

PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD PADA HOTEL INNA GRAND BALI BEACH

Ni Ketut Narti¹, Ni Ketut Lasmini², Lily Marheni³, Ni Komang Suci Martini⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Negeri Bali

Email: ketutnarti@pnb.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to know the application of reward system at Hotel Inna Grand Bali Beach. The object of research is the implementation of reward system using qualitative and qualitative descriptive approach. Data collection in this research is interview observation, and literature research. The results showed that at Hotel Inna Grand Bali Beach there are 4 types of rewards that are used to motivate employee performance: Reward Incentives, Reward Production Premium, Reward Best Employee, Reward Period. The application of the reward system of each type varies - based on SKD (Directors' Decree) and the basis of reward. Providing incentive rewards based on employee attendance. Reward of production premium based on company productivity. Giving rewards best employee based on employee performance. Giving rewards for working period based on length of employee work. The initial process of checking employee data requires a lot of time making the application of rewards less effective and efficient. This is caused by the data of many employees and done in two checking process that is timekeeping and finger print so that require precision in process of checking data.*

Keywords: *application of reward, Reward System*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang sedang berkembang saat ini. Pelaku pariwisata di Bali telah melengkapi fasilitas-fasilitas pariwisata seperti hotel-hotel, restoran, *travel agent*, tempat wisata dan fasilitas infrastruktur yang membuat tamu merasa senang dan nyaman berlibur ke Bali. Ketatnya persaingan di era globalisasi ini, memotivasi dan mendorong hotel-hotel untuk dapat memenangkan persaingan. Sebagai langkah preventif adalah mengelola tenaga kerja yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja (baik dalam bentuk

pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi dari perusahaan. Besarnya peranan karyawan tersebut mengharuskan perusahaan mengoptimalkan kinerja karyawannya, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan motivasi karyawannya melalui pemberian *reward*, sehingga memiliki kemauan untuk bekerja demi kemajuan perusahaan.

Reward yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. *Reward* adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan

perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. *Reward* yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi karyawan. Namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa *reward* tersebut justru dapat berdampak sebaliknya. Ketika karyawan hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja, dikhawatirkan bahwa karyawan akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri. Oleh sebab itu organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan.

Manajemen diharapkan mampu menerapkan sistem *reward* yang efisien agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. *Reward* sebagai alat motivasi juga dikemukakan dalam Teori Penguatan

(*Reinforcement Theory*). Menurut teori ini motivasi seseorang bekerja adalah tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang dialaminya. Teori penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan.

Hotel Inna Grand Bali Beach adalah salah satu hotel terkenal di Bali yang terletak di Jl Hang Tuah Sanur kaja, Denpasar, merupakan salah satu hotel bintang 5 (lima) tertua yang ada di Bali. Sistem pemberian *reward* setiap program pada Hotel Inna Grand Bali Beach berbeda – beda sesuai dengan peraturan perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan di Hotel Inna Grand Bali Beach berdasarkan pada penilaian hasil kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan, absensi karyawan, produktivitas perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Sistem pemberian *reward* diatur oleh direksi dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan memperhatikan *job level* dan *job grade* dari masing-masing karyawan.

Penerapan sistem pemberian *reward* oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu sistem yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar sistem pemberian *reward* yang diterapkan perusahaan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach; 2) Untuk mengetahui kendala-

kendala apa saja dalam penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach. Penelitian ini memiliki dua manfaat yakni: 1) Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan mengenai penerapan sistem pemberian *reward*, berdasarkan teori-teori yang telah didapat dalam perkuliahan dan praktek dilapangan yang sesungguhnya; 2) Bagi Hotel Inna Grand Bali Beach, hasil penelitian ini menjadi masukan objektif dan dapat dijadikan bahan masukan dalam mengevaluasi penerapan sistem pemberian *reward*.

