

ANALISIS PENERAPAN REWARD FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LUWANSA HOTEL AND CONVENTION CENTER MANADO

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL REWARDS IN INCREASING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT LUWANSA HOTEL AND CONVENTION CENTER MANADO

Oleh:

Stefanus V. Maramis¹
Victor P.K. Lengkong²
Indrie Debbie Palandeng³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹stef.maramis23@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³indriedebbie@unsrat.ac.id

Abstrak: Kehadiran sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam mengukur jejak keberhasilan perusahaan menuju puncak pencapaian tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang mampu mengoptimalkan produktivitasnya serta menunjukkan kinerja unggul akan menjadi pilar kokoh bagi perusahaan, memberikan landasan yang kuat untuk meraih tujuan yang telah disepakati dengan lebih mudah dan efisien. Perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan dari jenis deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran reward finansial dan non-finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Pemberian reward berupa gaji, tunjangan dan bonus menjadi faktor utama bagi karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado untuk bekerja secara produktif. Reward non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Pemberian reward berupa voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa, hari libur dan BPJS menjadi faktor pendukung bagi karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado untuk bekerja secara produktif.

Kata Kunci: *reward finansial, reward non-finansial, produktivitas kerja karyawan*

Abstract: The presence of human resources (HR) plays a crucial role in carving a trail of company success towards the peak of achieving the goals set. Employees who can optimize their productivity and show superior performance will become a solid pillar for the company, providing a strong foundation for achieving agreed goals more easily and efficiently. The company that the researchers will study is Luwansa Hotel and Convention Center Manado. This research uses a descriptive qualitative approach. The purpose of this research is to find out how the role of financial and non-financial rewards in increasing the work productivity of Luwansa Hotel and Convention Center Manado employees. The results of this study indicate that financial rewards have an important role in improving employee productivity at Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Providing rewards in the form of salaries, allowances and bonuses is a major factor for Luwansa Hotel and Convention Center Manado employees to work productively. Non-financial rewards are important in increasing employee productivity at Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Rewards in the form of stay vouchers, gifts, certificates, promotions, free meals, credit, holidays and BPJS are supporting factors for employees at Luwansa Hotel and Convention Center Manado to work productively

Keywords: *financial reward, non-financial reward, employee productivity*

Latar Belakang

Kehadiran sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam mengukir jejak keberhasilan perusahaan menuju puncak pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dalam era yang serba dinamis seperti saat ini, di mana persaingan bisnis menguat, kemajuan teknologi menembus batas-batas baru, dan kebutuhan organisasi berkembang pesat, keberadaan SDM yang unggul tak dapat dipandang remeh. Karyawan yang mampu mengoptimalkan produktivitasnya serta menunjukkan kinerja unggul akan menjadi pilar kokoh bagi perusahaan, memberikan landasan yang kuat untuk meraih tujuan yang telah disepakati dengan lebih mudah dan efisien. Sofyandi (2013:6) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu taktik dengan penerapan sejumlah fungsi manajemen seperti perencanaan, pengaturan, kepemimpinan, dan pengawasan dalam tiap langkah operasional terkait SDM.

Perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Luwansa Hotel and Convention Center Manado, Hotel ini merupakan hotel bintang 4, memiliki 134 kamar dengan 2 kamar suite, mempekerjakan 97 karyawan, termasuk didalamnya pekerja kontrak dan daily worker. Manajemen hotel ini dikelola oleh PT Santini Minahasa Lestari. Dalam kasus produktivitas karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado.

