

Analisis Program Pemberian Reward Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta

Dede Tatang Surya
Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
Dede10120238@digitechuniversity.ac.id

Harry Nugraha
Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
harrynugraha@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 18 June 2024; Received in revised form 7 July 2024; Accepted 27 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Suryana, D. T., & Nugraha, H. (2024). Analisis Program Pemberian Reward Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2501-2508. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2611>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan data serta informasi yang objektif mengenai Analisis Program Pemberian *Reward* Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis analisis deskriptif. Jenis yang digunakan adalah studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan Triangulasi. Informan ditentukan dengan menggunakan Teknik *purposive* sampling dengan informan HRD, *Leader* Teknisi, *Staff Post Sales*, *Purchasing import*, *Invoicing*, teknik dan Sales. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data diperoleh hasil akhir dari penelitian ini yang menyatakan bahwa PT Citra Inti Semesta telah melakukan pemberian *reward* dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya. *Reward* yang diberikan pada PT Citra Inti Semesta yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, promosi jabatan, dan insentif. Tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala seperti dalam hal promosi jabatan, harus memilih karyawan terbaik dari beberapa karyawan yang ada. Solusinya PT Citra Inti Semesta menerapkan beberapa ketentuan dan peraturan yang harus dipatuhi oleh para karyawan guna menjaring karyawan terbaik yang memenuhi kriteria untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut.

Kata Kunci: *Reward*, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam Seiringnya kemajuan bisnis yang terus meningkat, persaingan diberbagai bidang usaha, termasuk sektor jasa, semakin meningkat. Dalam hal ini perusahaan sering menghadapi masalah yang semakin kompleks karena harus bersaing dengan banyak kompetitor. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan, perlu sumber daya manusia yang unggul dalam melayani konsumen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, yang meliputi peran, pengelolaan dan pemanfaatan karyawan, perusahaan perlu memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik sumber daya manusia yang tepat. Salah satu caranya yaitu dengan memberikan penghargaan atau *reward* pada karyawan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia terlihat dari kebutuhan perusahaan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia setara dengan pentingnya strategi dibidang lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, dan aktivitas untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan demi mendukung mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas. Kinerja dan kualitas karyawan harus terus dijaga dan di tingkatkan salah satunya melalui pemberian penghargaan atau *reward*.

Pemberian *reward* terhadap karyawan adalah salah satu bentuk untuk memberikan motivasi terhadap karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Karena *reward* merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya.

Perusahaan sebagai salah satu bisnis yang memiliki kepentingan besar dalam menjaga kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Salah satu faktor yang dianggap memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan adalah *reward* (penghargaan) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. PT Citra Inti Semesta sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemadam kebakaran juga memiliki kepentingan untuk memahami sejauh mana pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

PT Citra Inti Semesta merupakan perusahaan berbasis *Fire Suppression System* yang memberikan layanan dan solusi di bidang pemadaman kebakaran. Sejak tahun 2008, kami telah menjadi Distributor Resmi di Indonesia yang menyediakan segala kebutuhan seperti desain, penyediaan peralatan, pemasangan dan pemeliharaan. Disektor perbankan, instansi pemerintah, telekomunikasi, migas, dan sektor penting lainnya.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan adalah membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas apa yang telah mereka kerjakan. *Reward* merupakan pemberian bonus untuk karyawan yang mencapai keberhasilan dalam mengerjakan beberapa tugas dengan tepat waktu. Maka pemberian *reward* terhadap karyawan juga dapat meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Pada dasarnya penelitian ini agar bisa memberikan semangat kepada karyawan jika mencapai sebuah target yang di usulkan oleh Perusahaan kemudian ketika salah satu karyawan mencapai sebuah target maka diberikan sebuah *reward* untuk memotivasi semua karyawan agar lebih semangat lagi untuk bekerja dan mencapai target perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil observasi awal penelitian dengan HRD di PT Citra Inti Semesta di Green Sendayu Biz Park DM No. 36 Daan Mogot Road No.KM 18 RT. 11 / RW. 06, Duri Kosambi, Kec Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11840. Dalam hal ini penelitian melihat ada beberapa masalah yang ditemui dan menarik untuk di analisa dan diuraikan menjadi sebuah karya dan penelitian ilmiah, judul pada penelitian ini yaitu tentang **“Analisis Program Pemberian Reward Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta”**.

Tinjauan Pustaka

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen

Manajemen sangat penting bagi semua aspek, adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisien.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian manajemen menurut para ahli yaitu Ebert dan Giffin (2015 : 145) menyatakan bahwa, Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian sumber daya keuangan, fisik, manusia, dan informasi organisasi dalam rangka mencapai sasarannya.

Terry dalam Sugiyono (2016 : 13) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lain.

Ricky W. Griffin (2016) menyatakan bahwa Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan perlu adanya sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan.

