

EFEKTIVITAS PEMBERIAN REWARD GUNA MENUNJANG RETENSI KARYAWAN DI KOPERASI PEMASARAN USAHA BERSAMA SAPIJAYA

Firda Maghfiroh Illahi, Edwin Agus Buniarto, Lina Saptaria
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri
email : firdamaghfiroh91@gmail.com buniarto@yahoo.com
linauniskakediri@gmail.com

Abstract

Human resource management is one of the factors that supports the success of a company. These human resources have the task of managing several human elements well, in order to obtain workers or human resources who are truly satisfied with their work. The main focus is whether this reward is effectively used to support employee retention at the Sapijaya Joint Venture Marketing Cooperative. This research aims to determine the effectiveness of providing rewards to support employee retention at the Sapijaya Joint Venture Marketing Cooperative. This research method uses a qualitative approach. Determining research subjects used simple random sampling and data collection methods used observation, interviews and documentation methods. The results of the research show that the provision of rewards carried out by the Sapijaya Joint Venture Marketing Cooperative is very effective in supporting employee retention, because by providing these rewards the employee turnover rate is low, the level of satisfaction increases, their performance increases and employees feel more appreciated or recognized by the Cooperative Sapijaya Joint Business Marketing

Keyword : Reward, Employee Retention

Abstraksi

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini mempunyai tugas untuk mengelola beberapa unsur manusia secara baik, agar diperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang benar-benar puas akan pekerjaannya. Fokus utamanya adalah pemberian *reward* ini apakah efektif digunakan untuk menunjang retensi karyawan di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pemberian *reward* guna menunjang retensi karyawan di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Penentuan subjek penelitian menggunakan *simple random sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara serta dokumentasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang dilakukan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya sangat efektif digunakan untuk menunjang retensi karyawan, karena dengan adanya pemberian *reward* ini tingkat *turnover* karyawan rendah, tingkat kepuasannya meningkat, kinerjanya meningkat serta karyawan merasa lebih dihargai atau lebih diakui oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya.

Kata Kunci : *Reward*, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, asset ini nantinya akan digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mengelola beberapa unsur manusia secara baik, agar nantinya diperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang benar-benar puas akan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek kritis dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi tinggi.

Retensi karyawan menjadi perhatian utama, mengingat perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas dan produktivitas organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sholihati, 2019) berpendapat bahwa retensi karyawan merupakan suatu bentuk, upaya, atau cara dimana tujuannya untuk mempertahankan karyawan. Pengertian retensi berkaitan dengan konsep perputaran pekerja, yaitu proses keluarnya pekerja dari suatu perusahaan dimana ia harus digantikan oleh orang lain. Jadi Retensi adalah metode yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi bagus dan berpotensi jangka panjang untuk perusahaan.

Dalam konteks ini, pemberian *reward* menjadi strategi yang umum digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan. *Reward* adalah imbalan yang biasanya berupa pembelajaran, hadiah, penghargaan, atau kegiatan lainnya yang bertujuan agar penerimanya merasa lebih termotivasi

untuk memperbaiki atau meningkatkan tingkat prestasi kerjanya saat ini. (Kawulur, T. K., Aeros, W. A., 2018) berpendapat, *reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pemberian *reward* dapat berupa finansial maupun non finansial, pengembangan karir, atau pengakuan atas kontribusi yang luar biasa. Studi-studi sebelumnya telah menyoroti peran penting *reward* dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mempertahankan karyawan. Namun, efektivitas pemberian *reward* masih terdapat kesenjangan dan memerlukan penelitian lebih lanjut, terutama dalam menilai keefektifan pemberian *reward* yang diterapkan untuk menunjang retensi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pemberian *reward* dalam meningkatkan retensi karyawan di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara serta dokumentasi. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya seperti yang dikemukakan oleh Agung Trisliatanto (2020). Informasi tambahan yang diberikan oleh Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2017) menyatakan bahwa "penelitian kualitatif diartikan sebagai suatu metode pengumpulan data yang menghasilkan informasi deskriptif, seperti kata-kata tertulis atau pernyataan dari individu yang sebagaimana dinyatakan di atas, salah satu poin penting dari beberapa pengamatan adalah untuk menganalisis data, peneliti menggunakan metode deskriptif analisis kualitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Imam Faqih Jl. Pare Baru No.98, Kandangan, Kec. Kandangan, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur..