KAJIAN LITERATUR

Sistem

Mulyadi (2016:4) berpandangan sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Marakas & O'Brien (2017:16) berpandangan sistem adalah serangkaian komponen yang saling terkait, dengan batasan yang digambarkan secara jelas, yang bekerja bersama-sama untuk mencapai seperangkat tujuan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana atau plane yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2013:3) berpandangan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dalam upaya pendayagunaan sumber daya individu karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi

Sedarmayanti (2011:234) berpandangan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2013: 121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerja sama formal antara majikan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja, dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial, fisik dan juga egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan dapat lebih mudah.
- 4) Motivasi, balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya sebuah *turnover* yang relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin ilmu bagi segenap karyawan yang semakin baik. Mereka dapat menyadari serta menaati suatu peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaturan Serikat Buruh, kompensasi berpengaruh

serikat buruh dapat dihindarkan dan juga karyawan mampu untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- 8) Pengaruh Pemerintah, program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku misalnya batas upah minimum, maka intervensi pemerintah mampu untuk dihindarkan.

Reward

Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:159) menyatakan bahwa *reward* terdiri atas semua komponen-komponen termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Sistem *reward* yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, sistem penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dari orang-orang yang terlibat dalam sistem serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan sistem. *Reward* sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, menghargai karyawan menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan perusahaan dalam jangka

panjang sedangkan bagi karyawan sendiri perasaan dihargai dan lingkungan yang nyaman akan meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja.

Adapun tujuan pemberian *reward* adalah:

- 1) Menarik (*Attract*) *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- 2) Mempertahankan (*Retain*) *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
- 3) Memotivasi (*Motivate*) Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi

Menurut Rivai (2005:17) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* yang berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja. Sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut mempengaruhi pemberian *reward*.

Teori Penguatan

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya (Arep & Tanjung, 2003:35-37). Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) adalah motivasi seseorang bekerja yang tergantung pada penghargaan yang

diterimanya dan akibat dari yang dialaminya. Teori penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan. Ada 5 jenis pemberian *reinforcement* agar lebih efektif yakni diberikan secara terus menerus, diberikan secara interval yang tetap, interval yang berubah-ubah, rasio tetap dan rasio yang berubah-ubah.

Jenis – Jenis *Reinforcement Theory* adalah:

- 1) *Positive Reinforcement* (Penguatan Positif), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positif.
- 2) *Negative Reinforcement* (Penguatan Negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus.
- 3) *Extinction* (Peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
- 4) *Punishment* (Hukuman), yaitu kosenkuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Hotel Inna Grand Bali Beach yang beralamat di Jl. Hang Tuah, Sanur Kaja, Denpasar. Penelitian dilakukan selama 3 bulan mulai pada tanggal 02 Januari 2018 sampai dengan tanggal 31 Maret 2018.

Objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun objek penelitian ini adalah system pemberian *reward* pada Inna Grand Bali Beach.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif adalah data - data yang terkumpul tidak berdasarkan teori melainkan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan yaitu data berupa informasi dan keterangan-keterangan mengenai gambaran umum objek penelitian. Peneliti ini menggunakan data sekunder sebagai sumber data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain, misalnya buku manajemen sumber daya manusia, jurnal, metodologi penelitian, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga metode yakni 1) Metode observasi dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian selama 3 bulan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang yang akan diteliti. 2) Metode wawancara dimana peneliti melakukan wawancara langsung dengan *Human Resources Manager, Chief Personel Administration, dan Training Officer*. 3) Metode studi pustaka dimana peneliti membaca buku atau literature-literatur yang berkaitan dengan sistem pemberian *reward*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai metode analisis data

karena membutuhkan gambaran sesuai dengan fakta yang terjadi pada objek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach diatur dalam buku perjanjian kerjasama antara PT.Hotel Indonesia Natour dan Serikat Pekerja KOPRI, jenis *reward* yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. *Reward Insentif*

Insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. *Insentif* memberikan *reward* dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Tujuan perusahaan memberikan *insentif* kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan kepada mereka.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 3) Sebagai rasa terima kasih seorang pimpinan yang selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencana kerjanya.
- 4) Pemberian *insentif* dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- 5) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dan loyal dengan perusahaan.

