

# **Analisis Pemberian penghargaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Aderus Utama Banjarmasin**

Nor Aida<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>  
Email : noraidabjm1993@gmail.com

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pemberian penghargaan pada CV. Aderus Utama Banjarmasin, (2) Kinerja karyawan pada CV. Aderus Utama Banjarmasin, (3) Pemberian penghargaan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Aderus Utama.

Untuk mengumpulkan data-data penulis menggunakan Metode Penelitian Lapangan (Field Research), Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Analisis Data, dengan ini maka hasil Penelitian menunjukkan : (1) Pemberian penghargaan pada CV. Aderus Utama belum maksimal yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pimpinan dan hubungan yang kurang baik antara pimpinan dan karyawan, (2) Kinerja pada karyawan CV. Aderus Utama belum maksimal dilihat dari karyawan yang masih terlambat dan kurang disiplin serta tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, (3) Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Aderus Utama Banjarmasin, maka dengan hal tersebut diharapkan CV. Aderus Utama Banjarmasin dapat melakukan perbaikan dan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, memperbaiki hubungan karyawan dan pimpinan dengan cara menjalin komunikasi yang lebih baik, meluangkan waktu untuk karyawan dan bersikap adil serta menerima kritik dan saran dari karyawan, memperbaiki kinerja karyawan dengan mengadakan evaluasi kerja dan memberikan sanksi serta penghargaan.

**Kata Kunci : Pemberian Penghargaan, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to test: (1) Awarding the CV. Aderus Utama Banjarmasin, (2) Employee performance on CV. Aderus Utama Banjarmasin, (3) Giving awards has a big influence on improving employee performance on CV. Main Aderus.*

*To collect the data the author uses Field Research Methods (Field Research), Research Library (Library Research) and Data Analysis, with this the results of the study show: (1) Awarding the CV. Aderus Utama has not been maximized due to a lack of awareness of the leadership and poor relations between the leadership and employees, (2) Performance on CV employees. Main Aderus has not been maximally seen from employees who are still late and lack discipline and lack of appreciation for employees who excel, (3) Giving awards has a significant effect on improving the performance of employees of CV. Aderus Utama Banjarmasin, so that it is expected that CV. Aderus Utama Banjarmasin can make improvements and reward employees who excel, improve employee and leadership relations by establishing better communication, taking time for employees and being fair and accepting criticism and suggestions from employees, improving employee performance by conducting work evaluations and giving sanctions and awards.*

**Keywords: Awarding, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yaitu rendahnya atau kurangnya kesadaran para pimpinan untuk memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawannya. Tidak adanya penghargaan dalam perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan akan menjadi tidak semangat dalam mencapai target perusahaan, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja disebabkan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari pimpinan.

Permasalahan yang terkait dengan pemberian penghargaan dirasakan pula oleh Karyawan CV. Aderus Utama tidak adanya penghargaan yang diberikan pada CV. Aderus Utama membuat kinerja karyawannya menurun. Karyawan yang berprestasi dan kurang berprestasi di samakan, sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan CV. Aderus Utama menurun yang akan berdampak pula pada kemajuan CV. Aderus Utama.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pemberian penghargaan perusahaan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengemukakan pembahasan skripsi ini, mencoba untuk meneliti hal tersebut dengan mengambil topik yang berkaitan dengan "ANALISIS PEMBERIAN PENGHARGAAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADERUS UTAMA BANJARMASIN".

## **METODE PENELITIAN**

"Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia suatu objek Suatu kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang".

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

### **1) Jenis Penelitian**

- (1) Data Primer,
- (2) Data Sekunder, **Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan metode di atas, penulis melakukan pengumpulan data dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

- (1) Penelitian Lapangan (Field Research)
- (2) Penelitian Kepustakaan (Library Research)
- (3) Analisis Data

## **HASIL PENELITIAN**

### **1) Pemberian Penghargaan pada CV. Aderus Utama**

Dari hasil penelitian yang ada CV. Aderus Utama Banjarmasin penulis menemukan permasalahan sebagai berikut :

- (1) Pemberian penghargaan pada CV. Aderus Utama belum berjalan maksimal
- (2) Kinerja Karyawan pada CV. Aderus Utama belum maksimal
- (3) Belum adanya penghargaan untuk karyawan yang disiplin maupun yang berprestasi
- (4) Kurang tegasnya pengawasan terhadap karyawan
- (5) Pimpinan belum memberikan teladan terhadap karyawan.
- (6) Pimpinan tidak memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan
- (7) Belum adanya kebijakan dari pimpinan mengikutsertakan para karyawan untuk pelatihan tertentu.

Berikut pemberian penghargaan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan CV.