Kehadiran peneliti di lapangan akan mengungkapkan interaksi yang intens antara peneliti dan objek yang diteliti, menjalin hubungan baik dengan informan yang menjadi ringkasan data, sedemikian rupa sehingga hasil data yang diperoleh benar-benar valid. "Sebagai instrumen kunci, atau instrumen utama, kehadiran dan keterlibatan peneliti dalam penelitian dituntut agar dapat memperoleh data yang maksimal" Sugiyono (2017).

Retensi karyawan ini memiliki enam indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat retensi karyawan yaitu keinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini setidaknya selama lima tahun ke depan, tidak ada rencana kerja pada perusahaan lain, mencintai pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini, tidak ada masalah jika karyawan di tempatkan ke dalam posisi yang manapun, karyawan tidak akan menerima penawaran terkait pekerjaan yang lebih besar atau menarik, dan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini terasa sangatlah penting. *Reward* dalam penelitian ini merupakan imbalan yang biasanya berupa pembelajaran, hadiah, penghargaan, atau kegiatan lainnya yang bertujuan agar penerimanya merasa lebih termotivasi untuk memperbaiki atau meningkatkan tingkat prestasi kerjanya saat ini. Adapun indikator yang digunakan untuk *reward* adalah sebagai berikut gaji dan bonus, kesejahteraan, karir pengembangan, penghargaan psikologi dan sosial.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek penelitian. Data yang diperoleh ini berasal dari wawancara dengan beberapa infoman karyawan Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari koperasi yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan,, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah teknik *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Retensi karyawan merupakan suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan oleh koperasi agar karyawan tersebut betah bekerja dikoperasi dan minim untuk *resign* dari pekerjaannya. Dalam salah satu strategi Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya dalam menangani retensi ini dengan diberikaannya *reward* kepada karyawan. Pemberian *reward* bagi karyawan ini dapat meminimalisir terjadinya *turnover* diperusahaan tersebut dan akan meningkatkan retensi yang nantinya akan dapat berdampak positif bagi perusahaan. Disamping itu pemberian *reward* ini, Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijayajuga memberikan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku pada tahun itu. Hal ini juga akan membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja, semangat bekerja.

Pada penelitian ini peneliti menetapkan bahwa tolak ukur efektif tidaknya pemberian *reward* yang dikaitkan dengan retensi yang dilakukan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya yaitu peneliti ambil teori terkait indikator dari retensi yang dikemukakan oleh Kyndt (Rizky Permata et al.,

2016) yaitu salah satunya dilihat dari keinginan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan (lamanya karyawan tersebut bekerja) di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya.

Pemberian *reward* ini merupakan kunci dalam mengukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan serta meningkatkan retensi. Saat seorang karyawan yang tinggal dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan dan keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang loyal menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan mereka, karyawan cenderung bertahan dikoperasi dimana mereka merasa dihargai, karyawan yang merasa diakui, didengarkan dan diberikan umpan balik cenderung lebih terikat dengan pekerjaan mereka.

Seperti yang sudah diungkapkan informan pada sebelumnya ada beberapa karyawan yang masa bekerja mereka sudah lebih dari 10 tahun bahkan dari awal koperasi itu berdiri mereka sudah bekerja dikoperasi. Dari ungkapan beliau dapat dilihat bahwa dari pemberian *reward* ini karyawan merasa betah karena diluar mereka betah bekerja dikoperasi karena lingkungan serta budaya kerjanya yang nyaman juga ditunjang dengan pemberian *reward* yang sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan. Dari lamanya karyawan bekerja ini dapat dilihat bahwa pemberian program *reward* ini merupakan elemen terpenting dalam strategi retensi. Karyawan yang merasa dihargai dengan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang mereka keluarkan untuk koperasi cenderung setia terhadap koperasi. *Reward* yang diberikan dengan bijak juga akan menciptakan komitmen jangka panjang karyawan, karena karyawan merasa bahwa perusahaan memiliki kepedulian terhadap perkembangan mereka dan mereka cenderung lebih membangun hubungan yang baik dengan perusahaan.

Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya menerapkan beberapa *reward* seperti gaji, upah lembur, bonus, tunjangan, pelatihan,, fasilitas dan liburan. Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya menetapkan gaji untuk karyawannya sebesar Rp. 2.340.668 dimana mengacu pada UMK kabupaten Kediri. Pada pemberian upah lembur koperasi memberikan upah kepada karyawannya sebesar Rp. 50.000 untuk lembur hari biasa sedangkan kalau hari raya sebesar Rp. 100.000 per harinya. Koperasi juga memberikan tunjangan karyawan antara lain meliputi tunjangan beras, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan seperti BPJS kesehatan yang

dimana diambil 5%, dimana 1% ditanggung karyawan dan 4% ditanggung koperasi, dan BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya mendapatkan profit yang lumayan mereka juga akan memberikan bonus kepada karyawannya biasanya berupa uang ataupun barang. Tak hanya itu Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya juga memberikan karyawan berupa pelatihan dibidang savety, laborat dan lain-lain untuk memperdalam kemampuan karyawan dalam bekerja. Dan *reward* yang juga diberikan kepada karyawannya yaitu fasilitas, liburan yang diikuti oleh seluruh karyawannya, dimana biasanya jangka waktu liburan ini tidak tentu sekitar 1 tahun sekali atau paling lambat sekitar 3 tahun sekali jadi menyesuaikan profit yang diterima oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya.

Dari pemberian *reward* yang lumayan banyak ini, hal ini dapat menjadi daya tarik tambahan bagi karyawan, agar program retensi yang dijalankan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya dapat berjalan sesuai strategi atau rencana yang sebe;umnya telah ditetapkan oleh koperasi. Perusahaan yang berhasil menjalankan strategi retensi umumnya memiliki karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan berkomitmen jangka panjang. Hal ini dapat menciptakan ikatan yang kuat antara perusahaan dengan karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk tetap berada didalam perusahaan dan dapat berpengaruh secara positif terhadap karyawan dan koperasi. Dengan adanya *reward* karyawan bisa termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja, pemberian *reward* ini juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang nantinya dapat memenuhi kebutuhan dasar dan membantu karyawan dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Proses pemberian *reward* ini tidaklah mudah untuk direalisasikan atau diterapkan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya untuk apa yang ingin mereka capai, pastinya ada hambatan-hambatan yang terjadi. Hambatan yang muncul ini jika terus dibiarkan dan tidak ditangani maka akan berdampak pada ketidakefisienan perusahaan dalam mengelola waktu dan sumber daya manusia yang pada akhirnya akan menghambat produktifitas karyawan diperusahaan tersebut. Pada saat proses penerapan pemberian *reward* ini, Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya juga mengalami beberapa kendala atau hambatan, dimana ada beberapa hambatan, tetapi banyak hambatan utama yang sering muncul yaitu berasal dari internal Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya itu sendiri.

Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya menghadapi hambatan utama yaitu mengenai pendapatan atau profit yang diterima koperasi dimana dampaknya akan berpengaruh ke pemberian *reward* kepada karyawan. Pemberian *reward* yang bergantung pada pendapatan merupakan suatu pendekatan yang sudah umum digunakan untuk menentukan besaran dan jenis *reward* yang akan diterima karyawan. Pendapatan perusahaan merupakan dasar untuk menentukan anggaran yang dapat dialokasikan untuk program *reward*.

Labar bersih atau pertumbuhan pendapatan dapat digunakan sebagai dasar perbandingan untuk menentukan sejauh mana *reward* dapat ditingkatkan atau disesuaikan. Jumlah pendapatan secara otomatis dapat mempengaruhi besaran anggaran yang akan dialokasikan untuk *reward*, semakin besar pendapatan yang diterima maka anggaran yang disisihkan untuk *reward* juga akan semakin besar. Jadi ketika performa keuangan meningkat mungkin akan memiliki fleksibilitas untuk memberikan *reward* yang lebih besar. Hal ini karena Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya merupakan koperasi yang bergerak dibidang penampungan susu segar dimana dalam kegiatan sehari-harinya koperasi menunggu masyarakat atau anggota dari koperasi untuk menyetorkan susu segar ke Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya.

Dari sini bisa terlihat bahwa koperasi dalam per harinya pendapatan yang ia terima tidak tentu, karena koperasi juga tidak bisa memberi target kepada masyarakat maupun anggota dari koperasi untuk penyetoran susu segar minimal per harinya itu berapa liter. Pendapatan yang diterima Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya tergantung masyarakat atau anggota koperasi menyetorkan susu segar. Jika dalam per harinya masyarakat atau anggota koperasi menyetorkan susu segar dalam jumlah yang banyak maka pendapatan yang diterima koperasi juga banyak, begitupun sebaliknya jika pada hari itu masyarakat atau anggota koperasi menyetorkan susu segar dengan jumlah yang sedikit maka pendapatan yang diterima koperasi juga akan sedikit atau berkurang. Pendapatan yang meningkat sering sekali mencerminkan pertumbuhan koperasi. Dengan pertumbuhan ini, koperasi dapat memperluas program *reward* untuk mencakup lebih banyak karyawan atau menyertakan elemen *reward* yang lebih luas.

