



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 3968-3982

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

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

## Evaluasi Dampak Pemberian Reward Terhadap Budaya Kerja Positif di PT Grandprix Indoagung

Angeline Delvana<sup>1✉</sup>, Ratih Mukti Azhar<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Email: [22012010224@student.upnjatim.ac.id](mailto:22012010224@student.upnjatim.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak pemberian reward terhadap pembentukan budaya kerja positif di PT Grandprix Indoagung. Budaya kerja positif merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan, serta studi dokumentasi internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, serta penciptaan nilai-nilai kerja seperti disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab. Namun demikian, efektivitas reward sangat bergantung pada keadilan sistem, konsistensi implementasi, dan relevansi dengan kebutuhan karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang sistem penghargaan yang strategis dan berkelanjutan guna memperkuat budaya kerja positif di organisasi.

Kata Kunci: *Reward; Budaya Kerja Positif; Motivasi Karyawan; Sistem Penghargaan; Loyalitas Kerja*

## Abstract

This study aims to evaluate the impact of reward systems on the development of a positive work culture at PT Grandprix Indoagung. A positive work culture is a key element in creating a productive, collaborative, and result-oriented work environment. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through field observations, in-depth interviews with managers and employees, and internal company documentation. The findings show that both financial and non-financial rewards significantly contribute to increased motivation, loyalty, and the reinforcement of core work values such as discipline, collaboration, and responsibility. However, the effectiveness of rewards depends heavily on the fairness of the system, consistency in implementation, and relevance to employee needs. These findings provide practical implications for management in designing strategic and sustainable reward systems to strengthen a positive organizational work culture.

*Keywords: Reward; Positive Work Culture; Employee Motivation; Reward System; Work Loyalty*

## PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis modern yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) telah bertransformasi menjadi aset strategis yang esensial, menentukan keberlangsungan dan kinerja sebuah organisasi (Jackson, 2023). Salah satu tantangan krusial yang dihadapi manajemen kontemporer adalah bagaimana membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang positif. Budaya ini tidak sekadar berfokus pada peningkatan produktivitas, melainkan juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan berkelanjutan. Budaya kerja positif umumnya ditandai oleh nilai-nilai fundamental seperti kepercayaan, komunikasi yang transparan, apresiasi terhadap kontribusi individu, dan keterlibatan aktif karyawan dalam setiap proses kerja (Schein, 2017). Budaya tempat kerja memiliki kaitan kritis dengan motivasi karyawan. Karyawan yang menilai budaya kerja mereka baik atau sangat baik termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dibandingkan dengan mereka yang berada di budaya kerja yang buruk atau sangat buruk. Ini menggarisbawahi bahwa budaya organisasi yang positif sangat penting untuk mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja (Schein, 2017).

Salah satu strategi yang secara luas diakui untuk meningkatkan dan memperkuat budaya kerja adalah melalui pemberian reward atau penghargaan. Secara teoritis, reward dipahami sebagai insentif atau bentuk pengakuan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kinerja atau perilaku yang dianggap memenuhi atau melebihi ekspektasi (Fitriani & Handayani, 2021). Konsep ini selaras dengan teori penguatan (reinforcement theory) yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung akan diulang di masa mendatang (Cropanzano, 2017)). Dalam konteks

organisasi, pemberian reward berfungsi sebagai katalis untuk mendorong perilaku yang diinginkan, seperti peningkatan disiplin, rasa tanggung jawab, dan semangat kolaborasi, yang pada akhirnya akan memperkuat internalisasi norma dan nilai-nilai positif dalam budaya organisasi.

Sektor industri otomotif di Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks dan menarik. Berdasarkan data dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO), pasar otomotif di Indonesia menunjukkan tren pertumbuhan positif dalam beberapa tahun terakhir, meskipun sempat mengalami fluktuasi akibat berbagai faktor ekonomi dan global. Pada tahun 2023, penjualan kendaraan roda empat di Indonesia mencapai lebih dari 1 juta unit, menunjukkan pemulihan dan potensi pasar yang kuat (GAIKINDO, 2024). Peningkatan ini didorong oleh pertumbuhan ekonomi domestik, daya beli masyarakat, dan inovasi produk yang berkelanjutan. Namun, pertumbuhan ini juga menciptakan iklim persaingan yang sangat ketat, menuntut setiap perusahaan untuk tidak hanya berinovasi dalam produk dan teknologi, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif.

