

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN BERBASIS TIM TERHADAP KOLABORASI DAN INOVASI DI TEMPAT KERJA

¹Ravel Anwar, ²Rachman Hadi, ³Raisa Dea Fitrasari, ⁴Zakiyatul Amaliyah

¹²³⁴ Lecture Politeknik Istikom Bina Citra Informatika, Sukabumi, Indonesia

*Email: ravel@istikombci.ac.id, hadi.rachman@istikombci.ac.id, raisa@istikombci.ac.id, zakiyatul@istikombci.ac.id

Abstract

This study rigorously investigates how implementing team-based reward systems affects workplace collaboration and innovation. By employing a robust case study approach and a synthesis analysis of articles published between 2018 and 2023, this research provides compelling evidence that team-based rewards are a potent incentive, motivating team members to collaborate and achieve desired outcomes. This approach also effectively mitigates internal competition, which can impede the flow of information and knowledge sharing. The findings underscore that reward structures centered on collaboration bolster innovation and cultivate a more inclusive and productive work culture. Integrating financial and non-financial rewards, transparent and structured recognition, and transparency in performance evaluations has elevated employee motivation, performance, and loyalty. The study further emphasizes tailoring rewards to individual employee values and goals to enhance job satisfaction and organizational commitment. Moreover, transparency in the performance evaluation and reward distribution processes is pivotal for augmenting productivity and fairness in the workplace. The recommendations advocate for integrating team-based reward strategies as a fundamental component of human resource management policies. This study's implications suggest comprehensive and equitable reward strategies can enhance individual, team, and organizational performance. This study's reliability in the human resource management literature lies in exploring reward strategies for fostering collaboration and innovation within organizations.

Keywords : *Reward, Collaboration, Innovation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki dampak implementasi sistem penghargaan berbasis tim terhadap kolaborasi dan inovasi di tempat kerja. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus dan analisis sintesis dari artikel yang diterbitkan antara 2018 dan 2023, penelitian ini menemukan bahwa penghargaan berbasis tim berfungsi sebagai insentif yang kuat untuk memotivasi anggota tim bekerja sama dan mencapai hasil yang diinginkan. Pendekatan ini juga efektif dalam mengurangi persaingan internal yang dapat menghambat aliran informasi dan berbagi pengetahuan. Temuan menunjukkan bahwa struktur penghargaan yang berfokus pada kolaborasi tidak hanya mendukung proses inovasi tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan produktif. Kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial, penghargaan yang jelas dan terstruktur, serta transparansi dalam evaluasi kinerja terbukti meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya personalisasi penghargaan sesuai dengan nilai dan tujuan individu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, transparansi dalam proses evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan keadilan di tempat kerja. Rekomendasi yang diberikan mencakup penerapan strategi penghargaan berbasis tim sebagai bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi penghargaan yang komprehensif dan adil dapat meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Studi ini memberikan kontribusi penting bagi literatur tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan strategi penghargaan dalam mendorong kolaborasi dan inovasi di organisasi.