Menurut Sinungan (2014:12), produktivitas pekerjaan ialah evaluasi terhadap kualitas dan volume yang mengarah pada unsur pekerjaan telah diupayakan yang mana hal ini menitikberatkan pada biaya sumber daya yang dikeluarkan untuk kepentingan tugas demikian. Sutrisno (2014:98), dalam pandangannya, mengartikan jika konteks ini menjurus pada hubungan antara hasil kerja dan waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja untuk menghasilkan produk. menurut informan (V.T) bahwa produktivitas kerja karyawan di Luwansa mengalami peningkatan. Masalah kecil yang masih ditemui yaitu mengenai keterlambatan jam kehadiran, tetapi secara kemampuan karyawan di Luwansa sudah punya dasar keahlian masing-masing sehingga dalam melakukan tugas dan kewajiban, karyawan di Luwansa dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan memberikan hasil yang memuaskan. Alasan meningkatnya produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado adalah diberlakukan pemberian Service setiap bulannya kepada karyawan. Pemberian service ini bisa dikatakan sebagai hadiah/reward atas hasil kerja karyawan yang diberikan di luar gaji pokok sehingga menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja di Luwansa diukur dengan performance, pencapaian, kinerja dan absensi karyawan.

Dalam pandangan Djamarah (2008), maksud dari pemberian reward yakni menghadirkan suatu hal yang sifatnya apresiasi, bisa juga dikaitkan dengan tanda terima kasih kepada orang lain. Menjurus pada gagasan yang disampaikan Leman (2000) menjabarkan bahwa hal tersebut sebagai wujud hadiah yang sengaja diperuntukkan kepada individu atau bisa juga terkait dengan ranah kelompok ketika berhasil di bidang tertentu.

Di dunia kerja, pemberian reward bisa berupa bonus sebagai balas jasa untuk pencapaian atau pemenuhan target perusahaan. Namun, beberapa perusahaan juga menerapkan skema imbalan dengan memberikan barang atau sesuatu yang sejenisnya. Pada dasarnya, imbalan dari perusahaan dapat berupa finansial dan non-finansial.

Menurut Ivancevich dkk (2006) reward finansial termasuk dalam reward ekstrinsik, reward ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Sebagaimana dikutip dari Sampoerna Academy (2023), penghargaan finansial merujuk pada penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang tunai. Penghargaan finansial dapat mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif. Reward finansial di Luwansa diberikan dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan.

Menurut Ivancevich dkk (2006) reward finansial termasuk dalam reward ekstrinsik, reward ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut yang berupa penghargaan interpersonal dan promosi. Dikutip dari Sampoerna Academy (2023), *Reward* non-finansial adalah *reward* yang diberikan bukan dalam bentuk uang. *Reward* non-finansial dapat berupa pengakuan, promosi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif. reward non-finansial diberikan dalam bentuk voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa dan bpjs. Ada 2 tahap pemberian reward, yaitu The Best Employee Of The Quarter dan The Best Employee Of The Year.

Peneliti telah melakukan pengamatan mengenai studi terdahulu tentang penerapan reward finansial dan non-finansial terhadap produktivitas kerja ternyata belum didokumentasikan. Google.scholar.id merupakan situs yang diakses peneliti dengan rentang khusus tahun 2019-2024 dan menggunakan “produktivitas kerja” sebagai kata kunci.

Berlandaskan uraian yang tersaji dalam latar belakang masalah di atas, maka penulis menaruh minat yang mendalam untuk mengkaji dalam representasi penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Reward Finansial dan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana peran reward finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Luwansa Hotel and Convention Center Manado?
2. Bagaimana peran reward non-finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Luwansa Hotel and Convention Center Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi (2013:6) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu taktik dengan penerapan sejumlah fungsi manajemen seperti perencanaan, pengaturan, kepemimpinan, dan pengawasan dalam tiap langkah operasional terkait SDM. Proses ini meliputi segala hal, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan, serta penempatan yang melibatkan promosi, demosi, dan perpindahan. Selain itu, juga mencakup evaluasi kinerja, regulasi kompensasi, manajemen relasi industrial, hingga terminasi hubungan kerja. Semua ini mempunyai tujuan dalam pemaksimalan atas kontribusi secara produktif yang berpijak pada eksistensi SDM dalam konotasi organisasi untuk meraih apa yang sudah ditetapkan sebagai bagian dari tujuan. Kasmir, melalui karyanya "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", menggambarkan yang dimaksud dengan manajemen SDM diartikan sebagai serangkaian proses yang menjurus pada tata kelola individu dengan jalur penetapan sejumlah langkah khususnya yang mengarah pada konteks perencanaan, lalu terkait dengan perekrutan menjurus kepada seleksi, kemudian terkait pula dengan ranah pelatihan, berlanjut ke konotasi pengembangan, lalu insentif yang sudah sepatutnya diberikan, pengaturan dari segi karir, menjaga aspek kesehatan sekaligus keselamatan, sekaligus tata kelola yang terkorelasi dengan industri sampai akhir hubungan kerja.