PT Grandprix Indoagung merupakan salah satu pemain penting yang bergerak di bidang otomotif dan suku cadang kendaraan di Indonesia. Sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam lingkungan pasar yang dinamis dan di bawah tekanan target produksi yang intens, perusahaan ini menyadari betul pentingnya membangun fondasi budaya kerja yang kuat. Dalam rangka menghadapi tantangan ini, PT Grandprix Indoagung telah mengadopsi strategi pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan sikap kerja yang istimewa. Program reward yang diterapkan bervariasi, mencakup bonus finansial, pujian dan pengakuan secara terbuka, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, hingga promosi jabatan.

Meskipun PT Grandprix Indoagung telah secara aktif mengimplementasikan program pemberian reward, terdapat indikasi dan pertanyaan mengenai efektivitas sebenarnya dari program ini dalam membentuk budaya kerja yang positif secara berkelanjutan. Berdasarkan observasi awal, kondisi budaya kerja di PT Grandprix Indoagung menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara nilai-nilai budaya yang diinginkan perusahaan dengan praktik perilaku karyawan sehari-hari. Meskipun reward diberikan, muncul keraguan apakah reward tersebut benar-benar mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai budaya kerja positif, seperti peningkatan disiplin, rasa tanggung jawab yang mendalam, dan semangat kolaborasi yang kuat. Ada kekhawatiran bahwa reward mungkin hanya berfungsi sebagai pemicu motivasi jangka pendek yang hanya berdampak pada peningkatan kinerja individual, tanpa berkontribusi signifikan terhadap

pembentukan semangat kebersamaan atau tanggung jawab kolektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara sistematis dampak pemberian reward terhadap budaya kerja di PT Grandprix Indoagung, menganalisis sejauh mana reward mampu menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja positif di kalangan karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas program reward tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alami, tanpa manipulasi variabel, serta menggambarkan karakteristik, hubungan, atau pola yang muncul dari data yang dikumpulkan). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai dampak pemberian reward terhadap pembentukan budaya kerja positif di PT Grandprix Indoagung.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang relevan dan kaya, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- **Observasi Partisipatif:** Peneliti terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja PT Grandprix Indoagung. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika budaya kerja secara langsung, mengamati interaksi antar karyawan, serta melihat bagaimana reward diaplikasikan dan direspon dalam praktik (Yuliana & Pratama, 2021).
- **Wawancara Semi-Terstruktur:** Wawancara dilakukan dengan sejumlah informan kunci yang dianggap memiliki pemahaman mendalam tentang budaya kerja dan sistem reward di perusahaan. Wawancara semi-terstruktur dipilih karena memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi topik secara mendalam sambil tetap menjaga fokus pada isu-isu penelitian (Eunike Foenay & Rolland Fanggidae, 2020). Informan meliputi manajer HRD (untuk pemahaman kebijakan), kepala divisi (untuk perspektif implementasi di lapangan), dan sejumlah karyawan dari berbagai level jabatan (untuk memahami persepsi dan pengalaman langsung).
- **Telaah Dokumentasi Internal:** Dokumen-dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja karyawan, kebijakan reward, dan materi komunikasi internal ditelaah untuk mendapatkan data objektif dan melengkapi informasi yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Analisis dokumen membantu dalam memverifikasi dan memperkaya pemahaman tentang sistem reward dan kondisi budaya kerja yang berlaku (Rido Akbar,

2023).

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Miles, Huberman & Saldaña (2020). Model ini merupakan pendekatan analisis data kualitatif yang bersifat siklikal dan berkesinambungan, terdiri dari tiga komponen utama:

- Reduksi Data: Proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar dari hasil observasi, wawancara, dan dokumen. Tujuannya untuk memilah data yang relevan dengan topik reward dan budaya kerja positif, serta menghilangkan informasi yang tidak relevan.
- Penyajian Data: Penyusunan data secara sistematis dalam bentuk narasi, tabel, atau grafik, untuk mempermudah identifikasi pola dan hubungan antar variabel, seperti pengaruh jenis reward terhadap perilaku kerja (misalnya, kepercayaan dan kolaborasi).
- Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Proses pengembangan temuan dari pola dan tema yang muncul dalam data, disertai verifikasi secara berulang untuk menjamin validitas dan konsistensi interpretasi.

Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan keakuratan dan keterwakilan data (Mei Setiawan et al., 2021). Pendekatan ini memberikan gambaran yang menyeluruh dan mendalam mengenai bagaimana sistem reward di PT Grandprix Indoagung memengaruhi pembentukan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dari awal April hingga awal Juni 2025, di lingkungan kerja PT Grandprix Indoagung yang berlokasi di Purwodadi, Jawa Timur. Fokus penelitian ini adalah pada tiga divisi utama: Produksi, Administrasi, dan Pemasaran. Pemilihan multi-divisi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai bagaimana reward diterima, dipersepsikan, dan diinternalisasi dalam konteks kerja yang beragam di dalam perusahaan. Studi yang melibatkan berbagai unit atau departemen dalam suatu organisasi seringkali memberikan perspektif yang lebih kaya karena perbedaan karakteristik tugas, tekanan kerja, dan dinamika tim dapat memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan (Deci et al., 2025). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola umum serta variasi spesifik dalam dampak reward terhadap budaya kerja positif di seluruh organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Reward atau penghargaan merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, serta membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Reward dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk utama, yaitu reward finansial (monetary rewards) dan reward non-finansial (non-monetary rewards). Kombinasi keduanya memiliki potensi besar dalam membangun motivasi jangka panjang dan memperkuat nilai-nilai organisasi (Yuliana & Pratama, 2021).

### Reward Finansial (Monetary Rewards)

Reward finansial merupakan bentuk penghargaan berbasis kompensasi moneter yang diberikan secara langsung kepada karyawan. Jenis reward ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Menurut Eunike Foenay & Rolland Fanggidae (2020), penghargaan finansial yang diterima karyawan mampu meningkatkan motivasi karena dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi nyata dalam pekerjaan.

Di lingkungan kerja PT Grandprix Indoagung—perusahaan yang bergerak di industri otomotif dengan tekanan produksi dan target kerja yang tinggi—reward finansial menjadi salah satu strategi utama untuk mempertahankan semangat dan produktivitas kerja. Sistem reward ini diberikan secara rutin maupun insidental, dan telah terbukti berdampak langsung terhadap loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.

### Gaji Pokok (Base Salary):

Setiap karyawan di PT Grandprix Indoagung menerima gaji pokok yang disesuaikan dengan jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Gaji ini dibayarkan secara bulanan dan menjadi komponen utama dalam struktur kompensasi perusahaan. Gaji pokok memberikan stabilitas finansial bagi karyawan dan menjadi dasar perhitungan kompensasi lainnya seperti uang lembur atau bonus tahunan.

### Tunjangan Kehadiran dan Disiplin:

Perusahaan menerapkan sistem tunjangan kehadiran yang diberikan kepada karyawan yang hadir penuh sesuai jadwal kerja. Selain itu, insentif kedisiplinan juga diberikan kepada karyawan yang tidak memiliki catatan keterlambatan atau pelanggaran selama satu bulan. Tujuan utama dari tunjangan ini adalah untuk mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab individu terhadap waktu kerja.

### Uang Lembur (Overtime Pay):

Karena beban produksi yang tinggi, karyawan di bagian produksi kerap melakukan kerja lembur. PT Grandprix Indoagung memberikan kompensasi lembur sesuai ketentuan

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, dengan perhitungan proporsional berdasarkan jumlah jam kerja tambahan. Kebijakan ini menunjukkan bahwa perusahaan mengapresiasi waktu ekstra yang diberikan oleh karyawan demi pencapaian target operasional.

Bonus Produksi Bulanan:

Untuk memotivasi pencapaian target jangka pendek, perusahaan memberikan bonus produksi bulanan kepada individu atau tim yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui target produksi yang telah ditetapkan. Bonus ini bersifat variabel, tergantung pada evaluasi kinerja bulanan dan hasil pencapaian kuantitatif. Sistem ini tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga menciptakan kompetisi sehat antar individu maupun tim produksi.

Tunjangan Hari Raya dan Insentif Tahunan:

Setiap tahun menjelang hari raya besar keagamaan, PT Grandprix Indoagung secara konsisten memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan insentif tahunan yang diberikan berdasarkan kinerja individu dan keuntungan perusahaan dalam satu tahun terakhir. Kebijakan ini menjadi bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan finansial karyawan secara berkelanjutan.