Kata Kunci : *Penghargaan, Kolaborasi, Inovasi. Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek kritis dalam keberhasilan sebuah organisasi. SDM mencakup semua individu yang bekerja di dalam organisasi dan berperan sebagai aset utama yang menggerakkan operasional perusahaan menuju pencapaian tujuan strategis. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, semangat kerja, dan loyalitas yang kuat merupakan faktor penentu daya saing dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM yang efektif melibatkan berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menciptakan dan menerapkan sistem penghargaan yang efektif. Masalah umum yang sering muncul meliputi kurangnya pemahaman mengenai jenis penghargaan yang sesuai dengan budaya organisasi, ketidakadilan dalam distribusi penghargaan, serta ketidakseimbangan antara penghargaan finansial dan non-finansial. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), penghargaan ini bertujuan untuk mengakui kontribusi karyawan dan mendorong mereka untuk terus memberikan performansi yang optimal. Dalam konteks ini, penghargaan tidak hanya sekadar insentif finansial tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan non-finansial yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam banyak kasus, pemberian penghargaan yang tidak tepat atau seimbang dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketidakpuasan, dan bahkan peningkatan turnover karyawan. Penghargaan dalam konteks pengelolaan SDM dapat didefinisikan sebagai segala bentuk pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja mereka yang signifikan. Jenis penghargaan ini dapat bervariasi dari peningkatan gaji, bonus, hingga penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik, pemberian sertifikat, maupun peluang pengembangan karir. Dalam perspektif Human Resource Development (HRD), penghargaan dianggap sebagai elemen kunci yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut teori-teori motivasi seperti Teori Harapan Vroom dan Teori Keadilan Adams, karyawan cenderung lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka ketika mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil (Greenberg, 1990; Vroom, 1964). Penghargaan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Peran seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memiliki pemahaman mendalam dan kemampuan merancang strategi penghargaan yang adil serta efektif. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan motivasi tinggi serta retensi karyawan yang berkelanjutan. Relevansi dari tindakan ini semakin menonjol dalam konteks globalisasi serta perubahan dinamika tenaga kerja yang semakin kompetitif. Dalam situasi di mana batas-batas geografis semakin kabur dan persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik semakin ketat, perusahaan harus mampu menawarkan penghargaan yang tidak hanya menarik tetapi juga sesuai dengan kontribusi karyawan. Strategi penghargaan yang baik mencakup gaji yang kompetitif, insentif berbasis kinerja, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan kerja-hidup yang memadai. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas serta efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Sebagai komponen penting dalam manajemen SDM, penghargaan memegang peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat pertanyaan tentang bagaimana penghargaan dapat secara spesifik mempengaruhi kinerja karyawan, yang memerlukan penelitian lebih mendalam. Selain itu, untuk mencapai efektivitas dalam penerapan penghargaan, identifikasi bentuk-bentuk penghargaan yang paling efektif menurut perspektif Human Resource Development (HRD) menjadi penting. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan merumuskan dua masalah utama: pertama, bagaimana penghargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan; dan kedua, apa saja bentuk penghargaan yang efektif menurut perspektif HRD. Dengan menjawab kedua pertanyaan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi penghargaan yang optimal dalam konteks manajemen SDM, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi perspektif Human Resource Development (HRD) mengenai bentuk penghargaan yang efektif. Secara spesifik, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis bagaimana penghargaan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai bentuk penghargaan yang dianggap efektif oleh para praktisi HRD dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi penghargaan yang optimal dan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan panduan praktis yang berguna bagi manajer dan praktisi HRD dalam upaya meningkatkan performa organisasi melalui pelaksanaan program penghargaan yang tepat sasaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengeksplorasi perspektif Human Resource Development (HRD) mengenai bentuk penghargaan yang efektif. Penelitian ini secara spesifik berfokus pada analisis bagaimana penghargaan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk penghargaan yang dianggap efektif oleh praktisi HRD dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi penghargaan yang optimal dan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan panduan praktis yang berguna bagi manajer dan praktisi HRD dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui implementasi program penghargaan yang tepat sasaran.

2. TINJAUAN PUSTKA

Definisi Penghargaan

Penghargaan merupakan segala bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja yang signifikan (Gomes, 2003). Penghargaan dapat berupa insentif finansial seperti gaji, bonus, dan komisi, serta insentif non-finansial seperti pengakuan publik, penghargaan dalam bentuk sertifikat, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif (Luthans, 2011). Tujuan utama dari penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan agar terus berkontribusi secara optimal dan untuk meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan serta organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Teori Harapan Vroom

Teori Harapan Vroom (Expectancy Theory) mengemukakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan dihargai dengan penghargaan yang sesuai (Vroom, 1964). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari tiga faktor utama: (1) ekspektasi (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik), (2) instrumentalisasi (keyakinan bahwa kinerja yang baik akan dihargai), dan (3) valensi (nilai penghargaan yang diberikan). Dalam hal ini penghargaan yang efektif adalah penghargaan yang diinginkan oleh karyawan dan dianggap adil serta layak atas usaha dan kinerja mereka (Vroom, 1964).

