



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 2315-2324

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Sistem Penghargaan yang Adil Bagi Karyawan yang Berkinerja Baik dan Kesempatan untuk Mengikuti Pelatihan yang Relevan terhadap Kepuasan Kerja

Dani Andiansyah^{1✉}, Taufiqurrahman², Saptianhadi³, Riki Ridwan Margana⁴

Universitas Widyatama

Email: dani.andiansyah@widyatama.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Industri Logam dengan tujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan dampak yang ditimbulkan pada sistem penghargaan yang adil bagi karyawan yang berkinerja baik dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan terhadap kepuasan kerja bertujuan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai hubungan antara sistem penghargaan, pelatihan, dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Data penelitian diperoleh melalui metode kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 31 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif serta analisis statistik kuantitatif. Hasil analisis regresi mengungkapkan adanya pengaruh signifikan dari peluang pelatihan serta sistem penghargaan yang adil terhadap tingkat kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Sistem Penghargaan, Pelatihan Relevan, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study was conducted at the UPTD Metal Industry with the aim of analyzing and describing the impact of a fair reward system for high-performing employees and opportunities to participate in relevant training on job satisfaction. The study seeks to gain in-depth information regarding the relationship between the reward system, training, and job satisfaction within the organizational environment. Research data were collected through questionnaires and interviews. The sample consisted of 31 respondents. The collected data were analyzed using a descriptive approach and quantitative statistical analysis. The regression analysis results revealed a significant influence of training opportunities and a fair reward system on job satisfaction levels.

Keywords: *Reward System, Relevant Training, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi, karena berperan dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks organisasi modern, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti keterlibatan emosional dan kepuasan personal terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik, seperti sistem penghargaan dan peluang pengembangan diri. Faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Sebagai unit yang melayani sektor industri logam, UPTD Logam menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan potensi karyawan. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan adalah penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dan memacu kinerja yang lebih baik.

Selain itu, penyediaan peluang pelatihan yang relevan menjadi elemen penting dalam mendukung pengembangan kemampuan karyawan. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, mengikuti perkembangan teknologi, serta memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan juga mencerminkan perhatian organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai aset yang bernilai.

Dalam konteks UPTD Logam, ketidakseimbangan dalam penerapan sistem penghargaan dan program pelatihan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan pelatihan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara holistik.

Penelitian ini didasarkan pada teori motivasi kerja, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis, sosial, dan aktualisasi diri sebagai pendorong utama kepuasan kerja. Selain itu, teori dua faktor Herzberg mengidentifikasi sistem penghargaan dan pengembangan keterampilan sebagai faktor motivator yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Relevansi teori ini dengan penelitian terletak pada peran strategis penghargaan dan pelatihan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Teori ini menjadi landasan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti dalam konteks UPTD Logam.

Tinjauan Literatur

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kenyamanan dan kebahagiaan individu di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2024), faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier sangat memengaruhi kepuasan kerja. Studi oleh Luthans (2011) menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian pada aspek-aspek ini cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan termotivasi.

Sistem penghargaan memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja. Menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang efektif mencakup kompensasi yang sesuai, pengakuan atas kontribusi, serta manfaat tambahan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, Dessler (2020) mencatat bahwa penghargaan yang adil berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Peluang pelatihan juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Noe (2020) menyebutkan bahwa pelatihan yang relevan tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap organisasi. Penelitian Armstrong (2016) menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan berdampak positif pada loyalitas dan motivasi karyawan.

Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada bagaimana implementasi sistem penghargaan yang adil dan pelatihan yang relevan di UPTD Logam dapat mendukung kepuasan kerja. Tinjauan ini mengacu pada literatur sebelumnya untuk menjelaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berperan penting dalam membangun kepuasan karyawan di berbagai jenis organisasi. Herzberg (1966) melalui teori dua faktornya mengidentifikasi bahwa motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik ini membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi.

