

Strategi Penerapan Reward, Budaya Organisasi, Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Oleh:

Ridwan Purnomo (192010200414)

Hasan Ubaidillah, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

January, 2024

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengawasi kinerja, perilaku dan sikap para karyawan untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam rangka untuk terwujudnya tujuan internal perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kinerja yang maksimal adalah dengan memberikan reward, budaya organisasi, pelatihan.

Reward merupakan bentuk upaya sebagai mengatur hasil yang diinginkan karena menyertakan bentuk balasan berupa kompensasi pada karyawan yang telah melakukan kinerja yang baik dan seoptimal mungkin sesuai takget yang telah diberikan.

Budaya organisasi, penerapan budaya organisasi sangat diperlukan di dalam perusahaan karena hal ini berpengaruh terhadap pencapaian visi perusahaan, dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka akan terciptanya nilai-nilai/angapan individu bertindak harus sesuai dengan budaya organasasi yang telah diterapkan

Pelatihan, penerapan pelatihan sangat diperlukan perusahaan untuk menambah dan memperbaiki kinerja para karyawan

Pendahuluan

FENOMENA

PT.Harapan Sejahtera Karya Utama sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik. Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan dan ketidakstabilan kinerja karyawan

No	Bulan	Target produksi (kg)	Jumlah Output (kg)	Presentase (%)
1	Januari	110000	109400	99,4%
2	Februari	110000	109550	99,6%
3	Maret	110000	109500	99,5%
4	April	110000	109940	99,8%
5	Mei	110000	109300	99,3%
6	Juni	110000	109610	99,6%
7	Juli	110000	109850	99,9%
8	Agustus	110000	110000	100%
9	September	110000	109848	99,8%
10	Oktober	110000	110000	100%
11	November	110000	109900	99,9%
12	Desember	110000	110000	100%

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

1. Apakah strategi penerapan reward berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan dan menganalisis adanya pengaruh reward, budaya organisasi, pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Kategori SDGs

kategori SDGS yang dipilih kategori kedelapan ialah pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGS kedelapan ini karena penelitian ini berjudul “Strategi Penerapan Reward, Budaya Organisasi, Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, yang mana sebuah perusahaan atau organisasi harus memberikan sebuah pekerjaan yang layak kepada para karyawannya, agar setiap karyawan mampu bekerjasama dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menumbuhkan perekonomian.

Pendahuluan

Research GAP

Evidence Gap

Reward Terhadap Kinerja Karyawan

[10] : Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

[2] : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan

[11] : Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

[18] : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pendahuluan

Research GAP

Evidence Gap

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

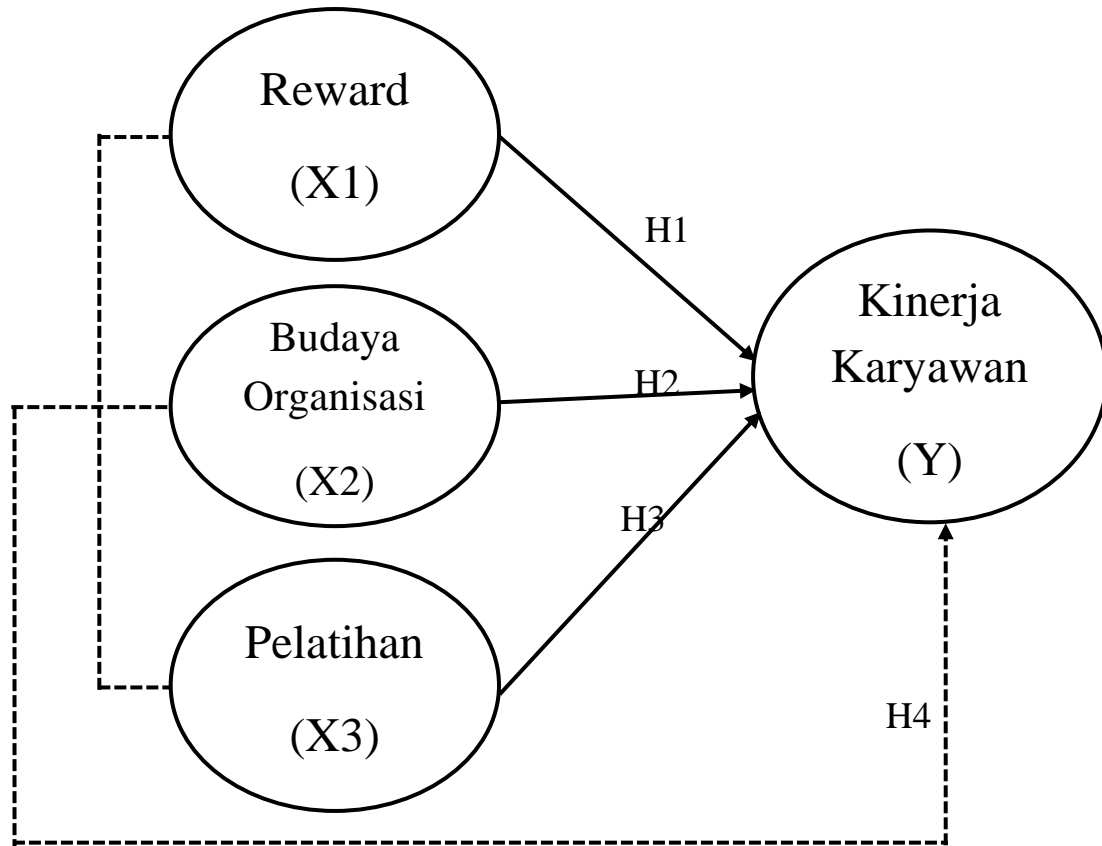
[13] : Pelatihan tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan

[16] : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

- Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif
- Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berbentuk skala Likert
- Penarikan sampel penulis menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling
- Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Harapan Sejaterah Karya Utama yaitu sebanyak 128 orang.
- Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS

Kerangka Konseptual



- H1: reward berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
- H2: budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
- H3: pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
- H4: diduga reward, budaya organisasi, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja

Hasil dan Pembahasan

Uji validasi

variabel	indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,762	0,176	Valid
	X1.2	0,773	0,176	Valid
	X1.3	0,821	0,176	Valid
	X1.4	0,704	0,176	Valid
	X1.5	0,692	0,176	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,653	0,176	Valid
	X2.2	0,751	0,176	Valid
	X2.3	0,670	0,176	Valid
	X2.4	0,655	0,176	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,773	0,176	Valid
	X3.2	0,776	0,176	Valid
	X3.3	0,717	0,176	Valid
	X3.4	0,724	0,176	Valid
	X3.5	0,753	0,176	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,789	0,176	Valid
	Y2	0,768	0,176	Valid
	Y3	0,763	0,176	Valid
	Y4	0,760	0,176	Valid
	Y5	0,725	0,176	Valid

Hasil uji validitas masing masing instrument dari pertanyaan dari Reward (X1), Budaya organisasi (X2), Pelatihan Kerja (X3) dan Kinerja (Y), menunjukan bahwa semua Variabel Valid Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,176

Hasil dan Pembahasan

Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Reward (X1)	0,806	0.60	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,617	0.60	Reliabel
Pelatihan kerja (X3)	0,804	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,817	0.60	Reliabel

Dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dimana Alpha ditentukan sebesar 0,6 yang menunjukan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,6

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

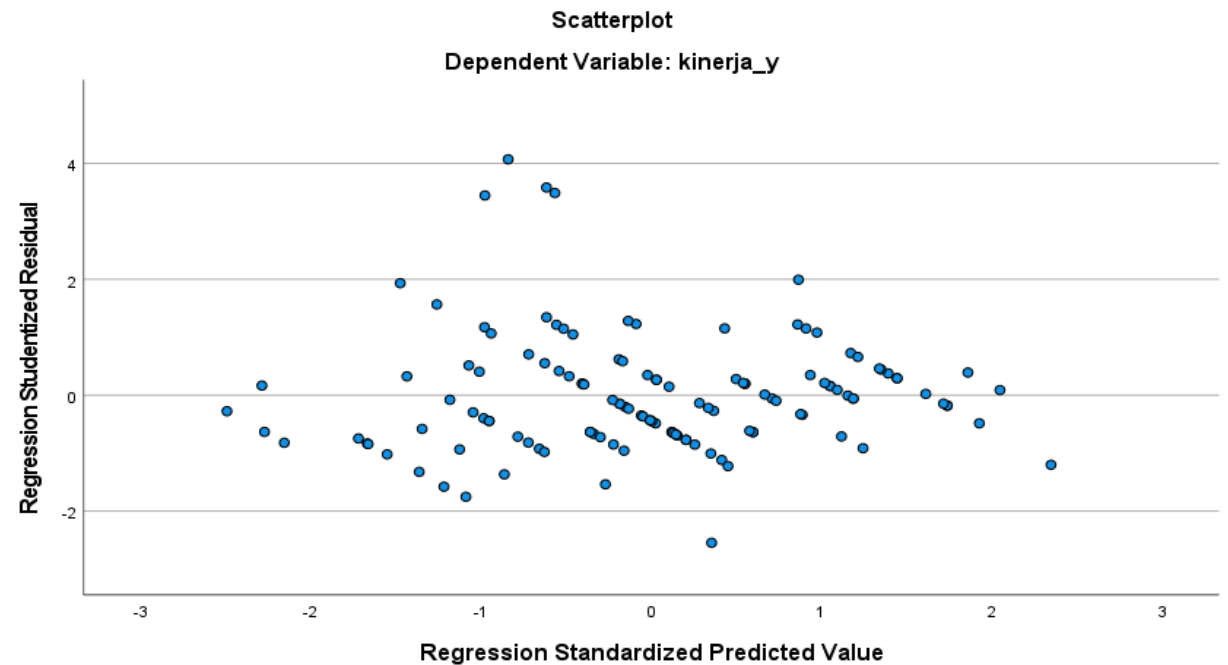
Dari uji normalitas di atas, nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0.145 > 0.05$, yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal. Hasil ini dapat dilihat dari *Plot of Regression Residual* yang apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis maka data berdistribusi normal.