Aderus Utama Banjarmasin, yaitu :

- (1) Memberikan pujian
- (2) Ucapan Terimakasih
- (3) Employee Of The Month
- (4) Training
- (5) Simpati
- (6) Kebersamaan
- (7) Event Khusus
- (8) Percakapan Santai
- (9) Gaji atau upah
- (10) Insentif

## 2) Kinerja Karyawan CV. Aderus Utama

CV. Aderus Utama Banjarmasin merupakan perusahaan konstruksi yang menerapkan standar kerja 6 (enam) hari yaitu hari senin sampai dengan hari sabtu dan 1 (satu) hari libur yaitu hari minggu. Adapun perincian waktu kerja pada CV. Aderus Utama Banjarmasin yaitu :

**Tabel.1**

**Waktu Kerja CV. Aderus Utama**

No	Hari	Masuk Kerja	Istirahat	Pulang Kerja
1	Senin	08.00 Wita	12.00- 13.00 Wita	17.00 Wita
2	Selasa	08.00 Wita	12.00- 13.00 Wita	17.00 Wita
3	Rabu	08.00 Wita	12.00- 13.00 Wita	17.00 Wita
4	Kamis	08.00 Wita	12.00- 13.00 Wita	17.00 Wita
5	Jum'at	08.00 Wita	12.00- 13.00 Wita	17.00 Wita
6	Sabtu	08.00 Wita	-	12.00 Wita

Kinerja karyawan pada CV. Aderus Utama Banjarmasin belum maksimal, dapat dilihat pada ketidakhadiran dan keterlambatan dengan alasan kurang tepat dan terus menerus ditolleransi oleh pimpinan, serta

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan harus bekerja lembur, yang secara tidak langsung merugikan perusahaan. Dengan demikian pemimpin harus lebih tanggap terhadap karyawan, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. Kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan dapat memberikan peningkatan pada disiplin kerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1) Penyebab Pemberian Penghargaan Belum Maksimal

Pemberian penghargaan pada CV. Aderus Utama belum maksimal karena :

(1) Kurangnya Kesadaran dari pimpinan akan pentingnya sebuah reward Memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan pasti akan membuat mereka merasa senang, merasa pekerjaannya dihargai dengan baik di perusahaan. Namun, masih banyak para atasan yang lupa akan pentingnya hal ini. Pemberian penghargaan (*reward*) sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, menghargai karyawan menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh Karena itu kesadaran pimpinan untuk memberikan *reward* pada karyawannya sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan

(2) Hubungan yang kurang baik antara pimpinan dan karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki perusahaan untuk bisa mencapai setiap tujuannya. Untuk itu menjalin hubungan dengan karyawan secara baik perlu dilakukan oleh setiap perusahaan. perusahaan harus mnjalin hubungan dengan karyawan dan memperlakukan mereka layaknya rekan kerja sama seperti lainnya. Agar memiliki hubungan baik dengan karyawan, yang

harus dilakukan tidak hanya memberi kenaikan gaji atau penghargaan tertentu, melainkan beberapa hal di bawah ini:

(1). Kebijakan yang Transparan

Menerapkan sikap dan kebijakan terbuka adalah salah satu cara yang baik untuk menjalin hubungan dengan karyawan. Sikap terbuka yang dimaksud di sini adalah perusahaan mau membuka diri menerima ide dan pendapat dari karyawan mengenai beberapa hal tertentu. Bahkan pimpinan juga bisa membuat kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengajukan komplain mengenai sesuatu. Selain membuat karyawan merasa dihargai, untuk menjalin hubungan dengan karyawan juga memungkinkan perusahaan mendapatkan ide dan pendapat baru yang mungkin saja tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Perusahaan juga bisa mengetahui kendala apa yang sedang dihadapi oleh karyawannya.

(2). Berkomunikasi dengan Baik

Untuk bisa menjalin hubungan dengan karyawan, pastikan karyawan mengetahui bahwa seorang pimpinan bersedia melakukan komunikasi dengan baik dalam kesempatan apapun. Baik itu komunikasi langsung, dalam meeting, melalui email atau telepon dan sebagainya. Pimpinan tidak boleh mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa memperdulikan karyawannya. Motivasi kerja karyawan akan lebih meningkat.

(3). Luangkan Waktu untuk Karyawan

Bertemu dengan karyawan tidak cukup hanya melalui meeting atau keperluan kantor saja. Melainkan berupaya untuk menyediakan waktu sebanyak atau sebisa mungkin dengan karyawan untuk menjalin hubungan baik. Pastikan pimpinan hadir bagi karyawan dalam keadaan susah maupun duka. Contoh kecil yang mudah dilakukan adalah makan siang bersama, ikut merayakan ulang tahun karyawan, menjenguk karyawan yang sakit dan sebagainya.

(4). Bersikap Adil Kepada Karyawan

Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah perlakuan yang tidak adil

dari perusahaan atau atasan. Dapat dikatakan bahwa biasanya atasan memiliki staff atau bawahan favorit mereka sehingga karyawan lain merasa diperlakukan secara tidak adil. Hubungan pimpinan akan terjalin dengan baik jika bersikap adil kepada semua karyawan tanpa terkecuali. Untuk memberikan motivasi kerja ke karyawan, jangan memiliki harapan yang sama dari setiap karyawan karena tentu saja setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Pada dasarnya pimpinan harus bersikap positif kepada semua karyawan.