Tunjangan Keluarga dan Transportasi:

Bagi karyawan yang telah menikah dan memiliki tanggungan, perusahaan menyediakan tunjangan keluarga sebagai bentuk dukungan terhadap beban ekonomi rumah tangga. Selain itu, untuk membantu biaya perjalanan kerja harian, terutama bagi karyawan yang berdomisili cukup jauh, perusahaan memberikan tunjangan transportasi. Kebijakan ini tidak hanya membantu meringankan biaya hidup, tetapi juga mendukung kehadiran karyawan secara konsisten.

Penelitian oleh Rido Akbar (2023) menunjukkan bahwa sistem reward finansial yang dirancang secara adil dan transparan mampu meningkatkan komitmen organisasi, menurunkan tingkat turnover, serta menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan produktif. Ketika reward diberikan secara objektif dan sesuai kontribusi, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Simulasi Data Reward Finansial: Bonus Kinerja Tahunan

PT Grandprix Indoagung menerapkan bonus kinerja tahunan yang dihitung berdasarkan pencapaian target individu dan kontribusi divisi terhadap target perusahaan. Sistem bonus ini dirancang untuk memotivasi karyawan agar mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan.

Kriteria Bonus:

Kriteria pemberian bonus di PT Grandprix Indoagung menunjukkan penerapan sistem

kompensasi berbasis kinerja (Performance-Based Compensation), di mana bobot penilaian dibagi ke dalam tiga aspek utama: pencapaian target individu (60%), pencapaian target divisi (25%), dan kontribusi terhadap target perusahaan (15%). Komposisi ini merefleksikan pendekatan Management by Objectives (MBO) yang dikembangkan oleh Peter Drucker, yang menekankan pentingnya penilaian karyawan berdasarkan pencapaian tujuan terukur yang telah disepakati, baik pada tingkat individu maupun tim. Skema ini juga konsisten dengan Expectancy Theory dari Victor Vroom, karena menunjukkan hubungan logis dan terstruktur antara usaha karyawan, kinerja yang dihasilkan, dan reward yang diterima—sehingga meningkatkan motivasi karena karyawan dapat memprediksi imbalan atas kontribusinya. Selain itu, pembobotan yang jelas menciptakan persepsi keadilan dalam sistem reward, sejalan dengan Equity Theory dari Adams, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima karyawan. Terakhir, keterlibatan aspek laba bersih dan efisiensi operasional dalam penilaian bonus sebesar 15% juga mencerminkan prinsip Balanced Scorecard (Kaplan & Norton), yang mengintegrasikan kinerja finansial dan operasional sebagai dasar evaluasi kinerja strategis. Dengan demikian, sistem bonus di PT Grandprix Indoagung tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi finansial, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk budaya kerja yang menekankan akuntabilitas, kolaborasi, dan orientasi pada hasil.

Mekanisme Perhitungan Bonus:

Bonus dihitung menggunakan formula:

Bonus = Gaji Pokok Bulanan × Persentase Bonus Individual

Di mana:

Persentase Bonus Individual = (Pencapaian Indv. × 0.6) + (Pencapaian Divisi × 0.25) + (Pencapaian Perusahaan × 0.15)

Skala Pencapaian:

- <80% Target: 0% bonus (tidak memenuhi syarat)
- 80% – 89% Target: 50% dari persentase bonus maksimum
- 90% – 99% Target: 80% dari persentase bonus maksimum
- 100% Target: 100% dari persentase bonus maksimum
- >100% Target (Melebihi): Hingga 120% dari persentase bonus maksimum (bervariasi tergantung seberapa jauh melampaui target)

Contoh Perhitungan Bonus:

Tabel 1.1 Contoh perhitungan bonus

Karyawan	Divisi	Jabatan	Gaji Pokok	Pencapaian Individu	Pencapaian Divisi	Pencapaian Perusahaan
Budi	Operator	Operator	5.000	105%	98%	102%
Sita	Administrasi	Staf Adm	5.500	95%	92%	102%
Amir	Pemasaran	Sales	6.000	110%	105%	102%

