



PENGARUH *REWARD* DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA Tbk.

SUKOREJO – PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Manajemen



Oleh:

ANGGRE MAULIDYATUR ROHMA

21901081117

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023



PENGARUH *REWARD* DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA Tbk.

SUKOREJO – PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

ANGGRE MAULIDYATUR ROHMA

21901081117

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

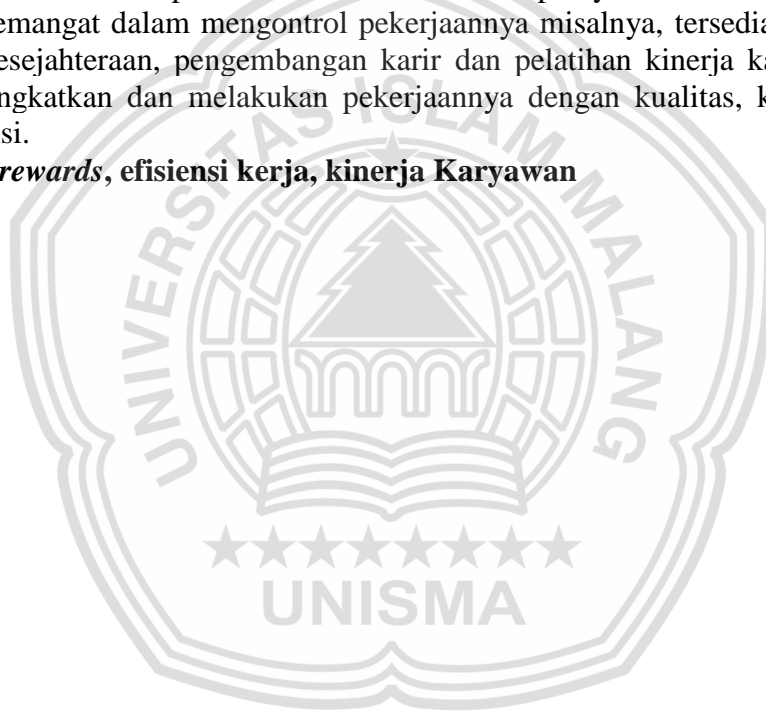
2023

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *rewards* dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk. Sukorejo-Pasuruan. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 850 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 90 karyawan. Kemudian untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara. Untuk analisis data sendiri penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *reward* dan efisiensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dikatakan bahwa semakin tinggi *rewards* dan efisiensi kerja diterapkan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Rewards dan efisiensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana ketika sistem kompensasi lebih adil akan terciptanya motivasi karyawan untuk lebih semangat dalam mengontrol pekerjaannya misalnya, tersedianya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan pelatihan kinerja karyawan, mampu meningkatkan dan melakukan pekerjaannya dengan kualitas, ketepatan waktu, efisiensi.

Kata Kunci: *rewards*, efisiensi kerja, kinerja Karyawan

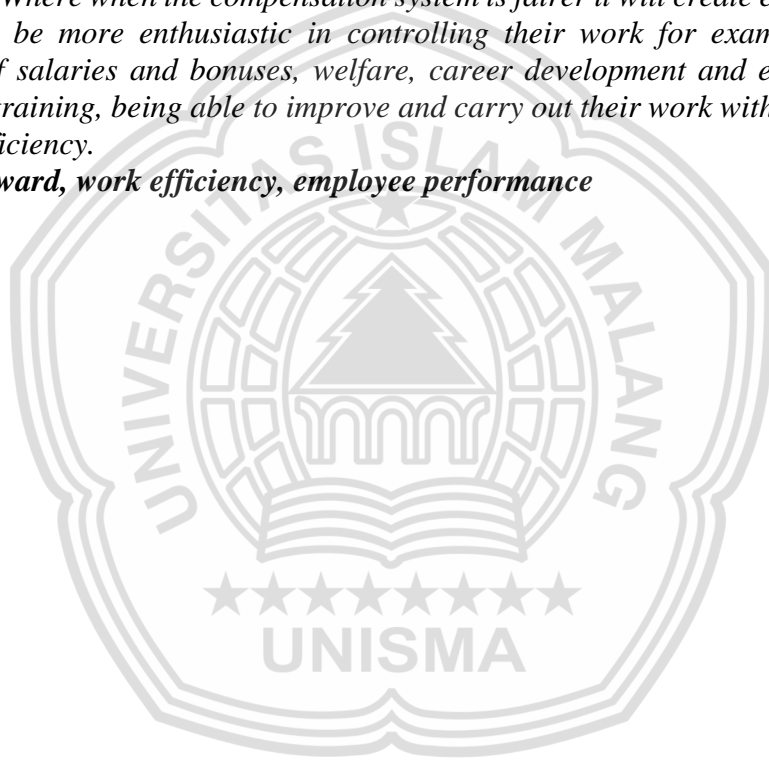


ABSTRACT

In this study aims to determine the effect of rewards and work efficiency on the performance of employees of PT. HM. Sampoerna Tbk. Sukorejo - Pasuruan. This study has a population of 850 employees. The sampling technique is using a purposive sampling method of 90 employees. Then for data collection this study used questionnaires and interviews. For the analysis of the data itself, this study uses simple regression analysis. The results of this study explain that rewards and work efficiency have a positive effect on employee performance. So it can be said that the higher the rewards and work efficiency are implemented, the better the employee's performance will be.