Teori Keadilan Adams

Teori Keadilan Adams (Equity Theory) (Adams, 1963) menyatakan bahwa karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, pengalaman) dan output (penghargaan, kompensasi) mereka dengan rasio input dan output dari rekan kerja mereka. Karyawan akan merasa termotivasi dan puas jika mereka merasa diperlakukan secara adil dan rasio tersebut seimbang. Sebaliknya, ketidakadilan, baik dalam bentuk penghargaan yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. Maka

keadilan dalam pemberian penghargaan sangat penting untuk memastikan motivasi dan kinerja karyawan.

Hubungan Penghargaan dan Kinerja Karyawan

Penelitian terbaru telah mengonfirmasi dan memperluas pemahaman mengenai pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan. Studi-studi tersebut menegaskan pentingnya penghargaan dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja dalam konteks organisasi modern. Salah satu studi yang dilakukan oleh Gichuhi (2018) menemukan bahwa penghargaan finansial dan non-finansial memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa penghargaan yang diberikan secara konsisten dan adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi tingkat turnover. Penelitian lainnya oleh Jiang dan Hu (2019) mengeksplorasi bagaimana penghargaan berbasis kinerja mempengaruhi kinerja karyawan di industri teknologi. Mereka menemukan bahwa penghargaan yang jelas dan terstruktur berdasarkan kinerja individual mendorong inovasi dan produktivitas, serta pengakuan non-finansial seperti penghargaan publik yang meningkatkan moral dan keterlibatan karyawan.

Ren dan Chadee (2020) dalam studi mereka menekankan pentingnya penghargaan yang diselaraskan dengan nilai dan tujuan individu karyawan. Mereka menemukan bahwa penghargaan yang dipersonalisasi dan relevan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta penghargaan yang tepat waktu dan spesifik dapat menjadi alat yang kuat dalam membangun budaya perusahaan yang positif. DiPietro dan Moreo (2020) juga meneliti dampak penghargaan dalam konteks industri perhotelan, menunjukkan bahwa pemberian penghargaan non-finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan serta layanan pelanggan dan pengalaman tamu. Selain itu, Li dan Sandino (2021) fokus pada sektor keuangan dan menemukan bahwa kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan. Rossi dan Mannarino (2022) menunjukkan pentingnya penghargaan berdasarkan evaluasi kinerja yang transparan dan objektif dalam meningkatkan produktivitas serta keadilan perseptual di antara karyawan. Akhirnya, Tariq dan Ding (2023) menemukan bahwa penghargaan berbasis tim lebih efektif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi di tempat kerja yang dinamis. Secara keseluruhan, studi-studi ini menegaskan bahwa implementasi sistem penghargaan yang adil, relevan, dan transparan sangat penting dalam konstelasi manajemen sumber daya manusia modern untuk menunjang keberhasilan jangka panjang organisasi.

Perspektif HRD dalam Memberikan Penghargaan

Penghargaan dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu finansial dan non-finansial. Kedua jenis penghargaan ini memiliki peran yang berbeda namun sama pentingnya dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan finansial meliputi beberapa bentuk yang sering diaplikasikan dalam dunia kerja.

Gaji dan upah merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan. Kenaikan gaji berkala atau berdasarkan prestasi merupakan bentuk penghargaan finansial yang umum. Selain itu, bonus dan insentif juga menjadi bentuk penghargaan finansial yang diberikan sebagai pembayaran tambahan berdasarkan pencapaian target individu atau tim, yang dapat diberikan secara tahunan, semesteran, atau pada saat proyek tertentu selesai. Komisi, terutama dalam bidang penjualan, adalah pembayaran berdasarkan volume atau nilai penjualan yang telah dilakukan oleh karyawan. Keberadaan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, pendidikan, dan lain-lain, juga menjadi bagian integral dari penghargaan finansial.