Produktivitas Kerja

Sinungan, yang dikutip Busro (2016, hal. 344), mendeskripsikan produktivitas kerja sebagai suatu pendekatan yang melintasi berbagai bidang, bertujuan untuk menetapkan tujuan yang efektif, merancang rencana, menerapkan metode-metode produktif dalam penggunaan sumber daya secara efisien, dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi. Dengan demikian, produktivitas juga diartikan sebagai suatu strategi untuk meningkatkan hasil, efisiensi, serta standar pekerjaan. Terdapat sejumlah indikator praktis yang dapat diamati untuk mengevaluasi produktivitas kerja, baik dalam konteks perusahaan maupun penelitian, seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2019, hlm. 104) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Reward

Dalam pandangan Djamarah (2008), *reward* disangkutpautkan dengan pemberian suatu hal yang diperuntukkan kepada individu lain sebagai tanda dari penghargaan atau wujud kenang-kenangan yang mempunyai nilai berharga di dalamnya. Di sisi yang lain merujuk pada gagasan pakar Leman (2000), menerangkan jika hal ini dapat merepresentasikan suatu hal yang sengaja disampaikan atau dipindah haknya kepada individu maupun suatu entitas kelompok saat mereka menunjukkan prestasi di ranah khusus tertentu.

Reward Finansial

Menurut Ivancevich dkk (2006) reward finansial termasuk dalam reward ekstrinsik, reward ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Sebagaimana dikutip dari Sampoerna Academy (2023), penghargaan finansial merujuk pada penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang tunai. Penghargaan finansial dapat mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif.

Reward Non-Finansial

Menurut Ivancevich dkk (2006) reward finansial termasuk dalam reward ekstrinsik, reward ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut yang berupa penghargaan interpersonal dan

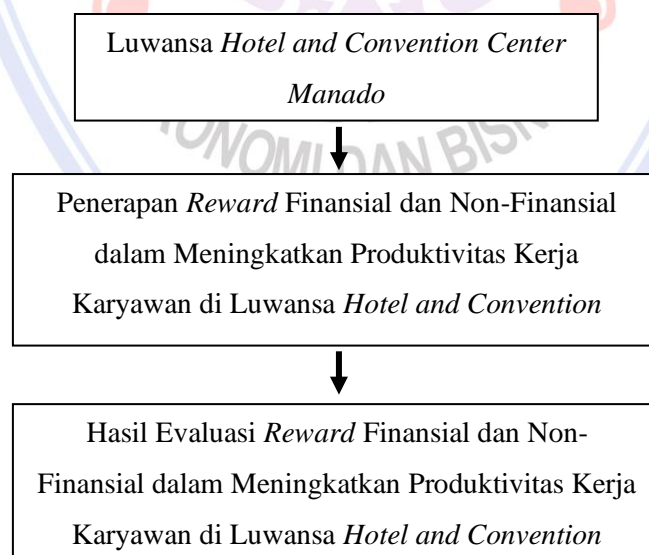
promosi. Dikutip dari Sampoerna Academy (2023), *Reward* non-finansial adalah *reward* yang diberikan bukan dalam bentuk uang. *Reward* non-finansial dapat berupa pengakuan, promosi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Beibby Zefanya Natalia Muliaan (2024) Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas pemberian reward dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai. Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi. Dalam menganalisis data dilakukan dengan melakukan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diperiksa melalui triangulasi data. Temuan studi menunjukkan bahwa penerapan reward di Rumah Makan Tepi Pantai meliputi berbagai bentuk, seperti upah, penghargaan, gaji, dan tunjangan. Contoh penghargaan termasuk promosi jabatan, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, liburan, serta dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan temuan penelitian diatas penerapan reward dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peneliti mendapatkan seberapa pentingnya tentang penerapan reward dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Reward menjadi faktor penunjang naiknya produktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai. Reward diberikan menjadi pendorong serta motivasi bagi guru untuk menjadi lebih baik lagi. Implikasi dari penelitian ini berdampak positif.