Rewards and work efficiency have a positive effect on employee performance. Where when the compensation system is fairer it will create employee motivation to be more enthusiastic in controlling their work for example, the availability of salaries and bonuses, welfare, career development and employee performance training, being able to improve and carry out their work with quality, timeliness, efficiency.

Keywords: *reward, work efficiency, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Penting bagi kita untuk memahami isu sumber daya perjalanan dalam sebuah rencana perusahaan yang bertujuan mencapai akhir tujuan perusahaan. Pengaruh utama yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk tetap berada pada jalur rencana perusahaan menuju akhir tujuan adalah manajemen SDM. Manajemen SDM melibatkan serangkaian tindakan untuk menangani masalah yang muncul dalam perjalanan menuju akhir tujuan perusahaan, melibatkan manajer, pegawai, dan tenaga kerja yang mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun sumber daya alam yang memadai dapat mendukung perjalanan menuju akhir tujuan perusahaan, namun sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap tahap perjalanan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu, faktor penting dalam perjalanan menuju akhir tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Proses perjalanan pada suatu rencana perusahaan menuju akhir tujuan memerlukan performa karyawan yang optimal. Menurut Mansyur (2017:50), performa karyawan adalah kemampuan dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk memaksimalkan proses tersebut, perusahaan harus konsisten dan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Hal ini

dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seperti kepemimpinan, penerapan penghargaan, dan hukuman. PT. Sampoerna Tbk Sukorejo - Pasuruan menggunakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan modal kerja dalam proses menuju akhir tujuan perusahaan. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan melihat periode keterikatan modal kerja, modal kerja riil, dan kebutuhan biaya modal.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan rencana perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari masyarakat dan menjadi salah satu elemen penting dalam perjalanan rencana perusahaan. Mereka berperan sebagai pelaku yang mendukung rencana tersebut, memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka dalam bekerja. Tingkat pencapaian, komitmen, dan kecintaan pada perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan dalam menjalankan rencana perusahaan. Menurut Bashir MK ke Tamar, Dewi FG, dan Gamayuni, (2022), faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penghargaan dan imbalan yang cukup diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini, penghasilan yang diterima karyawan bisa berupa uang, barang, atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manfaat dari pekerjaan tersebut juga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan serta menjadi jaminan keuangan bagi keluarga mereka. Dengan demikian, perjalanan rencana perusahaan menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Ukuran kecilnya perjalanan pada sebuah rencana perusahaan memiliki

dampak pada efisiensi kerja karyawan dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Semakin diterima perjalanan pada rencana perusahaan dalam mencapai tujuan akhir, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan efisien. Dorongan ini diberikan melalui pemberian reward, yang sering kali diartikan sebagai perilaku yang diharapkan dari karyawan (Rolanna, 2018:2).

Perusahaan rokok PT. Sampoerna Tbk di Sukorejo-Pasuruan memberikan bonus kepada karyawan yang kritikal dan tetap harus hadir secara fisik di fasilitas produksi, untuk memastikan bisnis perusahaan tetap berjalan pada perjalanan rencana perusahaan dalam mencapai tujuan akhir.

Setiap perusahaan memiliki rencana perjalanan menuju tujuan akhir yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. PT HM Sampoerna Tbk Sokorejo-Pasuruan juga memiliki rencana perjalanan yang sama untuk mencapai tujuan akhir. Tingkat kepedulian terhadap aktivitas karyawan dalam perjalanan menuju tujuan akhir perusahaan sangat penting. Kinerja pegawai memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan, dan membuat mereka menjadi kompetitif. Menurut Widjajas & Jokom (2019), kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perjalanan menuju tujuan akhir perusahaan karena menentukan keberhasilannya.

PT. HM Sampoerna Tbk, Sukorejo Pasuruan sedang dalam perjalanan untuk mencapai tujuan akhir perusahaan yang membutuhkan keahlian di bidang manufaktur rokok, perdagangan, dan investasi di perusahaan lain. Perusahaan memulai perjalanan menuju tujuan akhir ini pada tahun 1913 di Surabaya, sebagai bagian dari rencana strategis untuk mencapai tujuan

perusahaan. Perusahaan membutuhkan layanan tangga, yang sangat penting dalam perjalanan menuju tujuan akhir, serta sistem manajemen yang menjamin keberhasilan rencana perusahaan. Perusahaan telah bernegosiasi dengan karyawan potensial untuk memastikan bahwa mereka bekerja menuju tujuan perusahaan, dan hal ini menyebabkan beberapa ketidakadilan dalam perjalanan menuju tujuan akhir. Namun pada kenyataannya, perusahaan terkadang membayar karyawannya sesuai kesepakatan awal, dan perusahaan mengklaim bahwa berbagai pengeluaran, seperti biaya perjalanan, diperlukan dalam perjalanan menuju tujuan akhir.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo - Pasuruan?
- b. Apakah pengaruh efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo - Pasuruan?
- c. Apakah *reward* dan Efisiensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk. Sukorejo- Pasuruan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.HM Sampoerna Tbk Sukorejo - Pasuruan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh efisiensi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo - Pasuruan.
- c. Untuk mengetahui *rewards* dan efisiensi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karayan PT. HM. Sampoerna Tbk.

