

Dampak Pemberian Reward Dan Lama Bekerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Solok

Netti Indrawati¹, Marta Aulia²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

¹nettiindrawati@gmail.com

Abstract

The location of this research was conducted at PT. Tiga Raksa Satria Tbk Solok. The purpose of this study was held to determine the impact of giving rewards and long working hours to the career development of employees of PT. Tiga Raksa Satria Tbk Solok. From the population there are samples using a total sampling of 30 respondents, data collection methods used with data collection techniques through interviews, questionnaires, and observations.

Keywords: *Rewards, Length of Work and Career Development.*

Pendahuluan

Persaingan global telah dimulai, setiap negara mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi serta sumber daya manusia yang berkualitas dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. PT. Tiga Raksa Satria Tbk merupakan perusahaan penjualan dan distribusi terkemuka di Indonesia yang bertindak sebagai agen penyedia barang-barang konsumsi untuk para *supPLIER (principals)* dari produk yang menjadi dagangannya. PT. Tiga Raksa Satria Tbk memegang peran penting dalam pasaran Indonesia, terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu penjualan dan distribusi terbesar di Indonesia. Cakupan wilayah distribusi PT. Tiga Raksa Satria Tbk telah meluas hingga mencapai seluruh pelosok di Nusantara. Melihat dari kondisi perusahaan yang baik dan niat para karyawan yang tidak hanya mencari pendapatan dan reward yang diberikan perusahaan, kebanyakan karyawan juga cenderung termotivasi bekerja karena karyawan melihat adanya jenjang karir yang baik didalam perusahaan, seorang karyawan bekerja di perusahaan tidak hanya menduduki jabatan atau golongan pangkat yang statis.

Tinjauan Teori

Pengembangan Karier

Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu menerapkan, merencanakan tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang serta menerapkan program-program pengembangan karir atau manajemen karir (ARFIMASRI, 2019).

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007:74). Handoko (2008:123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Kaseger Gian F, Sendow Greis M, 2017). Pengembangan karir merupakan proses dimana persepsi orang mengenai sikap dan perilaku berhubungan dengan pengalaman serta kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seorang itu bekerja sampai sekarang). Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar (DR.H.Sutrisno Edy.M.SI, 2010:161).

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Pengembangan karir dapat dinilai secara individual. Setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian lebih lanjut. Ada 6 (Enam) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan masing-masing individu sebagai berikut (Said Muamarizal, Dr. Samsir, Se, M.Si, Marzolina, SE, 2015:131):

1. Prestasi kerja, sebagai yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
2. Exposure, artinya menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya. Eksposur diperoleh melalui catatan prestasi kerja, laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia dan bahkan lama jam/masa kerja karyawan.
3. Kesetiaan organisasional, kemajuan karir seseorang di sebuah organisasi tergantung pada kesetiiaannya pada organisasi tersebut.
4. Mentor dan Sponsor, peran mentor dan sponsor adalah orang-orang yang menominasi dan mendukung pengembangan karir seseorang di perusahaan yang biasanya adalah para atasan langsung.
5. Kesempatan untuk tumbuh, pelatihan pendidikan merupakan contoh upaya karyawan untuk mengembangkan kapasitas dirinya dalam rangka mendapatkan karir yang lebih baik.

Reward

Reward merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan organisasional. Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, 2016:157). Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, 2014:3).

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu jenis penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik (Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, 2016:157).

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
 - a. Penghargaan financial:
 1. Gaji dan upah
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 2. Tunjangan karyawan
Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
 3. Bonus atau insentif
Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
 - b. Penghargaan non finansial:
 1. Penghargaan interpersonal Atau biasa
Yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
 2. Promosi
Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
 - a. Penyelesaian (completion)
Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
 - b. Pencapaian (achievement)
Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c. Otonomi (autonomy)
Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat

dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat atau diperusahaan dimana tempat pekerja itu bekerja (Indra I. Nandy, 2015:47). Lama bekerja merupakan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja dengan menggunakan satuan jam kerja perminggu Kiranasari (2010).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau lama kerja seseorang adalah sebagai berikut (Said Muamarizal, Dr. Samsir, Se, M.Si, Marzolina, SE, 2015:57)

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
4. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Metode Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif yang digunakan untuk menganalisa (hubungan kedua variabel) data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan sampel keseluruhan karyawan PT.Tiga Raksa Satria sebanyak 30 responden. Dan data yang diperoleh pada penelitian ini akan diolah dengan menggunakan analisa kuantitatif (metode statistik).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -12,766 + 0,632X_1 + 0,630X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar -12,766 angka ini berarti jika variabel reward dan lama bekerja adalah nol maka nilai dari pengembangan karir karyawan adalah konstan -12,766.
- b. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel reward (X_1) diperoleh sebesar 0,632 angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel reward (X_1) sebesar 1%, maka pengembangan karir karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,632 satuan.
- c. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,630 pada variabel lama bekerja (X_2), artinya dengan peningkatan nilai dalam variabel lama bekerja (X_2) sebesar 1%, maka variabel terikat dalam hal ini pengembangan karir karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,630 satuan.

Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (pengembangan karir karyawan) dengan variabel independen (reward dan lama bekerja) memiliki hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 0.823 (82,3%), dari tabel diatas juga diketahui nilai R Square sebesar 0,678 (67,8%). Artinya dampak variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,678 atau 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% berdampak dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti loyalitas karyawan, disiplin karyawan, motivasi kerja karyawan dan lain-lain sebagainya.

Uji Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berdampak terhadap variabel dependen atau terkait. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dicari pada uji dua sisi dengan $(df_1) = 1$ dan $df_2 (n-k-1)$ atau $30 - 2 - 1 = 27$ di dapat t_{tabel} sebesar 2,051. Dari pernyataan tersebut dapat diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

- a. untuk variabel reward (x_1) diketahui $t_{hitung} 3,606 > t_{tabel} 2,051$ dan signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil pengolahan data tersebut dapat ditarik kesimpulan sehingga H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel reward (X_1) berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y)
- b. Untuk variabel lama bekerja (X_2) diketahui nilai $t_{hitung} 4,299 > t_{tabel} 2,051$ dan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil pengolahan data tersebut dapat ditarik kesimpulan sehingga H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa lama bekerja (X_2) berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y).

2. Uji F (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (reward dan lama bekerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (pengembangan karir)

karyawan PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok.Diketahui f_{tabel} dengan persamaan f_{tabel} dengan $(df1) = 1$ dan $df2 (n-k-1)$ atau $30 - 2 - 1 = 27$ di dapat f_{tabel} sebesar 3,35. Hipotesis diterima jika $f_{hitung} 28,371 > f_{tabel} 3,35$ signifikan $0.000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa reward dan lama bekerja secara simultan bersama-sama berdampak terhadap pengembangan karir karyawan. Hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_3 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -12,766 + 0,632 X_1 + 0,630 X_2 + e$$
 - a. Nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar -12,766 angka ini berarti jika variabel reward dan lama bekerja adalah nol maka nilai dari pengembangan karir karyawan adalah konstan -12,766.
 - b. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel reward (X_1) diperoleh sebesar 0,632 angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel reward (X_1) sebesar 1%, maka pengembangan karir karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,632 satuan.
 - c. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,630 pada variabel lama bekerja (X_2), artinya dengan peningkatan nilai dalam variabel lama bekerja (X_2) sebesar 1%, maka variabel terikat dalam hal ini pengembangan karir karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,630 satuan.
2. Dampak secara simultan juga dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi R Square dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823. Koefisien determinasi R square 0,678 atau 67,8%. Artinya menunjukkan bahwa sumbangan variabel dependen (pengembangan karir karyawan) dengan variabel independen (reward dan lama bekerja) sebesar 0,678 atau 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% berdampak dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti loyalitas karyawan, disiplin karyawan, motivasi kerja karyawan dan lain-lain sebagainya.
3. Dampak Reward Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.
 Nilai t_{hitung} adalah $3,606 > t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikan $0,001 < \alpha 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel reward berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
4. Dampak Lama Bekerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.
 Nilai t_{hitung} adalah $4,299 > t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel lama bekerja berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
5. Dampak Reward dan Lama Bekerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji f dengan nilai f_{hitung} adalah $28,371 > f_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari sig } \alpha 0,05$. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa reward dan lamabekerja secara simultan berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Daftar Pustaka

- ARFIMASRI, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada BPR x Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- DR.H.Sutrisno Edy.M.SI. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Indra I. Nandy, M. D. W. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal Emba*, 3(1), 984–993.
- Kaseger Gian F, Sendow Greis M, T. H. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 3058–3067.
- Muamarizal Said, Samsir, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), 1–21.
- Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, G. E. N. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 39(1), 156.
- Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, A. P. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 12(1), 1–9.