

Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Marlita Putri Yuni, Muhammad Irfani Hendri
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,
Pontianak

*Email: marlitaputriyuni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh reward dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner yang kemudian dibagikan kepada responden pekerja yang berada di rumah sakit Sudarso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Reward, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset pokok. Aset pokok SDM yang mampu menentukan tercapainya keberhasilan dan tujuan perusahaan. Seringkali, aset sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dijaga keberlangsungannya saat bekerja untuk perusahaan. Sehingga aset tersebut mampu memberikan potensi terbaik. Dengan demikian, jika sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi, maka dapat memperkuat tingkat kinerja. Hal itu terjadi dengan penilaian kinerja dan akan diketahui kemampuan pencapaian tiap individu. Dalam dunia manajemen, penilaian kinerja pada perusahaan sangat penting. Penilaian kinerja adalah cara untuk melakukan evaluasi terhadap tiap individu dalam pekerjaan. Penilaian tersebut dibandingkan dengan standar perusahaan serta memberikan informasi atas kinerjanya. Penilaian kinerja secara efektif membutuhkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja adalah bentuk penilaian yang dilakukan untuk kegiatan-kegiatan dalam berbagai nilai di perusahaan. Kemudian penilaian itu berguna untuk umpan balik dalam suatu tindakan yang efektif dan efisien. Penilaian tersebut dapat memberikan informasi mengenai kinerja pelaksanaan suatu rencana. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyesuaikan berdasarkan kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Umpan balik tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan performa individu maupun perusahaan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan motivasi kerja dan menentukan dalam pemberian reward. Penilaian kinerja diperlukan guna mengendalikan tindakan yang tidak diharapkan melalui umpan balik kerja. Penilaian juga sebagai dasar untuk pemberian penghargaan kepada orang yang telah mencapai tujuan. Penghargaan yang diberikan atas usaha dan kinerja dalam perusahaan adalah sistem kebijakan reward. Reward adalah suatu imbalan jasa untuk tenaga kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Reward diberikan atas pemberian tenaga dan pikiran demi kemajuan serta tercapainya tujuan perusahaan. Pemberian reward harus dilakukan oleh perusahaan dengan adil pada tiap individu. Namun dapat ditemui, bahwa adanya pemberian reward

yang berbeda. Hal tersebut akan mengakibatkan kecemburuan sosial yang muncul di antara individu lainnya. Sehingga masalah tersebut akan membangkitkan hubungan kerja yang tidak baik dan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan khusus atas prestasi yang diperoleh tiap individu.

Perusahaan harus memperhatikan cara pemberian reward, motivasi serta tanggung jawab dalam tugas tiap individu. Sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dalam meningkatkan produktivitas, rasa keikutsertaan atau loyalitas tenaga kerja dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Sistem reward memiliki peran dasar untuk perusahaan. Peran tersebut guna memikat dan mempertahankan pekerja yang memiliki kualitas tinggi. Reward dapat berupa rasa puas yang positif terhadap diri sendiri, karena telah menyelesaikan tugas dengan baik. Reward juga dapat mencakup kompensasi untuk memenuhi kebutuhan tiap individu. Pada dasarnya reward bertujuan positif. Tetapi reward juga memiliki kemungkinan berdampak negatif. Jika hanya terfokus pada reward, maka akan cenderung egois dan individual. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu menciptakan sistem reward yang memperhatikan proses dalam pencapaian berupa perilaku positif dan mengarah pada kinerja. Maka dari itu, sistem reward memiliki peran penting untuk perusahaan dalam menarik kepuasan kerja dan mempertahankan loyalitas untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja juga merupakan cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menjaga loyalitas kerja. Motivasi merupakan penerimaan kapasitas gerak yang memberikan semangat kerja individu agar mampu bekerja dengan efektif serta memiliki integrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi penting karena motivasi dapat menyebabkan, mendukung dan menyalurkan perilaku individu maupun kelompok agar memiliki kinerja tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Individu yang memiliki motivasi tinggi dapat mempunyai tanggung jawab dan loyalitas pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan upaya yang dapat membangun motivasi, sehingga perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusia. Upaya membangun motivasi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja di suatu perusahaan. Loyalitas adalah sebuah sikap setia, dedikasi dan harapan yang ditujukan oleh seseorang. Perusahaan yang memiliki karyawan dan konsumen yang setia adalah bentuk kekayaan dan memberikan alur pemasukan dalam jangka panjang kepada perusahaan. Selain itu, menumbuhkan kepuasan perlu terdapat koordinasi dan komunikasi yang memiliki sifat statis. Namun, hal tersebut tetap bergantung pada kinerja sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dari hasil keluarannya (Afandi,2018). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Afandi,2018) sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam perusahaan ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Singodimedjo,2012). Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Adapun lima indikator reward (Singodimedjo,2012) sebagai berikut:

1. Finansial Tunai

Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Finansial Tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. Non Finansial

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

4. Reward Intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.

5. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan atas pencapaian yang telah dicapai.

Kaswan (2012) menjelaskan motivasi merupakan serangkaian proses yang mengarahkan, menjaga perilaku, dan membangkitkan semangat kerja sehingga mencapai sebuah tujuan perusahaan. Kekuatan ini seberapa berusaha semaksimal mungkin individu dalam berusaha, arah dimana disalurkan oleh perusahaan dan memberikan keuntungan, ketekunan mengukur seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya dalam mencapai tujuan mereka. Motivasi juga merupakan dorongan atau kemauan dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, menggali potensi yang ada dalam diri seseorang, dan mampu bekerja untuk memenuhi tujuan baik secara individu maupun perusahaan. Motivasi tercipta melalui peran perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja dalam sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan. Tidak hanya berasal dari dorongan pihak lain, motivasi tercipta berasal dari dalam diri individu seseorang tersebut sehingga dapat mempengaruhi melakukan sesuatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang dibangun.