3. Perilaku Organisasi

Dalam studi terkait perilaku organisasi, Robbins dan Judge (2024) mengemukakan bahwa pengelolaan motivasi kerja yang efektif berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi kenyamanan serta peningkatan produktivitas. Selanjutnya, Luthans (2011) menyoroti pentingnya hubungan antara perilaku organisasi yang sehat dan penguatan motivasi kerja, yang dapat dicapai melalui implementasi sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat.

4. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan yang adil menjadi elemen strategis dalam memotivasi karyawan. Menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang dirancang berdasarkan kontribusi nyata karyawan tidak hanya meningkatkan rasa keadilan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Dessler (2020) mengungkapkan bahwa penghargaan yang transparan dan adil dapat membangun budaya organisasi yang positif.

5. Pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan salah satu elemen krusial dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Armstrong (2016) menekankan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi untuk mengembangkan keterampilan, tetapi juga memberikan apresiasi yang dirasakan oleh karyawan. Sementara itu, Noe (2020) menambahkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dan relevan dapat meningkatkan kompetensi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat hubungan mereka dengan organisasi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang dikelola dengan baik, didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan peluang pelatihan yang relevan, berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks UPTD Logam, penelitian ini akan

mengkaji lebih lanjut bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain penelitian yang menggunakan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian difokuskan pada UPTD Logam Jawa Barat, yang dipilih secara purposif berdasarkan relevansi dengan topik penelitian. Data primer diperoleh melalui teknik kuesioner yang dirancang secara terstruktur dan disebarikan kepada 31 responden yang telah ditentukan berdasarkan kriteria inklusi. Data sekunder didukung oleh tinjauan pustaka yang relevan untuk memperkuat landasan teoretis penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan dalam memahami hubungan antara sistem penghargaan, pelatihan, dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

v		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77019570
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sig. 0.200 > 0,05 maka lolos uji normalitas

Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PENGHARGAAN	.335	2.983
	PELATIHAN	.335	2.983

a. Dependent Variable: KEPUASAN

VIF dari setiap variable < 10 maka lolos uji Multikolinearitas

Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Hetero korelasi Spearman

Correlations					
		Penghargaan	Pelatihan	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	PENGHAR-GAAN	Correlation Coefficient	1.000	.629**	.089
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.318
		N	31	31	31
		Correlation Coefficient	.629**	1.000	.159
	PELATIHAN	Sig. (1-tailed)	.000	.	.197
		N	31	31	31
		Correlation Coefficient	.089	.159	1.000
	Unstandardized Residual	Sig. (1-tailed)	.318	.197	.
		N	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Penghargaan nilai Sig. sebesar 0.318 > 0.05 maka tidak mengalami hetero.

Pelatihan nilai Sig. sebesar 0.197 > 0.05 maka tidak mengalami hetero.

Uji F (simultan) + Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.726a	.527	.493	1.897		
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENGHARGAAN						
ANOVAa						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	112.042	2	56.021	15.572	.000b
	Residual	100.732	28	3.598		
	Total	212.774	30			
a. Dependent Variable: KEPUASAN						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENGHARGAAN						

Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 15,572, yang mengindikasikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ F (3,34) dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa seluruh variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen tercermin pada nilai Adjusted R^2 , yaitu sebesar 0,493 atau 49,3%.

Uji Parsial Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Hipotesis

Coefficientsa						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.479	1.771		1.964	.059
1	PENGHARGAAN	.106	.249	.096	.426	.673
	PELATIHAN	.649	.226	.646	2.875	.008
a. Dependent Variable: KEPUASAN						

a. Variabel Independen: Penghargaan

- $t_{hitung} = 0,426$, $t_{tabel} = 2,042$:

Karena $t_{hitung} (0,426) < t_{tabel} (2,042)$, maka pengaruh variabel Penghargaan

terhadap variabel dependen tidak signifikan.