Dalam pelaksanaannya, suatu organisasi menjalankan empat fungsi manajemen yang ada didalamnya, diantaranya :

1. Perencanaan
Proses dari manajemen yang didalamnya terdapat berbagai perencanaan-perencanaan yang disusun, termasuk menetapkan apa yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dan bagaimana cara organisasi tersebut melakukannya.
2. Pengorganisasian
Proses manajemen yang dilakukan untuk menetapkan cara yang terbaik dalam mengatur sumber daya yang ada dan aktivitas yang dilakukan didalam organisasi tersebut.
3. Pengarahan
Proses manajemen yang memberikan arahan dan memotivasi para karyawan agar bekerja lebih giat agar dapat mencapai sasaran atau tujuan organisasi tersebut.
4. Pengendalian
Proses pengawasan dalam memantau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk memastikan apakah organisasi tersebut telah mencapai sasaran atau tujuan.

b. Pengertian Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan majerial).

(Y Sarah 2021). Berikut ada beberapa pengertian Sumber Daya Manusia diantaranya:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personel, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial / nonfinancial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer sangat penting memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya menurut Hollenbeck (2011:85), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku, dan penampilan karyawan dalam beraktivitas di perusahaan.

Dari beberapa penjelasan diatas mengenai manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien bagi perusahaannya.

1.2 Pengertian Kinerja

a. Pengertian Kinerja

(Mangkunegara 2015). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2015) kinerja/*performance* hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, Tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis meliputi peran, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, mental, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

b. Pengertian Penilaian kinerja

Menurut Kasmir (2017) Pengertian penilaian Kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Evita, muizu, dan atmojo (2017) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

c. Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam;
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakan mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi dan kenaikan jabatan
 - c. Training atau pelatihan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

d. Faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

e. Cara meningkatkan kinerja karyawan

Menurut SP Faddila (2023) cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi, tekad, ketekunan bahkan semangat kerja tentu sangat berpengaruh oleh motivasi yang membangun dalam dirinya. Sebelum memulai proses peningkatan kinerja, masuk akal terlebih dahulu mendorong motivasi karyawan.
2. *Reward*, tidak ada satupun pekerja didunia ini yang tidak suka dibayar untuk pekerjaannya. Bonus adalah imbalan uang yang dibayarkan kepada karyawan ketika mereka secara konsisten mencapai hasil yang melebihi tujuan yang ditentukan.
3. Kedekatan secara professional dan personal, bukan tentang kedekatan antara karyawan dan manajer yang beda jenis kelamin, tetapi tentang kedekatan yang mendorong rasa kebersamaan dan solidaritas dalam sebuah perusahaan.
4. Pendidikan, percaya atau tidak, tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan.
5. Fasilitas dan prasarana, perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Suasana kerja, faktor minor yang mempengaruhi efisiensi adalah suasana kerja.

1.3 Pengertian *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Menurut RY Candra (2022). *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Ansory (2018:301) Pengertian pemberian *reward* dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar.

Menurut Rosyid (2018:7) *Reward* merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji.

Menurut Kadarisman dalam Savitri et al (2016). *Reward* adalah semua bentuk baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Maka dapat disimpulkan mengenai pengertian *reward* menurut pemaparan diatas *reward* merupakan bentuk pemberian sesuatu untuk memotivasi seseorang agar lebih giat lagi untuk melakukan hal-hal yang harus dilakukan dengan tepat waktu, dan *reward* juga tidak hanya berbentuk uang melainkan beberapa jenis bentuk *reward*.

b. Tujuan *Reward*

Menurut riva'i (2013: 56). Tujuan *reward* menurut pendapat saya yaitu memberikan motivasi kepada seseorang yang sudah menyelesaikan tugas-tugas nya dengan selesai dan tepat waktu maka seseorang itu pantas untuk diberi kan *reward*. Namun ada beberapa program dari tujuan *reward* yaitu:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

c. Bentuk *Reward*

Reward bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang.

- Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2015:187) indikator untuk menilai *reward* terhadap karyawan yaitu :

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok, dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham.

2. Kesejahteraan
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja.
3. Pengembangan Karir
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan produktivitas yang baik lagi dimasa yang akan datang.
4. Penghargaan psikologi dan sosial
Penghargaan psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan. Beberapa penghargaan psikologi dan sosial misalnya :
 - a. Promosi jabatan
 - b. Insentif
 - c. Pujian

Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan kualitatif, kualitatif ini diambil karena ingin mengetahui apa saja macam *reward* yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi dan apresiasi terhadap kinerja yang baik di perusahaan PT Citra Inti Semesta.