Sistem pemberian *reward insentif* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti pengecekan data, pelaporan data,

hingga insentif dapat diterima oleh karyawan

- 1) Tahap pertama dilakukan pengecekan kehadiran karyawan melalui *timekeeping* dan *finger print* biasanya dilakukan seminggu sebelum gaji karyawan diberikan.
- 2) Setelah kedua data sama dan cocok selanjutnya akan dijumlah kehadiran karyawan. Namun, jika ada data antara *timekeeping* dan *finger print* yang tidak cocok maka *Chief Timekeeping* akan menghubungi karyawan yang bersangkutan untuk menanyakan kehadiran karyawan tersebut. Hal ini sering terjadi karena karyawan menukar *shift* dengan temannya tetapi belum merubah jadwal pada portal karyawan menjadikan pada saat *finger print* karyawan tersebut tidak akan kelihatan pada *run system*. Proses ini dilakukan setiap hari untuk pengecekan kehadiran karyawan.
- 3) Selanjutnya akan dijumlahkan nominal insentif dikali dengan jumlah kehadiran karyawan. Jumlah nominal insentif berbeda-beda berdasarkan jabatan dari masing-masing karyawan. Proses ini dilakukan pada akhir bulan 1 minggu sebelum tanggal penggajian karyawan.
- 4) Setelah selesai pengecekan dan penjumlahan selanjutnya data *insentiftransport* akan dilaporkan ke department head manpower department untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 5) Selanjutnya *manpower department* akan melaporkan data

insentif transport karyawan kepada pihak manajemen yang selanjutnya akan dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok karyawan.

- 6) Tahap akhir data hasil pengecekan data *time keeping* selanjutnya akan disebarkan ke masing-masing department untuk pelaporan kehadiran masing-masing karyawan.

2. Reward Premi Produksi

Pada Hotel Inna Grand Bali Beach *reward* premi produksi diberikan pada akhir tahun kepada karyawan tetap yang telah bekerja selama satu tahun dan telah menyelesaikan masa percobaannya namun apabila karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan akan tetapi masa kerjanya kurang dari satu tahun akan mendapatkan premi produksi yang besarnya dihitung secara proposional. *Reward* premi produksi diberikan kepada karyawan tetap sejumlah 1X gaji pokok. *Reward* premi Produksi akan dibayarkan paling lambat 2 minggu sebelum akhir tahun. Teknis pembayaran premi produksi ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi (SKD).

Hasil wawancara juga menjelaskan mengenai sistem pemberian *reward* premi produksipada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti dikeluarkannya SKD, pengecekan data karyawan tetap yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan premi produksi, penerimaan *reward* premi produksi oleh karyawan.

- 1) Tahap pertaman pimpinan Direksi PT.HIN mengeluarkan SKD untuk diberikannya *reward* premi produksi

untuk masing-masing karyawan yang memenuhi syarat

- 2) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengecek kelengkapan isi surat dan data karyawan tetap yang telah memenuhi persyaratan untuk mendapatkan premi produksi.
- 3) Selanjutnya dilakukan pendataan karyawan tetap yang akan mendapatkan *reward* premi produksi.
- 4) Setelah data karyawan lengkap selanjutnya data akan di laporkan kepada *Manpower Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 5) Tahap akhir penyerahan premi produksi diberikan 2 minggu sebelum akhir tahun

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa *reward* premi produksi adalah berupa gaji ke-13 yang diberikan kepada karyawan tetap dengan syarat-syarat dan peraturan perusahaan

3. *Reward Best Employee*

The Best Employee merupakan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik di tingkat unit, dibuktikan dengan hasil Penilaian Kinerja (PK) memenuhi syarat (minimal *Exceed Expectation/EE*), mempunyai semangat kerja tinggi, mampu bekerja multitasking, inovatif, serta menjadi inspirator atau *agent of change* dan motivator bagi lingkungannya. Tujuan perusahaan memberikan *reward best employee* untuk karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memompa kinerja pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga akan menambah *profit* perusahaan.

- 2) Menjaga loyalitas karyawan sehingga tingkat *turnover* (pindah pada perusahaan lain/pesaing) pada perusahaan itu menjadi rendah.

- 3) Menberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

terdapat dua jenis pemilihan *best employee* di Hotel Inna Grand Bali Beach yaitu: *best employee of the three month* dan *best employee of the year*.

1) *The Best Employee of The Three Month*

Sistem pemberian *reward best employee of the three month* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti pendaftaran calon peserta, seleksi calon pemenang, hingga dipilihnya pemenang *best employee of the three month*. Berikut merupakan tahapan pemberian *reward best employee of the three month*:

- (1) *Manpower Department* akan mempersiapkan formulir calon peserta *best employee* dan mempersiapkan memorandum yang akan disebar ke masing-masing department.