- Signifikansi = 0,673 (lebih besar dari 0,05):

Hasil ini memperkuat bahwa Penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Variabel Independen: Pelatihan

- t -hitung = 2,875, t -tabel = 2,042:

Karena t -hitung (2,875) > t -tabel (2,042), maka variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Signifikansi = 0,008 (lebih kecil dari 0,05):

Hasil ini memperkuat bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Penyebab

Sistem Penghargaan

Meskipun sistem penghargaan dalam organisasi memperoleh skor yang cukup baik, masih terdapat celah yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, khususnya bagi mereka yang merasa kontribusinya tidak sepenuhnya dihargai. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya transparansi dalam proses evaluasi kinerja, yang mengakibatkan persepsi bahwa penghargaan diberikan secara tidak adil atau tidak proporsional. Selain itu, minimnya komunikasi yang jelas terkait kriteria penghargaan dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap objektivitas sistem tersebut. Kurangnya penghargaan non-material, seperti pengakuan verbal atau penghargaan atas inisiatif, juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan.

Kesempatan Pelatihan

Skor yang lebih rendah pada aspek pelatihan menunjukkan bahwa program pelatihan yang saat ini diterapkan belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan karyawan atau relevansi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Salah satu penyebabnya adalah ketidaksesuaian antara konten pelatihan dan kebutuhan spesifik karyawan, yang dapat membuat program pelatihan kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi. Selain itu, keterbatasan frekuensi atau durasi pelatihan juga dapat menghambat kemampuan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi atau perubahan dalam lingkungan kerja. Ketidakseimbangan ini mencerminkan perlunya perencanaan pelatihan yang lebih strategis dan berbasis kebutuhan.

Lingkungan Kerja

Meskipun aspek lingkungan kerja menunjukkan skor yang tinggi, beberapa area masih memerlukan perhatian. Faktor seperti komunikasi internal yang kurang efektif dapat menciptakan hambatan dalam kolaborasi antar karyawan. Selain itu, meskipun fasilitas kerja dianggap memadai, beberapa karyawan mungkin merasakan perlunya perbaikan atau penyesuaian pada aspek-aspek tertentu, seperti ketersediaan ruang kerja yang lebih ergonomis atau infrastruktur yang mendukung. Penting untuk diidentifikasi lebih lanjut kebutuhan spesifik yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan, terutama dalam menciptakan suasana yang lebih produktif dan mendukung inovasi.

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa elemen telah dikelola dengan baik, terdapat peluang untuk memperbaiki sistem penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja secara berkelanjutan.

Solusi Berdasarkan Teori Psikologi Industri

Peningkatan Sistem Penghargaan

Merujuk pada teori dua faktor Herzberg, faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu, perusahaan perlu mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan, adil, dan terstruktur guna memastikan penghargaan diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kontribusi individu. Penghargaan intrinsik, seperti pengakuan verbal atau apresiasi publik terhadap kinerja yang baik, juga dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan secara emosional. Selain itu, sistem penghargaan yang mencakup insentif finansial dan non-finansial dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh.

Optimalisasi Program Pelatihan

Mengacu pada Armstrong (2016), program pelatihan yang relevan harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif. Hal ini mencakup identifikasi kesenjangan keterampilan dan penyesuaian program dengan tuntutan pekerjaan serta tujuan organisasi. Selain itu, teori pembelajaran sosial dari Bandura menyarankan bahwa pelatihan berbasis praktik atau simulasi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, karena karyawan dapat secara langsung menerapkan keterampilan yang diperoleh.

Penyediaan pelatihan berbasis teknologi atau keterampilan yang relevan dengan tren masa depan juga dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan keterlibatan karyawan.

Penguatan Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Peningkatan fasilitas kerja, seperti penyediaan ruang yang ergonomis, ruang istirahat yang nyaman, atau sarana teknologi yang memadai, dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Selain itu, pendekatan ini juga mendukung teori kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan pelatihan yang relevan memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Meskipun sistem penghargaan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan yang relevan terbukti memberikan kontribusi yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Selain itu, keberhasilan organisasi, seperti UPTD Logam, dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan implementasi sistem penghargaan yang lebih transparan. Dalam konteks ini, penerapan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw Hill.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation*. McGraw Hill Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.