(Sugiyono 2018). Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut juga sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Dengan menggunakan kualitatif penelitian ini supaya bisa mengetahui secara langsung macam-macam *reward* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan kemudian peneliti akan menganalisis data yang diperoleh dengan menggambarkan dan mendeskripsikannya.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif karena hanya ingin mengetahui bagaimana gambaran tentang dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Citra Inti Semesta.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian ini melalui metode wawancara serta analisis yang dilakukan berdasarkan fokus pada masalah yang telah dirumuskan, maka kemudian dikemukakan berbagai temuan di lapangan yang akan dikomunikasikan dengan teori – teori yang dijadikan sebagai landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

1. Reward yang diterapkan PT Citra Inti Semesta

Indikator untuk menilai reward terhadap karyawan yaitu :

- a. Gaji dan Bonus
Pemberian gaji setiap divisi berbeda – beda , seperti HRD diberikan gaji dengan kisaran 9 - 11 juta, leader teknisi diberikan gaji dengan kisaran 6 – 9 juta, staff post sales diberikan gaji dengan kisaran 6 – 8 juta, teknisi diberikan kisaran gaji 5 – 6 juta, purchasing import dan invoicing diberikan gaji kisaran 5 – 11 juta, dan sales diberikan gaji kisaran 6 – 11 juta. Bonus yang diberikan perusahaan berupa uang, bonus pun diberikan setiap tahun.
- b. Kesejahteraan
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawannya ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya, diberikan fasilitas di setiap divisinya masing – masing, kendaraan mobil atau motor ketika ada pekerjaan diluar kantor, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan diberikan libur, cuti sesuai dengan anjuran pemerintah.

- c. Pengembangan karir
Perusahaan tersebut memberikan pengembangan karir berupa pelatihan kepada setiap karyawan, tetapi setiap divisi pelatihannya berbeda salah satunya dalam divisi teknis bentuk pelatihannya seperti pelatihan las, dan pelatihan tenaga kerja bangunan tinggi sedangkan di bagian staff pelatihannya yaitu K3 listrik, K3 umum, dan pelatihan kompetensi
- d. Promosi Jabatan
Perusahaan tersebut sering dilakukan biasanya melakukan promosi jabatan sesuai penilaian kinerja yang dianggap mampu. Dari promosi jabatan ada yang harus dilakukan atau dipatuhi agar karyawan naik dalam jabatannya, aturan tersebut perlu dilaksanakan yaitu: kedisiplinan, pengetahuan akan pekerjaan, komunikasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- e. Insentif
Bagi perusahaan yang diberikan insentif kepada karyawan sales dimaksudkan untuk meningkatkan produksi, jika perusahaan mendapatkan laba baru maka karyawan mendapatkan bonus. Pemberian insentif dari perusahaan yaitu mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, insentif yang dicapai karyawan 1 sampai 1,5 gaji tergantung penilaian dari atasannya

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil – hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian *reward* pada PT Citra Inti Semesta sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam indikator *reward*. PT Citra Inti Semesta telah melakukan pemberian gaji dan bonus, kesejahteraan karyawan, pengembangan karir, promosi jabatan, dan juga insentif. Namun tentu saja semua hal tersebut harus terus dikoreksi dan diperbaiki. Tujuannya agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya target perusahaan.
2. Dalam pelaksanaan pemberian *reward* pada PT Citra Inti Semesta masih terdapat kendala salah satunya dalam hal promosi jabatan karena tidak mungkin semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menerapkan beberapa ketentuan dan aturan yang harus dipatuhi oleh para karyawan guna menjaring karyawan terbaik yang memenuhi kriteria untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut.

Referensi

- Adrianan, Rani Susanto. (2020). Analisis pemberian reward pada system informasi manajemen kepegawaian di PT Swamedia Informatika. Universitas Komputer Indonesia. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol 17:2
- Anisah Nur Aini. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)
- Dhea Andini, Wiwin Agusian. (2022). Analisis Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Universitas Bina Darma. Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK) 2654-5438
- Haryo Wibisono, Al Kadri Kusalendra Siharis, S.E., M.M. (2022). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). Universitas Tidar. Jurnal Bisnisan dan Manajemen Vol 3 No x 28-33
- Hj. Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung

- Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Universitas Pembangunan Nasional. Jurnal STEI Ekonomi (JEMI) vol 30:2
- Neneng Nurhayati. (2020). Analisis saluran distribusi air mineral dalam kemasan (AMDK) pada PT Amidis Tirta Mulia Distributor Sumedang. STIE 11 April Sumedang
- Nur Fadillah A, Mawardi. (2017). Analisis Pemberian Reward dan punishment terhadap Produktivitas kerja sales pada PT Bosowa Berlian Motor Makasar. Universitas Bosowa
- Rijaludin. (2022). Analisis Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan CV Satria Jaya Food. Universitas Teknologi Digital
- Rio Yulio Candra. (2022). Analisis Reward terhadap Kinerja karyawan di PT. Ardash sumbar Indonesia. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
- Solihati. (2019). Analisis Pembentuk Pemberian Reward sebagai Retensi Karyawan Di UMKN Summersari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Institut Agama Islam Negeri Jember
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung. Alfabeta