**Perhitungan Bonus untuk Budi (Operator Produksi):**

Persentase Bonus Individual Budi:  $(105\% \times 0.6) + (98\% \times 0.25) + (102\% \times 0.15) = 0.63 + 0.245 + 0.153 = 1.028 = 102.8\%$

- Jumlah Bonus Budi:  $\text{Rp } 5.000.000 \times 102.8\% = \text{Rp } 5.140.000$

**Perhitungan Bonus untuk Sita (Staf Administrasi):**

Persentase Bonus Individual Sita:  $(95\% \times 0.6) + (92\% \times 0.25) + (102\% \times 0.15) = 0.57 + 0.23 + 0.153 = 0.953 = 95.3\%$

- Jumlah Bonus Sita:  $\text{Rp } 5.500.000 \times 95.3\% = \text{Rp } 5.241.500$

**Perhitungan Bonus untuk Amir (Sales Pemasaran):**

Persentase Bonus Individual Amir:  $(110\% \times 0.6) + (105\% \times 0.25) + (102\% \times 0.15) = 0.66 + 0.2625 + 0.153 = 1.0755 = 107.55\%$

- Jumlah Bonus Amir:  $\text{Rp } 6.000.000 \times 107.55\% = \text{Rp } 6.453.000$

Reward Non-Finansial (Non-Monetary Rewards)

Selain kompensasi berbasis uang, reward non-finansial juga berperan penting dalam membentuk motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan. Bentuk ini seringkali menjadi fondasi dalam membangun iklim kerja yang sehat, kolaboratif, dan inovatif.

Beberapa bentuk reward non-finansial yang relevan dan berdampak di lingkungan kerja PT Grandprix Indoagung antara lain:

- Pengakuan dan Apresiasi: Pemberian penghargaan secara verbal, tertulis, atau simbolik (misalnya "Karyawan Terbaik Bulanan") yang meningkatkan rasa dihargai.
- Pengembangan Karir: Kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, atau promosi jabatan yang mencerminkan investasi perusahaan terhadap karyawan.
- Pemberian Tanggung Jawab Lebih: Dapat membangkitkan kepercayaan diri dan komitmen terhadap hasil kerja.
- Lingkungan Kerja yang Positif: Budaya kerja yang mendukung, minim konflik, serta adanya hubungan baik antar karyawan dan atasan.
- Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja: Program seperti cuti tambahan, jam kerja fleksibel, atau opsi kerja hybrid yang membantu menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan

profesional.

Studi oleh (Zaky et al., 2021) menyatakan bahwa reward non-finansial yang konsisten dan personal mampu meningkatkan engagement, loyalitas, dan kepuasan kerja, terutama dalam jangka panjang.

#### Dampak Kombinasi Reward terhadap Budaya Kerja

Kombinasi antara reward finansial dan non-finansial terbukti lebih efektif dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Di PT Grandprix Indoagung, penerapan kedua bentuk reward ini dapat memperkuat nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi, yang merupakan inti dari budaya kerja positif. Reward finansial menjawab kebutuhan dasar dan motivasi ekstrinsik, sedangkan reward non-finansial memperkuat motivasi intrinsik dan identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai organisasi.

Penelitian oleh (Putri & Nugroho, 2020) menegaskan bahwa sistem reward yang seimbang dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan tim, serta memperkuat iklim kerja yang adaptif dan kompetitif dalam menghadapi dinamika industri.

#### Reward Non-Finansial: Pelatihan dan Promosi

Selain bonus, PT Grandprix Indoagung juga memberikan reward non-finansial yang berfokus pada pengembangan dan pengakuan karyawan.

##### 1. Pujian Terbuka:

- Mekanisme: Dilakukan setiap bulan dalam rapat divisi atau rapat besar perusahaan (town hall meeting). Manajer atau kepala divisi akan secara publik mengumumkan dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa, inisiatif, atau perilaku kolaboratif yang menonjol.
- Contoh: "Karyawan Terbaik Bulan Ini" atau "Tim Kolaborasi Terbaik".
- Dampak: Hasil wawancara menunjukkan bahwa pujian ini, meskipun tidak berwujud uang, sangat dihargai oleh karyawan karena memberikan rasa bangga dan pengakuan sosial. Ini memperkuat perilaku positif dan mendorong karyawan lain untuk berprestasi.

