- 1. Manfaat Teoritis** : Penelitian ini seharusnya sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pengetahuan yang bisa dijadikan bahan kaji untuk ilmu manajemen terutama menunjang sumber daya manusia untuk pengembangan teori-teori yang berhubungan dengan *reward*, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.
- 2. Manfaat Praktis**
 - Bagi Peneliti : Dari hasil penelitian ini bisa memperbanyak pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sebagai calon sarjana, dituntut untuk memiliki pengetahuan, keilmuan, ketelitian untuk menganalisis.
 - Bagi Perusahaan : Sebagai bahan informasi dan rekomendasi bagi para pengelola perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik mengenai pentingnya pemberian *reward*, keterampilan kerja serta kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - Bagi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo : Dengan penelitian ini dapat menambah koleksi perpustakaan serta sebagai bahan informasi guna memperkaya literatur yang ada sehingga dapat menambah wawasan mahasiswa lain.

Referensi

- [1] Negara, Sandry Pratama Atma. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Bekasi Timur*. 23 Februari 2022. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 11 No. 2
- [2] Parta dan Mahayasa. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bgaian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*, *Jurnal Widya Amrita*, Vol. 1. Februari 2021 : 65-76.
- [3] Sugiharta, Bagus Jaka. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11 No. 1 Th. 2019 : 44-53
- [4] Hasibuan, Husnil Khotimah. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah*. Skripsi tidak diterbitkan. Sumatera Utara:FEBI UIN Sumatera Utara.
- [5] Suryaman dan Fernando. (2020). *Pengaruh Reward, Punishment dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawar Sebelas Serang*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 2. Hal 100-105.
- [6] Lengkong, Febrio., Lengkong, Victor., Taroreh, Rita. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 281-290.
- [7] Mongilala, Christina Merry Chrisye., Tewal, Benhard., Sendow, Greis. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem*. *Jurnal EMBA*. Vol. 10. No. 3 Juli 2022. Hal 861-871.

Referensi

- [8] Pratama dan Wardani. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Kendal)*. Jurnal Muqtasid, Vol. 8 Hal 2 Th. 2017 : 199-129.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi 2). Cetakan ke-25. Bandung:Alfabeta.
- [10] Purwanto, M. Ngalim. (2011). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. (Edisi 2). Cetakan ke-16. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- [11] Wardani. (2022) *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Bandung)*. JAMMS. Vol 3. No. 2 Hal :115-127.
- [12] Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta:Bumi Aksara.
- [13] Suryani dan Fe, Fe. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi*. Prosiding Seminar Nasional AIMI. 27-28 Oktober 2017. Hal. 207-215