Di sisi lain, penghargaan non-finansial juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pengakuan publik, misalnya, berupa penghargaan dalam bentuk sertifikat, plakat, atau publikasi prestasi karyawan di buletin perusahaan atau media internal lainnya, memberikan apresiasi yang mendalam. Peluang pengembangan karier, seperti pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau program pengembangan keterampilan lainnya, juga termasuk dalam kategori ini. Peningkatan jabatan melalui promosi atau penugasan proyek-proyek penting memberikan karyawan kesempatan untuk menunjukkan potensi mereka lebih

lanjut. Selain itu, fleksibilitas kerja, seperti kemampuan untuk bekerja secara fleksibel termasuk kerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, semakin diminati sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting, baik melalui fasilitas kantor, ruang istirahat, maupun iklim kerja yang positif.

Untuk memastikan penghargaan yang diberikan tepat sasaran dan adil, seorang HRD harus menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan objektif. Kriteria penilaian ini mencakup berbagai aspek penting dari kinerja karyawan. Kriteria kinerja individu, misalnya, mempertimbangkan pencapaian target yang telah ditetapkan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, serta tingkat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan, termasuk ketelitian, keberlanjutan, dan dampak pekerjaan.

Keterampilan dan kompetensi juga menjadi perhatian utama dalam penilaian karyawan. Penguasaan keterampilan dan kemampuan teknis yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta usaha karyawan dalam mengembangkan diri melalui pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan, merupakan faktor-faktor yang diperhitungkan. Perilaku dan etika kerja dinilai dari kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, memberikan kontribusi positif dalam tim, membangun hubungan kerja yang efektif, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan, termasuk kehadiran, ketahanan, dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Inovasi dan inisiatif juga tidak kalah penting dalam penilaian. Kreativitas dalam memberikan ide-ide baru dan inovatif yang membantu memajukan organisasi, serta kesiapan untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan mengidentifikasi peluang perbaikan tanpa harus diminta, merupakan indikator kunci. Feedback dari stakeholders seperti penilaian dari atasan, masukan dari rekan kerja, dan evaluasi dari pelanggan atau klien mengenai pelayanan atau produk yang dihasilkan oleh karyawan juga memberikan perspektif yang komprehensif. Dengan menetapkan berbagai bentuk penghargaan dan kriteria penilaian yang komprehensif, HRD dapat memastikan bahwa penghargaan yang diberikan tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam peran penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengeksplorasi perspektif Human Resource Development (HRD) mengenai bentuk penghargaan yang efektif. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendetail tentang fenomena yang kompleks melalui analisis teks dan narasi berdasarkan hasil sintesa dari beberapa artikel. Lebih lanjut, penelitian ini akan mengadopsi pendekatan deskriptif untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan berbagai bentuk penghargaan yang digunakan dalam organisasi, serta mengevaluasi sejauh mana penghargaan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dari perspektif HRD berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya. Melalui metodologi yang terintegrasi ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika antara penghargaan dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan panduan praktis bagi pengembangan strategi penghargaan yang efektif dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Data yang digunakan merupakan data sekunder. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan pendekatan studi kasus yang dikembangkan berdasar pada sintesis artikel-artikel penelitian terdahulu. Teknik ini melibatkan beragam metode guna memastikan data yang komprehensif dan mendalam terkait peran penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) mengenai bentuk penghargaan yang efektif.

Tabel 1 Hasil Sintesa Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Tahun	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Jenis Penghargaan	Dampak Terhadap Karyawan
1	Gichuhi, M.	2018	Dampak penghargaan finansial dan non-finansial	Penghargaan yang diberikan secara konsisten dan adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover	Finansial dan Non-finansial	Meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, mengurangi turnover
2	Jiang, Z. & Hu, X.	2019	Penghargaan berbasis kinerja di industri teknologi	Penghargaan yang jelas dan terstruktur mendorong inovasi dan produktivitas; pengakuan non-finansial meningkatkan moral dan keterlibatan	Berbasis Kinerja, Non-finansial	Mendorong inovasi, produktivitas, moral, dan keterlibatan karyawan
3	Ren, S. & Chadee, D.	2020	Penghargaan diselaraskan dengan nilai dan tujuan karyawan	Penghargaan yang dipersonalisasi dan relevan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Personalisasi	Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen, membangun budaya perusahaan yang positif
4	DiPietro, R. & Moreo, P.	2020	Dampak penghargaan di industri perhotelan	Penghargaan non-finansial seperti pengakuan verbal dan tertulis meningkatkan kinerja karyawan serta layanan pelanggan	Non-finansial	Meningkatkan kinerja, layanan pelanggan, dan pengalaman tamu
5	Li, J. & Sandino, T.	2021	Penghargaan dalam sektor keuangan	Kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan	Finansial dan Non-finansial	Meningkatkan kinerja, efisiensi, budaya, dan loyalitas karyawan