(5). Melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Ketika pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan seperti tujuan tim yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan. Karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

(6). Kejujuran Selalu Berikan Hasil yang Terbaik

Kejujuran adalah hal utama dalam setiap pekerjaan. Ketika Pimpinan berbohong kepada karyawan, maka Pimpinan menghancurkan kepercayaan mereka yang kemudian berakibat rusaknya hubungan kedua belah pihak

2) Penyebab Kinerja Karyawan pada CV. Aderus Utama Belum Maksimal

(1) Masih adanya karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan peraturan jam kerja, baik memulai masuk ke tempat kerja maupun mereka yang pulang lebih awal.

(2) Masih adanya karyawan yang mengulur waktu masuk kerja setelah jam istirahat.

(3) Masih adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan posisi masing-masing. Hal ini terlihat dari karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi memindahkan tugasnya kepada karyawan yang mempunyai jabatan lebih rendah.

(4) Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini terlihat dari karyawan yang datang terlambat dan harus menyelesaikan

tugasnya diluar jam kerja yang berarti karyawan harus bekerja lembur yang secara tidak langsung merugikan perusahaan.

- (5) Kurangnya kesadaran diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- (6) Belum adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.
- (7) Adanya kecemburuan sosial dilingkungan kerja. Hal ini terlihat dari karyawan yang mulanya disiplin menjadi tidak disiplin.
- (8) Tidak adanya motivasi dari pimpinan yang mendorong kinerjakaryawan untuk lebih meningkat.

Dari karyawan yang datang terlambat dan tidak adanya teguran dari pimpinan, menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial yang ada di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin merasa tidak ada penghargaan bagi kedisiplinannya karena tidak ada sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin. Sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menjadi berkurang.

### **3. Pentingnya Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Melihat Kenyataan bahwa kinerja Karyawan di CV. Aderus Utama Banjarmasin belum maksimal yang salah satu penyebabnya adalah tidak adanya pemberian penghargaan maka jelas diperlukan kesadaran dari pimpinan untuk memberikan *reward* pada karyawan yang berprestasi. Penghargaan dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dapat pula berupa ganjaran buka uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang). Adanya pemberian penghargaan tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Agar tumbuh Kesadaran dari pimpinan CV. Aderuss Utama untuk memberikan reward pada karyawannya demi meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan perbaikan hubungan

antara pimpinan dan karyawan dengan cara melakukan komunikasi yang lebih baik, meluangkan waktu untuk karyawan, bersikap adil pada karyawan dan menerima kritik dan saran dari karyawan. Pada CV. Aderus Utama juga diperlukan evaluasi kerja dan pemberian sanksi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

CV. Aderus Utama Banjarmasin diharapkan bisa mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi selama ini terutama dalam hal pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga dapat melakukan perbaikan dan dapat memberikan reward pada karyawannya.

Untuk memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawan, CV Aderus Utama yang dinilai kurang baik, dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang lebih baik, meluangkan waktu untuk karyawan, dan bersikap adil pada karyawan serta menerima kritik dan saran dari karyawan. Dengan begitu hubungan antara pimpinan dan karyawan akan lebih baik sehingga tumbuh kesadaran dari pimpinan untuk memberikan reward dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memperbaiki kinerja karyawan CV. Aderus Utama Banjarmasin yang dinilai kurang maksimal, dapat dilakukan evaluasi kerja dalam kurun waktu tertentu, memberikan sanksi dan penghargaan serta memberikan bimbingan teknis kepada karyawan melalui diklat-diklat secara berkala. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan yang positif dan selalu memiliki inisiatif yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Pimpinan diharapkan harus bisa mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk

tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. 2016. "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Sumber Rezeki Aluminium Banjarmasin". Skripsi. FEKON Manajemen, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin.
- Armstrong, Michael. 2007. Employee Reward Management and Practice (2nd edition). London: Kogan Page.
- B Flippo Edwin, 2000, Manajemen Personalia.. Terjemahan Koh f'fasud, Cetakan ke 8, Erlangga, Jakart. Hani T Handoko, 2001, Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Eugene, McKenna., Nic, Beech, 2000. The Essence of Management.
- Graham, MD and Manus, TM. 2002. Creating a Total Rewards Strategy: A toolkit for designing business-based plans, Amacom, New York.
- Hasibuan. MSP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian. Dasar. Pengertian. Dan Masalah. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan S.P, Manajemen Pasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Mahsun, Mohammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Nnaji-Ihedinmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu. 2015. Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis.
- Puwanenthiren, P. 2011. Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. Global Journal of Management and Business Research, vol. 11(14).
- Rahim, Marlisa, Abdul., Daud, Wan, Norhayate, Wan. 2012. A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia. International Journal of Business and Commerce Vol. 1, No. 9.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sukma. 2015. "Analisis Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bintang Benderang Banjarmasin". Skripsi. FEKON Manajemen, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita Bandung.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.