Hambatan yang terjadi selanjutnya yaitu perubahan kondisi ekonomi, perubahan kondisi ekonomi juga akan mempengaruhi ada tidaknya *reward* di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya. Kondisi ekonomi memberikan tekanan tambahan pada ketersediaan dana untuk *reward*. Faktor eksternal yang tiba-tiba muncul seperti inflasi atau perlambatan ekonomi dapat

mempengaruhi daya beli perusahaan. Kondisi ekonomi yang tidak stabil ini dapat mengharuskan koperasi untuk menyesuaikan rencana *reward* mereka, bahkan mengurangi atau bahkan meniadakan program *reward* tersebut. Hal ini akan menambah ketidakpasian dan frustrasi kalangan karyawan.

Jika terjadi inflasi, koperasi akan kesusahan dalam meramalkan kondisi ekonomi pada masa yang akan datang atau memperkirakan pertumbuhan koperasi, dimana koperasi juga akan kesulitan dalam merencanakan serta mengalokasikan dana untuk *reward*. Kesulitan dalam meramalkan masa depan dapat menyebabkan koperasi kurang siap dalam menghadapi perubahan ekonomi yang signifikan. Hal ini akan berdampak pada koperasi untuk memberikan *reward* yang konsisten dan berkelanjutan.

Jadi mengenai pendapatan atau profit yang diterima koperasi dan adanya perubahan kondisi ekonomi bisa menjadi faktor untuk menentukan ada tidaknya, sering tidaknya Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya dalam memberikan *reward* kepada karyawan. Pendapatan yang tinggi memberikan fleksibilitas dan peluang untuk merancang program *reward* yang lebih kuat dan berfokus pada pertumbuhan dan keberhasilan koperasi. Namun penting untuk koperasi untuk menjaga keseimbangan antara *reward* dan kebutuhan operasional untuk menciptakan program *reward* yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif pada karyawan dan produktivitas keseluruhan.

SIMPULAN

Pada penelitian ini pemberian *reward* yang diterapkan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya sudah cukup efektif dilakukan untuk meningkatkan retensi karyawan. Tidak hanya melalui pemberian *reward* saja Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya dalam mempertahankan karyawannya juga memberikan gaji karyawannya sesuai dengan UMK. Program ini cukup efektif dilakukan oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya karena bisa mengurangi tingkat turnover serta dapat meningkatkan retensi karyawan di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya. Ada beberapa bentuk *reward* yang diberikan Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya untuk meningkatkan retensi yaitu meliputi gaji, upah lembur, tunjangan dimana tunjangannya berupa tunjangan beras, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan yang terbagi menjadi dua yaitu BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, fasilitas, bonus yang meliputi bonus berupa uang dan barang, pelatihan dan liburan.

Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya juga mengalami beberapa hambatan saat melaksanakan pemberian *reward* di Koperasi Pemasaran Usaha Bersama ini tidak bisa berjalan dengan baik dan maksimal. Hambatan ini meliputi pendapatan atau profit yang diterima oleh Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya tidak menentu jadi Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya dalam memberikan *reward* kepada karyawannya tidak tentu waktunya, menyesuaikan pendapatan yang diterima dan hambatan lainnya yaitu adanya perubahan kondisi ekonomi dimana kondisi keuangan dari Koperasi Pemasaran Usaha Bersama Sapijaya juga akan bergantung pada perekonomian pada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Trisliatanto, D. (2020). *Meodologi Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian dengan Mudah)*. (Ed.1). ANDI.

Kawulur, T. K., Aeros, W. A., & P. R. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Administrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.

Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Moh Nasrudin (ed.); Cetakan ke). PT Nasya Expanding Management.

Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya Offset.

Sholihati. (2019). *Analisis Bentuk Pemberian Reward Sebagai Retensi Karyawan Di UMKM Sumbersari Batik diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syari ' ah Dosen*. http://digilib.uinkhas.ac.id/13494/1/SOLIHATI_083144188.pdf

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.