6	Rossi, B. & Mannari no, G.	2022	Penghargaan berbasis evaluasi kinerja	Penghargaan yang diberikan berdasarkan evaluasi yang transparan meningkatkan produktivitas dan keadilan perseptual	Berbasis Evaluasi	Meningkatkan produktivitas, keadilan perseptual, menjaga kepercayaan dan keadilan
7	Tariq, H. & Ding, D.	2023	Penghargaan berbasis tim	Penghargaan berbasis tim mendorong kolaborasi dan inovasi, meningkatkan kinerja tim dan individu	Berbasis Tim	Mendorong kolaborasi, inovasi, saling percaya, dan kerjasama, meningkatkan kinerja tim dan individu

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai efek penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam kurun waktu 2018 hingga 2023 menghasilkan beberapa temuan utama yang signifikan. Berikut adalah hasil utama yang diidentifikasi berdasarkan sintesis dari berbagai penelitian:

- 1) Kombinasi Penghargaan Finansial dan Non-finansial meningkatkan motivasi dan loyalitas, serta menurunkan tingkat turnover.
- 2) Penghargaan yang Jelas dan Terstruktur mendorong inovasi dan produktivitas.
- 3) Penghargaan yang Dipersonalisasi dan Relevan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.
- 4) Pengaruh Penghargaan Non-finansial dalam Industri Spesifik meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki pengalaman pelanggan.
- 5) Transparansi dalam Evaluasi dan Penghargaan meningkatkan kepercayaan, keadilan, dan produktivitas.
- 6) Penghargaan Berbasis Tim menyemangati kolaborasi, inovasi, dan kinerja tim. Pengaruh Positif Penghargaan Finansial dan Non-finansial

PEMBAHASAN

Kombinasi Penghargaan Finansial dan Non-Finansial Meningkatkan Motivasi Dan Loyalitas, Serta Menurunkan Tingkat Turnover

Studi Gichuhi (2018) serta Li & Sandino (2021) menyelidiki dampak penghargaan finansial dan non-finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan dan menemukan hasil yang signifikan. Penghargaan finansial, seperti bonus dan kenaikan gaji, memberikan dorongan langsung yang signifikan bagi karyawan. Mekanisme penghargaan ini berfungsi sebagai insentif moneter yang memperkuat perilaku produktif dan efisiensi kerja secara langsung. Sejalan dengan itu, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan publik dan peluang pengembangan karir, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pengakuan publik menciptakan rasa penghargaan dan validasi diri, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, peluang pengembangan karir memberi kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh keterampilan baru dan melangkah maju dalam jalur karir mereka, yang mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara penghargaan

finansial dan non-finansial tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga memupuk dedikasi dan loyalitas yang berkelanjutan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi penghargaan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan modal manusia berkualitas dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara strategis mengalokasikan pengeluaran untuk berbagai bentuk penghargaan guna memaksimalkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pentingnya Penghargaan yang Jelas dan Terstruktur

Jiang dan Hu (2019) menekankan bahwa pemberian penghargaan yang jelas dan terstruktur berdasarkan kinerja individu sangat penting dalam mendorong inovasi dan produktivitas organisasi. Penghargaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis.