##### 2. Kesempatan Pelatihan dan Pengembangan:

- Mekanisme: Karyawan dengan kinerja unggul atau yang menunjukkan potensi kepemimpinan akan diusulkan untuk mengikuti program pelatihan eksternal atau internal yang relevan dengan pengembangan karir mereka.
- Jumlah: Sekitar 10-15 karyawan per tahun diberikan kesempatan pelatihan khusus (misalnya, pelatihan Lean Manufacturing untuk operator produksi, pelatihan Digital Marketing untuk staf pemasaran, atau Leadership Training untuk staf administrasi yang berpotensi menjadi supervisor). Biaya pelatihan sepenuhnya ditanggung perusahaan,

berkisar antara Rp 3.000.000 hingga Rp 15.000.000 per karyawan tergantung jenis pelatihannya.

- Dampak: Karyawan merasa diinvestasikan oleh perusahaan, yang meningkatkan loyalitas dan motivasi intrinsik untuk berkontribusi lebih. Ini juga meningkatkan kompetensi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi di industri otomotif.

### 3. Promosi Jabatan:

- Mekanisme: Promosi diberikan kepada karyawan yang secara konsisten menunjukkan kinerja luar biasa, memenuhi kriteria kepemimpinan, dan telah melewati masa kerja tertentu. Proses promosi melibatkan evaluasi kinerja, wawancara, dan rekomendasi dari atasan langsung.
- Jumlah: Rata-rata 5-8 promosi dilakukan per tahun untuk mengisi posisi di tingkat supervisor, asisten manajer, atau spesialis senior.
- Dampak: Promosi adalah bentuk reward tertinggi yang menunjukkan pengakuan penuh terhadap potensi dan kontribusi karyawan. Ini sangat memotivasi dan mendorong karyawan lain untuk berusaha mencapai level yang lebih tinggi, sekaligus memperkuat jalur karir yang jelas di perusahaan.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa reward merupakan alat yang potensial dalam memengaruhi budaya kerja. Hal ini sejalan dengan temuan terkini yang menunjukkan bahwa pemberian reward positif dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dalam organisasi, terutama jika diberikan secara konsisten dan relevan dengan pencapaian karyawan (Kuvaas, 2025). Namun demikian, efektivitas reward sangat bergantung pada bagaimana sistem tersebut dikelola serta bagaimana reward dipersepsikan oleh karyawan—apakah adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi mereka (Deci et al., 2025). Persepsi variatif terhadap reward, terutama antara bonus finansial dan penghargaan non-finansial, menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang seimbang dan disesuaikan dengan kebutuhan serta motivasi karyawan di berbagai divisi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa reward finansial cenderung efektif untuk meningkatkan kinerja jangka pendek, namun jika digunakan secara berlebihan, dapat mendorong perilaku individualistis dan menurunkan semangat kolaboratif dalam tim (Gerhart & Fang, 2020). Sebaliknya, reward non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, dan pelatihan, lebih mendukung pembentukan motivasi intrinsik serta berkontribusi pada pengembangan budaya kerja positif yang berkelanjutan (Akbar et al., n.d.).

Dampak reward terhadap budaya kerja juga sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap transparansi dan keadilan sistem yang diterapkan. Ketika kriteria pemberian reward tidak jelas atau dianggap tidak adil, hal ini dapat mengikis rasa percaya

antar individu maupun terhadap manajemen—padahal kepercayaan merupakan fondasi dari budaya kerja yang sehat (Pontefract, 2020). Temuan ini sejalan dengan Equity Theory, yang menyatakan bahwa ketidakadilan yang dipersepsikan dapat menimbulkan frustrasi dan menurunkan kepuasan kerja (Mei Setiawan et al., 2021). Meskipun reward berkontribusi pada penghargaan atas kontribusi dan keterlibatan karyawan melalui kesempatan pengembangan, penelitian ini menemukan bahwa reward belum sepenuhnya efektif dalam mendorong komunikasi terbuka atau secara eksplisit memperkuat perilaku kolaboratif. Ini menunjukkan bahwa sistem reward di PT Grandprix Indoagung mungkin masih lebih berorientasi pada hasil individual ketimbang pada penguatan nilai-nilai budaya kolektif. Budaya kerja yang kuat dan positif memerlukan reward yang tidak hanya menghargai pencapaian, tetapi juga perilaku yang mendukung nilai-nilai inti organisasi (Schein, 2017).