Penelitian dari Patrik Sumampow (2019) Penelitian ini difokuskan pada analisis mendalam terkait implementasi reward dan punishment terkait pegawai pelaksana di Kantor Kecamatan Mandolang. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman secara mendalam tentang pelaksanaan reward dan punishment. Tiga permasalahan utama yang dikaji berkaitan dengan beban kerja, disiplin waktu, dan tenggat waktu penyelesaian tugas pekerja. Responden penelitian meliputi berbagai pihak di Kantor Kecamatan Mandolang, seperti Camat, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Sekretaris Camat, Kepala Seksi Pemerintahan, Umum dan Perlengkapan, serta pegawai ASN dan honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun reward dan punishment telah diterapkan di lingkungan kantor, evaluasi lebih lanjut masih diperlukan untuk memahami dampaknya secara mendalam.

Model Penelitian Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori (2024)

Preposisi

Berdasarkan pengembangan preposisi dan model penelitian yang telah disampaikan di atas, maka preposisi yang diajukan dalam penelitian ini adalah hasil evaluasi reward finansial dan non-finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di luwansa hotel and convention center manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan dari jenis deskriptif kualitatif. Walidin & Tabrani (2015), menjelaskan bahwa penelitian kualitatif ialah suatu proses riset yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan cara membuat gambaran yang komprehensif dan rumit yang bisa diuraikan dengan kata-kata, serta melaporkan pandangan yang terperinci yang diperoleh dari sumber informasi, dilakukan dalam konteks latar alamiah. Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan sering melibatkan pendekatan induktif dalam analisisnya, sehingga menekankan pada proses dan makna yang diperoleh dari sudut pandang subjek. Dalam pengumpulan dan analisis data, teknik triangulasi dipakai untuk menggabungkan berbagai sumber data, metode analisis induktif atau kualitatif, serta memberikan interpretasi yang lebih lengkap.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Luwansa Hotel and Convention Center Manado dan waktu penelitian pada bulan April-Juni 2024.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, karyawan yang aktif di Luwansa Hotel and Convention Center Manado dipilih sebagai sumber informasi. Penentuan informan dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan mereka untuk memberikan data yang lengkap dan akurat, serta kemampuan mereka dalam memecahkan masalah. Teknik yang peneliti gunakan untuk penentuan informan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016: 85). Peneliti Menggunakan Teknik ini karena menurut peneliti sangat cocok digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif, atau penelitian lainnya yang tidak melakukan generalisasi. Jumlah total informan dalam penelitian ini yaitu 5 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data**1 Data Primer**

Husein Umar (2013:42) menjelaskan bahwa Data primer merupakan hasil langsung dari interaksi antara peneliti dan individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian. Pada penelitian ini, wawancara mendalam dilakukan langsung bersamaan dengan observasi langsung melalui pengambilan gambar dan dokumentasi di Luwansa Hotel and Convention Center Manado.