Motivasi memiliki tiga indikator sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki sesuai dengan pernyataan McClelland dalam Rivai (2014), yaitu:

1. Need for Achievement (Kebutuhan seseorang akan prestasi)

Dimana dimensi ini cenderung kepada dorongan seseorang akan berprestasi dan mengungguli. Dari dimensi ini mempunyai tiga indikator yaitu:

- a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Prestasi kerja

2. Need for Power (Kebutuhan seseorang akan kekuatan)

Dimana dimensi ini cenderung kepada tidak adanya keterpaksaan dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam suatu cara yang tidak akan berperilaku yang sama. Dari dimensi ini mempunyai tiga indikator yaitu:

- a. Mencari posisi dalam kelompok
- b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
- c. Tingkat penghargaan

3. Need for Affiliation (Kebutuhan seseorang akan afiliasi)

Dimensi ini cenderung kepada seseorang yang memiliki Hasrat untuk menciptakan hubungan antar pribadi maupun kelompok yang ramah dan akrab.

Dari dimensi ini mempunyai dua indikator yaitu:

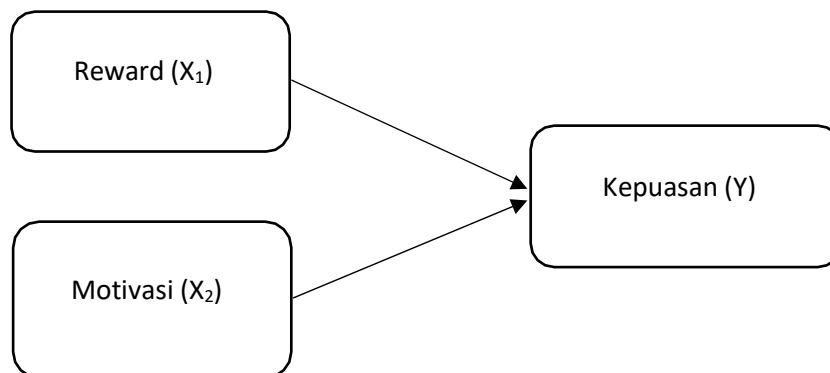
- a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
- b. Memiliki kerja sama yang baik

Penelitian ini meneliti terkait karyawan Rumah Sakit Sudarso. Dalam bekerja tentunya terdapat tantangan yang dihadapi selain kelelahan yang tinggi, tingkat profesionalitas yang tinggi dan jam kerja yang tinggi. Para karyawan terus menunjukkan kinerja yang tinggi dan berusaha memberikan yang terbaik karena jenis pekerjaan yang berkaitan dengan kehidupan manusia. Dalam hal ini tentunya dibutuhkan reward dan motivasi dari pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawan dan berdampak pada kinerja yang selalu baik. Foenay, dkk (2020) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hindarti dan Wahyudi, (2015)

menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oktaviani, (2019) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juni, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini terkait pengaruh reward dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel dengan melalui uji statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Sudarso, sedangkan sampel yang digunakan juga bagian dari populasi yaitu Karyawan Rumah Sakit Sudarso dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Terdapat dua variabel independen yaitu reward dan motivasi dan kemudian terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Untuk memudahkan dalam menentukan arah penelitian maka digunakan kerangka konsep yang dapat dilihat pada gambar berikut:



HASIL

Berikut hasil analisis untuk menentukan pengaruh variabel, persentase pengaruh dan variabel mana saja yang memiliki pengaruh.

Uji F (Simultan)

Mean Square	F	Sig.
7.116	3.021	.001b
.021		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tingkat signifikansi Anova pada uji F adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dinyatakan variabel reward (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	.711	.081		.725	.441

Reward	.192	.048	.176	2.449	.016
Motivasi	.330	.213	.421	7.014	.043

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel hasil pengujian model regresi terhadap variabel independent, menunjukkan bahwa variabel reward (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan karena lebih kecil dari ketentuan (0,05), persamaannya:

$$Y = 0,711 + 0,192 (X1) + 0,330 (X2)$$

Dimana X1= Reward, X2= Motivasi, dan Y= Kepuasan.

1. Konstanta sebesar 0,711 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel reward (X1) dan motivasi (X2), maka nilai kepuasan (Y) adalah 0,711.
2. Koefisien regresi variabel reward (X1) adalah 0,192 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel reward (X1) akan memberikan kenaikan sebesar 0,192. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi reward (X1) yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) adalah 0,330 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel motivasi (X2) akan memberikan kenaikan sebesar 0,330. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi (X2) yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R-squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806	.791	.782	.1124

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai R Square adalah 0,791, hal ini berarti 79,1% Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Reward (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN

Terdapat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi reward maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

SARAN

Terdapat beberapa rekomendasi atau saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk terus mempertahankan apa yang telah bagus baik dari segi reward maupun motivasi serta meningkatkan lagi faktor lainnya juga agar kepuasan karyawan terus tercipta sehingga kinerja yang ditunjukkan juga terus baik kepada masyarakat.

2. Diharapkan untuk terus menerus meningkatkan kinerja sehingga pelayanan dapat terus maksimal kepada masyarakat.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Foenay, dkk. (2020). Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11 No. 1.
- Hindarti, F & Wahyudi, A. (2015). Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 15 No. 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Oktaviani, S. (2019). Pengaruh Reward Dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1 No. 7. Riau: Zanafa Publishing.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.