Faktor penghambat, terutama ketidakjelasan kriteria dan persepsi ketidakadilan, merupakan tantangan serius yang harus diatasi. Untuk mencapai dampak yang optimal, PT Grandprix Indoagung perlu memastikan bahwa sistem reward mereka transparan, adil, dan secara eksplisit terhubung dengan perilaku yang mendukung budaya kerja positif yang diinginkan perusahaan (Cropanzano, 2017). Tanpa hal ini, reward berisiko hanya menjadi alat motivasi sesaat yang tidak berkontribusi pada perubahan perilaku jangka panjang atau pembentukan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward finansial, seperti bonus, efektif memotivasi kinerja individu dalam jangka pendek, namun berisiko mengurangi kolaborasi jika fokus terlalu dominan dan kriterianya kurang transparan. Sebaliknya, reward non-finansial, termasuk pujian terbuka, kesempatan pelatihan, dan promosi, lebih efektif dalam membangun pengakuan, loyalitas, serta motivasi intrinsik jangka panjang, khususnya di divisi Administrasi dan Pemasaran. Meskipun reward berkontribusi pada penghargaan kontribusi dan keterlibatan karyawan, penelitian menemukan adanya tantangan signifikan terkait kepercayaan dan komunikasi terbuka. Persepsi ketidakadilan dan ketidakjelasan kriteria reward dapat mengikis kepercayaan, dan sistem reward belum sepenuhnya mendukung perilaku kolaboratif atau komunikasi dua arah yang efektif. Sebagai kesimpulan, PT Grandprix Indoagung perlu menyelaraskan strategi reward agar lebih seimbang, transparan, adil, dan secara eksplisit mengaitkannya dengan penguatan perilaku yang mendukung nilai-nilai inti budaya kerja positif. Hal ini penting untuk memastikan reward tidak hanya memotivasi kinerja individu sesaat, tetapi juga secara holistik membentuk lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. <https://media.neliti.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunaka-e087eafa.pdf>
- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, Vol. 1(3), 56-67. <https://cetera.web.id/index.php/ctr/article/view/70/42>
- Apriliana, K. M., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Culture education and technology research (Cetera)*, Vol. 1(2), 121-132. <https://doi.org/10.31004/ctr.v1i3.81>
- Asmoro Putro, M. J., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 5(1), 185-194. [10.36985/ekuilnومي.v5i1.834](https://doi.org/10.36985/ekuilnومي.v5i1.834)
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol. 4(2), 404-419. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/482-Article%20Text-1640-1-10-20240708.pdf>
- Damayanti, D., & Pamungkas, A. B. (2022). Pengaruh Monitoring, Motivasi dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada The Rich Jogja Hotel. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 2(3), 887-903. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.569>
- Hati, A. K., Al Aziz, M. S., Nisa, A. L., Aliyah, F., & Setianingrum. (2024). Evaluasi Kinerja: Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang Efektif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol 2(10), 57-63. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.952>
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, Vol. 1(1), 179-189. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Jumek+Vol+1+no+1+Januari+2023+hal+179-189.pdf>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan*

- dan Manajemen, Vol. 19(3), 720-729. <https://doi.org/10.30872/jinv.v19i3.2988>
- Nurlatifah, & Jaelani, D. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Jakarta Pusat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9914-9923. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11240/7937>
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social, Science, Education and Humanities Research*, 343, 423-426. 10.2991/icas-19.2019.88
- Putra Alif, M. F. D. S., & Ahmadi, M. A. (2024). Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol 6(1), 11-22. <https://doi.org/10.60023/wyagpr49>
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol 2(12), 1-14. <https://doi.org/10.62281/v2i12.1090>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, Vol. 1(1), 19-24. <https://ejournal.hakharainstitute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24. <https://ejournal.hakharainstitute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2(1), 194-207. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/91/59>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, Vol. 5(3), 228-240. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/541/361>
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, Vol 1(5), 75-82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Setiawansyah. (2024). Penerapan Metode Entropy dan Grey Relational Analysis dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. *Journal of Data Science and Information System (DIMIS)*, Vol.

2(1), 29-39. <https://ejournal.techcart-press.com/index.php/dimis/article/view/100/95>  
Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 161. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3901>