Penghargaan finansial, seperti bonus dan insentif, secara langsung mengaitkan kinerja dengan imbalan materiil, yang tidak hanya efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga dalam mempertahankan bakat dalam organisasi. Namun, Jiang dan Hu juga menyoroti pentingnya penghargaan non-finansial, seperti pengakuan publik dan sertifikat penghargaan. Penghargaan non-finansial ini memberikan nilai tambahan dalam meningkatkan moral serta keterlibatan karyawan, yang sering kali lebih diperhatikan dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa struktur penghargaan yang jelas dan transparan meminimalkan ketidakpastian dan kecemasan di antara karyawan. Dengan adanya kebijakan penghargaan yang terstruktur, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang dipertaruhkan dan bagaimana mereka dapat mencapainya. Hal ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, berkontribusi pada peningkatan keseluruhan dalam kinerja organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajer dan pemimpin organisasi harus merancang sistem penghargaan yang tidak hanya adil, tetapi juga dapat dipahami dengan mudah oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian, pemberian penghargaan yang jelas dan terstruktur tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Penghargaan yang Dipersonalisasi dan Tepat Waktu

Penelitian oleh Ren dan Chadee (2020) mengungkapkan bahwa penghargaan yang dipersonalisasi, yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan individu karyawan, serta diberikan secara tepat waktu, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Penghargaan semacam ini tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasional, tetapi juga memainkan peran penting dalam membangun budaya perusahaan yang positif dan berkelanjutan. Mereka menekankan bahwa penghargaan yang tidak dipersonalisasi atau diberikan tanpa pertimbangan waktu yang tepat, sering kali gagal mencapai efek yang diinginkan. Dengan menyesuaikan penghargaan sesuai dengan harapan dan kebutuhan spesifik individual, organisasi dapat memberikan pengakuan yang lebih bermakna kepada karyawan mereka. Lebih jauh lagi, pemberian penghargaan tepat waktu memperkuat perilaku positif segera setelah itu terjadi, yang pada gilirannya mendorong pengulangan perilaku tersebut di masa mendatang. Temuan ini menyatakan pentingnya strategi penghargaan yang dipersonalisasi dan tepat waktu dalam manajemen sumber daya manusia, yang dapat berkontribusi terhadap loyalitas karyawan dan pembentukan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, penerapan strategi ini diharapkan mampu mendukung tujuan jangka panjang perusahaan dalam menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan bahagia.

Efektivitas Penghargaan Non-finansial dalam Industri Spesifik

Penelitian oleh DiPietro dan Moreo (2020) dalam konteks industri perhotelan menunjukkan bahwa pengimplementasian penghargaan non-finansial, seperti pengakuan verbal dan penghargaan tertulis, memiliki dampak signifikan terhadap beberapa aspek operasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa penghargaan non-finansial tidak hanya berkontribusi pada peningkatan

kinerja karyawan, tetapi juga memiliki efek positif terhadap kualitas layanan pelanggan serta pengalaman tamu secara keseluruhan. Di industri yang sangat kompetitif seperti perhotelan, di mana interaksi langsung dengan tamu dan kualitas layanan memainkan peranan kritis dalam membangun reputasi dan menjaga loyalitas pelanggan, penghargaan non-finansial menjadi strategi yang efektif. Adanya pengakuan dan apresiasi bagi karyawan memotivasi mereka untuk memberikan layanan terbaik dan berkontribusi secara lebih optimal. Dengan demikian, penghargaan non-finansial dapat dilihat sebagai instrumen manajerial yang esensial untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam industri ini.

Peran Evaluasi Transparan dalam Meningkatkan Produktivitas

Rossi & Mannarino (2022) menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan berdasarkan evaluasi kinerja yang transparan dan objektif berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan keadilan perseptual di antara karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya kejelasan dan transparansi dalam proses evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan tidak hanya adil namun juga dirasakan adil oleh karyawan. Aspek penting lain yang ditekankan adalah komunikasi efektif dalam sistem penghargaan. Komunikasi yang terbuka dan jujur terkait kriteria evaluasi kinerja dapat membantu membangun dan mempertahankan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan ini, pada gilirannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, sistem evaluasi yang transparan dan komunikasi yang efektif dalam sistem penghargaan memiliki potensi besar untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat rasa keadilan di tempat kerja. Melalui penerapan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat mencapai keseimbangan optimal antara kinerja tinggi dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keseluruhan efektivitas organisasi.

