Volume 3, Nomor 2, Agustus 2025, hlm 81-85
REFRESH: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
e ISSN 2988-4748 p ISSN 2987-9442

ANALISIS *REWARD* DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. COLMITRA PERSADA INDONESIA

Salshabilla Karnadi[1*]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: salshabillakarnadi74@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL
Article History:
Submission: 12-Juni-2025
Revised: 15-Juli-2025
Accepted 30-Agustus-2025

* Korespondensi:
Nama Koresponden
Salshabillakarnadi
74@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan sistem *reward* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT. Colmitra Persada Indonesia. Sistem *reward* yang dianalisis mencakup upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal dan promosi yang diukur melalui kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap tiga informan dari posisi berbeda. Untuk menganalisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perusahaan, digunakan analisis SWOT (*Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, *and Threats*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Colmitra Persada Indonesia memiliki beberapa kekuatan, antara lain sistem *reward* yang cukup lengkap, karyawan yang terbuka terhadap masukan dan evaluasi, serta komitmen perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Namun, terdapat kelemahan seperti kurangnya evaluasi rutin terhadap sistem *reward* dan terbatasnya penghargaan non-finansial. Perusahaan memiliki peluang untuk mengembangkan sistem *reward* yang lebih fleksibel, namun juga menghadapi ancaman berupa persaingan tenaga kerja dan perubahan kebijakan ekonomi. Berdasarkan analisis SWOT, PT. Colmitra Persada Indonesia berada pada Kuadran I, yang berarti perusahaan perlu memaksimalkan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal. Oleh karena itu, direkomendasikan pengembangan sistem *reward* yang lebih adil dan transparan serta peningkatan penghargaan non-finansial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

REWARD ANALYSIS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. COLMITRA PERSADA INDONESIA

This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving three informants from different job positions. SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) was used to examine internal and external factors affecting the company. The results indicate that PT. Colmitra Persada Indonesia has several strengths, including a fairly comprehensive reward system, openness to feedback and evaluation, and a strong commitment to human resource development. However, weaknesses were also identified, such as a lack of regular reward evaluations and limited non-financial recognition. The company has opportunities to develop a more flexible reward system but also faces threats such as labor market competition and economic policy changes. Based on the SWOT analysis, PT. Colmitra Persada Indonesia is positioned in Quadrant I, indicating that the company should leverage its internal strengths to capitalize on external opportunities. Therefore, it is recommended that the company enhance a more equitable and transparent reward system and strengthen non-financial rewards to effectively improve employee performance.

Keywords: Reward, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkinerja tinggi. SDM merupakan aset penting karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial, salah satunya melalui sistem *reward* yang tepat.

Reward merupakan bentuk apresiasi atau balas jasa perusahaan terhadap pencapaian karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. PT. Colmitra Persada Indonesia, yang bergerak di bidang jasa keuangan dan telah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta menjadi anggota AFPI, telah menerapkan sistem *reward* berupa bonus bulanan, bonus tahunan, dan insentif bagi karyawan berprestasi. Namun, meskipun sistem ini telah diberlakukan, kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren penurunan dan hanya berada dalam kategori “cukup”.

Penurunan kinerja ini diduga disebabkan oleh ketidaksesuaian antara *reward* yang diberikan dengan pencapaian karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja. Berdasarkan wawancara awal dengan manajer dan beberapa karyawan, ditemukan bahwa tunjangan, kegiatan penghargaan, dan pemberian motivasi masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap sistem *reward* yang ada.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis *Reward* dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Colmitra Persada Indonesia".

2. METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai sistem *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Colmitra Persada Indonesia. Metode ini dipilih karena mampu mengungkap makna di balik fenomena yang terjadi di lapangan melalui proses analisis yang bersifat induktif.

Penelitian dilaksanakan di PT. Colmitra Persada Indonesia yang berlokasi di Jl. Margonda Raya, Depok, dengan waktu pelaksanaan selama sebelas bulan, dimulai dari bulan September 2024 hingga Juli 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kemudahan akses data, efisiensi biaya, serta efektivitas waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap proses penilaian kinerja dan sistem *reward*, serta dokumentasi terhadap berbagai dokumen pendukung seperti kebijakan perusahaan, laporan evaluasi, dan komunikasi internal. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari karyawan dan manajemen perusahaan, serta data sekunder yang bersumber dari literatur ilmiah dan dokumen perusahaan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengidentifikasi strategi yang tepat dalam pemberian *reward*, peneliti juga menggunakan pendekatan analisis SWOT dengan menyusun tabel IFAS dan EFAS. Hasil dari pembobotan dan rating digunakan untuk menentukan strategi dalam matriks SWOT, yang selanjutnya dianalisis untuk mengetahui posisi strategi perusahaan berdasarkan kuadran SWOT.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji dengan teknik triangulasi, yaitu penggabungan dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data, serta member check, yaitu konfirmasi data yang diperoleh kepada informan untuk memastikan kebenaran dan validitas informasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* di PT. Colmitra Persada Indonesia memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan tiga informan dari posisi Manajer, Quality Control, dan Admin ditemukan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan mencakup aspek finansial seperti upah, gaji, insentif, dan tunjangan, serta aspek non-finansial berupa penghargaan interpersonal dan promosi jabatan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa besaran upah dan gaji sudah cukup sesuai dengan tanggung jawab mereka, namun mengharapkan adanya evaluasi dan penyesuaian secara berkala, khususnya ketika tanggung jawab pekerjaan meningkat. Insentif dinilai mampu memotivasi pencapaian target kerja, meskipun beberapa responden berharap insentif lebih memperhatikan kualitas, bukan hanya kuantitas. Tunjangan seperti BPJS Kesehatan dan THR diapresiasi, tetapi diharapkan dapat disesuaikan dengan tingkat beban kerja. Penghargaan interpersonal seperti pujian dari atasan juga dianggap efektif dalam meningkatkan semangat kerja, dan promosi jabatan dianggap layak diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja, bukan hanya masa kerja.