2 Data Sekunder

Data ini dapat berupa tabel, grafik, laporan, artikel, atau dokumen lain yang mengandung informasi yang relevan dengan penelitian, namun sudah dianalisis atau diolah sebelumnya (Husein Umar 2013:42). Untuk mendapatkan data sekunder dalam penelitian ini, peneliti dapat melibatkan dokumen resmi di Luwansa Hotel and Convention Center Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Karena penekanan utama adalah pada data, langkah pengumpulan data dianggap sebagai tahapan yang paling krusial dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:101), dalam konteks penelitian yang bersifat kualitatif, data dapat dikumpulkan dari lingkungan alami (natural setting), sumber data primer atau sekunder, dan melalui berbagai metode. Selain itu, proses pengumpulan data bisa dilakukan melalui pengamatan langsung, sesi wawancara, pengumpulan dokumen, atau penerapan kuesioner.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan teknik-teknik pengumpulan data Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian ialah perangkat yang digunakan untuk menjalankan kegiatan penelitian, terutama dalam mengukur dan mengumpulkan data, seperti kuesioner, rangkaian pertanyaan uji, atau lembar pengamatan.

Sugiyono (2018:102) menjelaskan bahwa instrumen penelitian merupakan sebuah perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena di alam atau dalam masyarakat yang sedang diamati atau diteliti.

Peneliti merupakan elemen kunci dalam penelitian, karena peneliti harus memiliki pemahaman mendalam tentang topik penelitian. Selain itu, peneliti juga melibatkan berbagai alat bantu seperti panduan wawancara, yang mencakup daftar pertanyaan, peralatan tulis, dan ponsel cerdas untuk merekam audio dan mengabadikan gambar.

Teknik Keabsahan Data

Untuk memastikan keandalan dan keabsahan data yang dihasilkan, diperlukan pemeriksaan yang cermat selama proses pengumpulan data penelitian. Sugiyono (2015: 92) menjelaskan bahwa teknik pemeriksaan keabsahan data mengacu pada tingkat kepercayaan terkait data penelitian yang diperoleh dan kemampuan untuk mempertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk memastikan keabsahan data termasuk:

1. Perpanjangan pengamatan
2. Ketekunan pengamatan
3. Uji kredibilitas, Yaitu diuji dengan :
 - a. Triangulasi Sumber

Dalam konteks penelitian ini, untuk menguji kredibilitas, peneliti menerapkan metode triangulasi. Triangulasi, menurut Sugiyono (2015:372), adalah suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang mengintegrasikan berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang berbeda.

Teknik Analisis

Analisis data kualitatif berlangsung secara iteratif dan berkelanjutan. Peneliti melibatkan pendekatan analisis data model Miles Huberman yang mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi (Sugiyono, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan Reward Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado

a) Reward Finansial

Dari hasil wawancara dengan informan kunci selaku Direktur Sales and Marketing, informan mengatakan bahwa reward finansial di Luwansa Hotel and Convention Center Manado diberikan dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan reward di Luwansa sudah sesuai dengan teori dari Ivancevich dkk (2006) dan Sampoerna Academy (2023), penghargaan finansial merujuk pada penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang tunai. Penghargaan finansial dapat mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif.

b) Reward Non-Finansial

Reward non-finansial adalah reward yang diberikan bukan dalam bentuk uang. reward non-finansial di Luwansa Hotel and Convention Center Manado diberikan dalam bentuk voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa dan bpjs. Ada 2 tahap pemberian reward, yaitu The Best Employee Of The Quarter yang diberikan setiap 3 bulan dan The Best Employee Of The Year yang diberikan setiap 1 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan reward di Luwansa sudah sesuai dengan teori dari Ivancevich dkk (2006) reward finansial berupa penghargaan interpersonal dan promosi.

c) Produktivitas Kerja

Kemampuan karyawan di Luwansa sudah punya dasar keahlian masing-masing atau sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan sehingga dalam melakukan tugas dan kewajiban, karyawan di Luwansa dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan memberikan hasil yang memuaskan. Alasan meningkatnya produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado adalah diberlakukan pemberian Service setiap bulannya kepada karyawan. Pemberian service ini bisa dikatakan sebagai hadiah/reward atas hasil kerja karyawan yang diberikan di luar gaji pokok sehingga menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja di Luwansa diukur dengan performance, pencapaian, kinerja dan absensi karyawan.