- (2) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengirimkan memo dan formulir ke masing-masing department untuk mengirimkan calon peserta *best employee of the three month*

- (3) Masing-masing department mengirimkan calon peserta yang dipilih langsung oleh department head dan akan mengirimkan formulir calon peserta paling

lambat 1 minggu setelah memorandum diterima.

(4) Selanjutnya peserta *best employee* akan mengikuti seleksi test tulis. Dari hasil test tulis akan dipilih 7 – 10 orang yang akan mengikuti test selanjutnya.

(5) Bagi peserta yang lolos ke tahap selanjutnya akan mengikuti seleksi tes lisan yang akan diuji oleh *General Manager, Manpower Department*, dan ketua KOPRI. Dari hasil test lisan akan dipilih 2 orang yang dinyatakan sebagai pemenang *best employee of the three month*

Reward yang diperoleh bagi pemenang Best Employee of The Three Month adalah 50% dari gaji pokok, piagam, foto yang dipasang di papan pengumuman management.

2) *The Best Employee of The Year*

Sistem pemberian *reward best employee of the year* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti:

(1) *Manpower Department* akan mempersiapkan formulir calon peserta *best employee* dan mempersiapkan memorandum yang akan disebar ke masing-masing department

(2) *Manpower Department* akan mengirimkan memo dan formulir ke masing-masing department untuk mengirimkan calon peserta *best employee of the year*

(3) Masing-masing *department* akan mengirimkan calon peserta yang

dipilih langsung oleh department head dan akan mengirimkan formulir calon peserta paling lambat 1 minggu setelah memorandum diterima.

(4) Selanjutnya peserta *best employee* akan mengikuti seleksi test tulis. Dari hasil test tulis akan dipilih 7 – 10 orang yang akan mengikuti test selanjutnya.

(5) Bagi peserta yang lolos ke tahap selanjutnya akan mengikuti seleksi test lisan yang akan diuji oleh *General Manager, Manpower Department*, dan ketua KOPRI.

(6) Setelah melakukan seleksi test lisan para peserta akan mengikuti seleksi terakhir yaitu *psikotest*.

(7) Dari hasil seleksi akan dipilih 3 orang pemenang *best employee of the year* yaitu teladan 1 dan teladan 2,3.

Reward yang diperoleh bagi pemenang The Best Employee of The Year mendapatkan Teladan 1 mendapat 2X gaji pokok, Teladan 2 dan 3 mendapat 1X gaji pokok, piagam, hadiah dari management, familirisasi ke unit PT.HIN lainnya.

4. *Reward Masa Kerja*

Reward masa kerja diberikan bagi karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan. *Reward* ini di berikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah menjaga loyalitas dan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada Hotel Inna Grand Bali Beach terdapat dua jenis *reward* masa kerja yaitu

: masa kerja 15 tahun dan masa kerja 25 tahun. *Reward* masa kerja diberikan pada tahun berjalan dan rutin diberikan pada ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach dan ada dasar SKD (Surat Keputusan Direksi) untuk dilaksanakannya. *Reward* masa kerja 12 tahun sejumlah 10 X harga mas 1 gram pada saat diberikan dan *Reward* masa kerja 25 tahun sejumlah 15 X harga mas 1 gram pada saat diberikan. *Reward* masa kerja hanya diberikan untuk pegawai tetap. Ketentuan pelaksanaan *reward* masa kerja diatur dengan keputusan direksi.

Pimpinan Direksi PT. HIN mengeluarkan SKD untuk dilaksanakannya pemberian *reward* kepada karyawan (Biasanya dilakukan pada saat ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach)

- 1) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengecek data karyawan yang sudah bekerja selama 15 tahun dan 25 tahun dihitung dari tahun ditetapkan sebagai pegawai tetap PT.HIN.
- 2) Selanjutnya dilakukan pendataan karyawan yang akan mendapatkan *reward* masa kerja 15 tahun dan 25 tahun.
- 3) Dari hasil pengecekan data karyawan akan diperoleh data karyawan yang sudah bekerja selama 15 tahun dan 25 tahun, selanjutnya data akan dilaporkan ke *Manpower Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 4) Selanjutnya data akan dilaporkan ke *General Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.