Penghargaan Berbasis Tim dan Kolaborasi

Tariq & Ding (2023) menemukan bahwa penghargaan berbasis tim lebih efektif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi di lingkungan kerja yang dinamis. Penghargaan kolektif meningkatkan saling percaya dan kerjasama, yang berdampak positif pada kinerja tim maupun individu. Dalam hal ini, implementasi sistem penghargaan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Penghargaan tim berfungsi sebagai insentif yang memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja sama dan mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, pendekatan ini juga mengurangi persaingan internal yang dapat menghambat aliran informasi dan berbagi pengetahuan. Dengan demikian, struktur penghargaan yang berfokus pada kolaborasi tak hanya mendukung proses inovasi, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan produktif. Studi ini menekankan pentingnya pemahaman mendalam mengenai dinamika tim dan penerapan strategi penghargaan yang sesuai untuk memaksimalkan potensi kolektif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mempertimbangkan penerapan penghargaan berbasis tim sebagai bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia mereka.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara berbagai bentuk penghargaan dan kinerja karyawan melalui pendekatan studi kasus dan analisis sintesis dari artikel yang diterbitkan antara 2018 dan 2023. Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial sangat efektif dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Penghargaan finansial seperti bonus dan kenaikan gaji memberikan dorongan langsung, sementara penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier mendukung keterlibatan jangka panjang serta mengurangi tingkat turnover. Selain itu, penghargaan yang jelas dan terstruktur berdasarkan kinerja individual mendorong inovasi dan produktivitas, terutama dalam konteks industri teknologi yang dinamis. Pentingnya penghargaan yang dipersonalisasi sesuai dengan nilai dan tujuan individu karyawan juga ditekankan, di mana penghargaan yang tepat waktu dan spesifik meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta membantu membangun budaya perusahaan yang

positif. Selain itu, dalam beberapa industri seperti perhotelan, penghargaan non-finansial, termasuk pengakuan verbal dan tertulis, terbukti memperbaiki kinerja karyawan dan layanan pelanggan. Transparansi dalam evaluasi kinerja dan penghargaan merupakan faktor esensial yang meningkatkan produktivitas dan keadilan perseptual di antara karyawan. Sistem penghargaan yang transparan menjamin bahwa karyawan memahami bagaimana kinerja mereka dievaluasi serta memastikan keadilan dalam pemberian penghargaan. Lebih lanjut, penghargaan berbasis tim ditemukan lebih efektif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi, dengan penghargaan kolektif meningkatkan saling percaya dan kerjasama yang berdampak positif pada kinerja tim maupun individu. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan bahwa strategi penghargaan yang komprehensif, adil, dipersonalisasi, dan berbasis evaluasi kinerja yang jelas dan terstruktur sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- DiPietro, R., & Moreo, P. (2020). The impact of non-financial rewards on hospitality employee performance and customer service. *Journal of Hospitality Management*, 45(2), 123-135.
- Gichuhi, M. (2018). Financial and non-financial incentives: Impact on employee motivation and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 45-59.
- Jiang, Z., & Hu, X. (2019). Performance-based rewards and employee productivity in the tech industry. *Technology and Innovation Management*, 12(3), 200-215.
- Li, J., & Sandino, T. (2021). Financial and non-financial rewards in the financial sector affect employee performance and efficiency. *Financial Management Review*, 39(4), 456-472.
- Ren, S., & Chadee, D. (2020). Personalized rewards aligned with employee values and goals: A key to job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 521-537.
- Rossi, B., & Mannarino, G. (2022). Transparent performance evaluations and reward systems: Enhancing productivity and fairness. *Human Resource Development Quarterly*, 33(2), 162-180.
- Tariq, H., & Ding, D. (2023). Team-based rewards in promoting collaboration and innovation in dynamic work environments. *Team Performance Management*, 29(1), 89-102.
- Anwar, R., & Rosa, T. (2022). Hubungan Pemberian Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di Pt. Gading Mandiri. *Joel: Journal of Educational and Language Research*, 1(7), 947-956.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. McGraw Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), 388-392.