Penerapan reward di Luwansa Hotel and Convention Center Manado tentunya memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan sangat memperhatikan sumber daya manusia mereka agar tentunya boleh menjadi kekuatan bagi perusahaan.

Hasil Evaluasi Reward Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado

Pemberian reward di Luwansa Hotel and Convention Center manado diberikan secara finansial dan non-finansial. Secara finansial, reward diberikan dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan serta kompensasi yang diberikan di akhir karir dalam kontrak 1 tahun. Kemudian secara non-finansial, reward diberikan dalam bentuk voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa, hari libur dan BPJS. Reward di Luwansa diberikan saat melakukan hal-hal tertentu, setiap bulan, setiap 3 bulan (The Best Employee Of The Quarter) dan setiap 1 tahun (The Best Employee Of The Year). Syarat untuk mendapatkan reward yaitu diukur dengan performance, pencapaian, kinerja dan absensi karyawan.

Reward secara finansial sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Dari hasil wawancara, dapat dilihat bahwa reward finansial menjadi faktor utama karyawan bekerja secara produktif terutama untuk gaji yang didapatkan setiap bulan dan menjadi tujuan setiap orang untuk bekerja.

Reward secara non-finansial menjadi faktor pendukung yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Diluar gaji, tunjangan dan bonus, tentunya perusahaan menerapkan pemberian reward seperti voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa, hari libur agar karyawan lebih termotivasi dan semangat untuk bekerja lebih produktif lagi.

Hubungan antara pemberian reward yang diterapkan Perusahaan dan produktivitas kerja karyawan tentunya berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa dengan diterapkannya pemberian reward secara finansial dan non finansial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Didukung oleh penelitian dari Beibby Muliaan (2024) mengatakan bahwa “Peneliti mendapatkan seberapa pentingnya tentang penerapan reward dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Reward menjadi faktor penunjang naiknya produktivitas kerja karyawan”.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan dengan pendekatan kualitatif tentang “Analisis Penerapan Reward Finansial Dan Non-Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Luwansa Hotel And Convention Center Manado”, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Pemberian reward berupa gaji, tunjangan dan bonus menjadi faktor utama bagi karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado untuk bekerja secara produktif.
2. Reward non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. Pemberian reward berupa voucher menginap, bingkisan, piagam, promosi, makan gratis, pulsa, hari libur dan BPJS menjadi faktor pendukung bagi karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado untuk bekerja secara produktif.

Saran

Berlandaskan uraian yang terpapar melalui poin kesimpulan di atas, berikut dijabarkan dengan detail mengenai saran dari peneliti :

1. Berhubungan dengan reward finansial, tentunya untuk pemberiannya harus selalu tepat waktu, dipermudah dan tidak ada kendala sekalipun agar karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado tetap mempertahankan produktivitasnya.
2. Berhubungan dengan reward non-finansial, tentunya lebih ditingkatkan, pemberiannya harus konsisten dan pastikan reward yang diberikan sesuai dengan preferensi dan kebutuhan karyawan agar karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado terus termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, kiranya dapat melibatkan penelitian dari berbagai disiplin ilmu untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan memperkaya penelitian anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Toha. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Gibson, J.L., Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Leman, Martin. 2000. *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anaku Edisi 4.
- Muliaan, B., Pandowo, M., & Mintardjo, C. (2024). Evaluasi Penerapan *Reward* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Makan Tepi Pantai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 145-150.
- Sampoerna Academy, (2023). *Reward: Pengertian, Jenis, Tujuan, Faktor, dan Indikatornya*.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA CV
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumampow, P., Koleangan, R., & Lengkong, V. P. (2019). Penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, (2008). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Aceh: FTK Ar-Raniry Press