- 5) Penyerahan hadiah diberikan pada saat perayaan hari ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach

Hasil wawancara juga menjelaskan kendala-kendala yang terjadi dalam penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach adalah sebagai berikut :

1. Pada penerapan pemberian *reward* insentif hambatan masalah yang terjadi adalah ketidakcocokan data *time keeping* dan *finger print*. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach absensi dilakukan dalam dua proses yaitu *time keeping* dan *finger print*. Permasalahan ini timbul diakibatkan karyawan yang ingin menukar *shift* dengan temannya tetapi belum merubah jadwal pada portal karyawan sehingga pada saat *finger print* tidak akan muncul pada *run system*. Portal baru bisa diperbaiki keesokan harinya. Untuk permasalahan seperti ini karyawan tidak dikenakan sanksi sehingga bila ini terus terjadi akan mengakibatkan pelanggaran dalam penerapannya.
2. Pada penerapan pemberian *reward* premi produksi hambatan masalah yang terjadi adalah keterlambatan atau kesalahan SKD atau Surat Keputusan direksi. Jadi dasar dari pemberian *reward* premi produksi adalah adanya SKD apabila terjadi keterlambatan atau kesalahannya akan mengakibatkan tertundanya pemberian *reward* premi produksi.
3. Pada penerapan sistem pemberian *reward best employee* hambatan masalah yang terjadi adalah ada

peserta yang memiliki nilai akhir yang samasehingga tidak bisa ditentukan pemenang *best employee*.

4. Pada penerapan sistem pemberian *reward* masa kerja hambatan masalah yang terjadi adalah keterlambatan atau kesalahan SKD. Jadi dasar dari pemberian *reward* masa kerja adalah adanya SKD apabila terjadi keterlambatan atau kesalahan akan mengakibatkan tertundanya pemberian *reward*

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan mengenai penerapan sistem pemberian *reward* pada hotel Inna Grand Bali Beach telah diuraikan di atas, maka implikasi hasil penelitian ini, yaitu: 1) *Reward* adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penerapan pemberian *reward* pada hotel Inna Grand Bali Beach terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian *reward* juga dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan dan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. 2) Kebijakan perusahaan tentang pemberian *reward* telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan buku perjanjian kerja bersama antara PT. Hotel Indonesia Natour dan Serikat Pekerja KOPRI. Hal ini menandakan bahwa pimpinan perusahaan menaruh perhatian khusus pada pemberian *reward* pada karyawan. Namun memang

terdapat kendala dalam pelaksanaannya seperti yang telah dibahas sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada 4 (empat) jenis program *reward* yang digunakan sebagai alat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang telah diterapkan, yaitu:
 - 1) *Reward* Insentif diberikan berdasarkan jumlah kehadiran karyawan
 - 2) *Reward* Premi Produksi diberikan berdasarkan produktivitas karyawan
 - 3) *Reward Best Employee* diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan
 - 4) *Reward* Masa Kerja diberikan berdasarkan lama karyawan bekerja
2. Pada dasarnya penerapan sistem *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach sudah cukup baik. Namun kenyataannya dalam penerapan sistem *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach masih terdapat beberapa hambatan.

Berdasarkan kesimpulan mengenai penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach hanya terdapat 4 jenis program *reward* yang dipergunakan untuk memotivasi karyawan jadi diperlukan *reward* yang

lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach, *reward* hanya diberikan pada pegawai tetap saja jadi diperlukannya *reward* untuk karyawan kontrak.

2. Program *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach sudah cukup baik, namun demikian akan lebih baik bila program *reward* ditingkatkan lagi untuk menambah motivasi kerja dan loyalitas karyawan, peningkatan nominal *reward* dalam jangka waktu tertentu bagi karyawan yang memenuhi persyaratan, diadakannya pelatihan tentang *time keeping* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, diadakannya perekrutan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang *administrasi* dan *corespondensi* dan diperlukannya *point* penilaian tambahan jika terdapat nilai peserta *best employee* yang sama.

Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*, Edisi Empat, Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak., Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Grasindo. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Marakas, George M., O'Brien, James A. 2017. *Pengantar Sistem Informasi*, Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.