Dalam kaitannya dengan kinerja, sistem *reward* terbukti memberikan pengaruh terhadap lima indikator utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi, serta lebih aktif mengambil inisiatif dan menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasil analisis SWOT mendukung temuan tersebut, dengan menunjukkan bahwa kekuatan internal perusahaan seperti sistem *reward* yang komprehensif dan keterbukaan terhadap masukan dari karyawan merupakan aset utama. Sementara itu, kelemahan yang perlu diperbaiki adalah kurangnya evaluasi *reward* secara berkala, keterbatasan insentif berbasis kualitas, dan minimnya penghargaan non-finansial. Di sisi eksternal, terdapat peluang untuk mengembangkan sistem *reward* yang lebih fleksibel dan adil, serta tantangan seperti persaingan tenaga kerja dan perubahan kebijakan pemerintah.

Perhitungan nilai tertimbang dalam analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan dan peluang memiliki skor lebih tinggi dibandingkan kelemahan dan ancaman, menempatkan perusahaan pada Kuadran I. Artinya, PT. Colmitra Persada Indonesia berada dalam posisi yang kuat untuk mengembangkan sistem *reward* yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memanfaatkan kekuatan yang ada dan mengoptimalkan peluang, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

PEMBAHASAN

1. Analisis *Reward* di PT. Colmitra Persada Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* di PT. Colmitra Persada Indonesia memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Reward* yang diterapkan tidak hanya berbentuk finansial (upah, gaji, insentif, dan tunjangan), tetapi juga non-finansial seperti penghargaan interpersonal. Berdasarkan wawancara dengan Manajer, Quality Control, dan Admin, sistem *reward* yang ada dinilai cukup baik, namun perusahaan masih perlu melakukan evaluasi secara berkala agar penyesuaian terhadap beban kerja dan kontribusi karyawan lebih adil dan tepat sasaran.

2. Analisis Kinerja Karyawan di PT. Colmitra Persada Indonesia

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sistem *reward* yang diterapkan perusahaan. Penelitian menemukan bahwa aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama dalam tim, tanggung jawab, dan inisiatif mengalami peningkatan ketika *reward* diberikan secara objektif. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja yang adil dan akurat menjadi penting untuk memastikan penghargaan diberikan kepada individu yang layak.

3. Analisis Hasil *Reward* dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan

Reward yang diberikan secara tepat dan sesuai target terbukti mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Baik *reward* dalam bentuk insentif berdasarkan pencapaian target, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan terhadap prestasi, keduanya memberikan dampak positif terhadap semangat kerja. Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa karyawan mengharapkan sistem *reward* dikaji dan disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan tanggung jawab dan masa kerja. Dengan sistem *reward* yang konsisten dan responsif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, efisiensi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem *reward* di PT. Colmitra Persada Indonesia terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian *reward* finansial seperti upah, gaji, insentif, dan tunjangan, serta *reward* non-finansial berupa penghargaan interpersonal dan promosi. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan terutama terkait kurangnya evaluasi rutin terhadap sistem *reward* yang diterapkan. Analisis SWOT menempatkan perusahaan pada Kuadran I, yang menunjukkan bahwa kekuatan internal perusahaan dapat dimaksimalkan untuk meraih peluang eksternal secara optimal. Dengan demikian, sistem *reward* yang adil, transparan, dan berbasis kinerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa jumlah subjek yang terbatas, data yang bersifat kualitatif dengan potensi subjektivitas, serta lingkup penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan di satu lokasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk semua perusahaan sejenis.

Sebagai rekomendasi, perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan upah, gaji, dan insentif sesuai dengan pencapaian dan tanggung jawab karyawan, serta memperkuat penghargaan simbolik dan verbal agar karyawan merasa lebih dihargai. Promosi juga hendaknya berbasis kinerja dan kemampuan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas kerja dalam pemberian *reward*, meningkatkan kerja sama tim melalui *reward* kolektif, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier bagi karyawan yang menunjukkan tanggung jawab dan inisiatif tinggi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator. Cetakan Ke-1. Riau: Zanafa Publishing Aksara.

Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetatakan ke Delapan Belas. Bandung: Remaja Rosdakary.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

_____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Morissan. (2017). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.

Rangkuti, Freddy. (2017). Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Rivai Zainal, Veithzal (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sarinah, Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama. Sinambela,

Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
_____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
_____. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
_____. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
_____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31-46.
Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivias Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 1(2), 160-167.
Maulana, R. H., & Maharani, H. (2023). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Habibi Maulana Teknik di Cikarang. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, 2(2), 120–130.
Muqoyyaroh, L. (2018). Pengaruh Penghargaan atau *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. Jurnal Equilibrium 6(1).
Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh *Reward*, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4).
Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(1), 57-63.
Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis, 2(2), 62-70.
Purnama, A. V. (2015). Pengaruh *Reward* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya. *Skripsi pada Universitas Wijaya Putra, Surabaya.*
Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(1), 173-183.
Robbins. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol 4. Hal 448-449.
Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). *Reward* Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. Serat Acitya, 8(1), 51.
Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Haryadi, R. T. (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama.
Wahyuningsih, S., & Effendy, A. A. (2022). Pengaruh kedisiplinan dan *reward* kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia. Jurnal Sekretari dan Manajemen, 6(1), 10–18.
Wijaya, L. F. (2021). Sistem *Reward* dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Journal MISSY (Management and Business Strategy), 2(2), 25-28.6