N			128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.31412556
Most Extreme Differences	Absolute		.120
	Positive		.120
	Negative		-.086
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.145
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Hasil dan Pembahasan

UJI Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas diatas, membentuk pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Reward memiliki nilai VIF sebesar 1.002 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.998 (>0.10). Budaya Organisasi memiliki nilai VIF yaitu 1.004 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.996 (>0.10). Pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1.006 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.997 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.450	1.567		8.581	.000		
	X1_reward	.095	.031	.146	3.068	.003	.998	1.002
	X2_budaya organisasi	.392	.063	.298	6.253	.000	.996	1.004
	X3_pelatihan	.749	.047	.756	15.841	.000	.997	1.006

a. Dependent Variable: kinerja_y

Hasil dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

$$Y = 13.450 + 0.095 X1 + 0.392 X2 + 0.749 X3 + e1$$

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.450	1.567		8.581	.000
	X1_reward	.095	.031	.146	3.068	.003
	X2_budaya organisasi	.392	.063	.298	6.253	.000
	X3_pelatihan	.749	.047	.756	15.841	.000

a. Dependent Variable: kinerja_y

Hasil dan Pembahasan

Nilai konstanta (α) sebesar 13.450 hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variable bebas seperti reward (X1), budaya organisasi (X2) dan pelatihan (X3) nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 13.450. Koefisien variabel Reward dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,095. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel reward meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.095. Nilai koefisien antara variabel budaya organisasi dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.392. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.392. Nilai koefisien antara variabel pelatihan dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.749. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.184.

Hasil dan Pembahasan

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.450	1.567		8.581	.000
	X1_reward	.095	.031	.146	3.068	.003
	X2_budaya organisasi	.392	.063	.298	6.253	.000
	X3_pelatihan	.749	.047	.756	15.841	.000

a. Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Reward memiliki nilai t-hitung sebesar 3.068 dan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 6.253 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan memiliki nilai t-hitung sebesar 15.841 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.735	3	186.578	105.489	.000 ^b
	Residual	219.320	124	1.769		
	Total	779.055	127			

a. Dependent Variable: kinerja_y

b. Predictors: (Constant), X3_pelatihan, X1_reward, X2_budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung variabel independen Reward, Budaya organisasi, dan Pelatihan adalah sebesar 105.489 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05) sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis diterima. Dengan demikian secara simultan variabel Reward, Budaya organisasi, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.712	1.330

a. Predictors: (Constant), X3_pelatihan, X1_reward, X2_budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja_y

Berdasarkan tabel diatas untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel – variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji determinan R² dapat dilihat dari nilai koefisien determinan yang diperoleh angka R² sebesar 0,718 atau (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh variabel independent yang terdiri dari Reward, Budaya organisasi dan Pelatihan. Dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 68,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Pembahasan

Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi reward seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Terdapat empat indikator reward menurut [10] antara lain bonus, kesejahteraan, Pengembangan karir, Penghargaan psikologis. Kontribusi terbesar ada pada indikator bonus, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan yang merasa semangat dengan adanya gaji tambahan atau upah bonus.

Study empiris menunjukkan bahwa reward dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk bonus, kesejahteraan, Pengembangan karir, Penghargaan psikologis. Kontribusi terbesar ada pada indikator bonus, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan merasa semangat dengan adanya gaji tambahan atau upah bonus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman [2] yang mana mengemukakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Carla Adityarini [10] bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat empat indikator budaya organisasi menurut [18] antara lain norma, aturan, filosofi, kerja sama. Kontribusi terbesar ada pada indikator kerja sama, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan organisasi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Study empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk norma, aturan, filosofi, kerja sama. Kontribusi terbesar ada pada indikator kerja sama hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan organisasi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhana, Noer Choidah [20] yang mana mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Anwar ikhsan [11] bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal tersebut membuktikan semakin tinggi pemberian pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat lima indikator pelatihan menurut [14] antara lain tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Kontribusi terbesar ada pada indikator tujuan pelatihan hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pelatihan dapat meningkatkan kemahiran dalam bekerja.

Study empiris menunjukkan bahwa pelatihan dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk lain tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Kontribusi terbesar ada pada indikator tujuan pelatihan hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pelatihan dapat meningkatkan kemahiran dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Charles Willson, Hikmah [14] yang mana mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh W. Wahyudi [13] bahwa variabel pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan memberikan reward terhadap seluruh karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama melalui berbagai cara agar kinerja dapat meningkat.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat lagi memperhatikan budaya organisasi agar karyawan dapat merasa nyaman sehingga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan pihak perusahaan bisa menerima masukan dan saran dari karyawan dengan baik sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat bersinergi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