1.3.2 Manfaat Penelitian

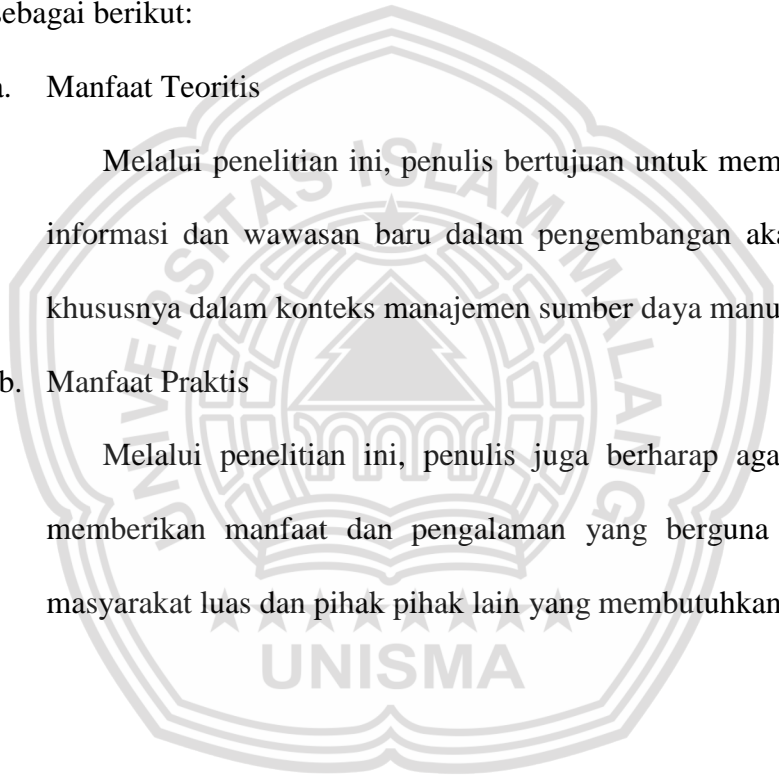
Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk memberikan informasi dan wawasan baru dalam pengembangan akademik, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, penulis juga berharap agar dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berguna kepada masyarakat luas dan pihak-pihak lain yang membutuhkan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian dilakukan mengenai Pengaruh *rewards* dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk, Sukorejo- Pasuruan, maka terdapat berikut:

1. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t yang menguji variabel telah didapatkan hasil bahwa variabel *reward*
2. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t yang menguji variabel telah didapatkan hasil bahwa variabel efisiensi

b. Keterbatasan

1. Penelitian ini memakai *Google form* yang dapat mempengaruhi jawaban responden karena interpretasi setiap individu terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat berbeda.
2. Terdapat hanya variabel gaji, efisiensi kerja mungkin ada variabel lain yang dapat mempengaruhi minat terhadap penghargaan dan efisiensi kerja yang dapat diteliti.

c. Saran

Adapun perantara lain :

1. Berdasarkan penelitian dan pembahasan *reward* di atas, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan yang meningkat setelah menerima *reward* berarti kinerja karyawan tersebut masih kurang baik bahkan setelah diberikan *reward*. Jadi PT. HM. Sampoerna Tbk Sukorejo- Pasuruan harus dapat meningkatkan potensi karyawan, sehingga pemberian penghargaan dan

penerapan efisiensi kerja harus sesuai dengan prestasi karyawan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, referensi dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan”, yang memperoleh penghargaan dan efisiensi kerja, tidak dapat mencapai kinerja penuhnya, yang berarti pengaruh positif dari kedua variabel tersebut masih memiliki kelemahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriza, T., & Nelvirita, N. (2022). *Analisis Pengaruh Efektivitas, Efisiensi, dan Kontribusi Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bukittinggi Tahun 2010-2019*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(3), 545-562.
- Al Bashir Tamar, M. K., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2022). *Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jendral Pajak (DJP)*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 1-11.
- Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado*. 84–88.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019, March 7). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Aprianto, Aprianto (2022). *Pengaruh Reward dan Efektifitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam*. Diss. Prodi Manajemen.
- Gie (2010 :173), *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Hikmah, A. N. (2020). *Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank Btpn Probolinggo)* Pendahuluan Dunia Bisnis Sekarang Dituntut Menciptakan Kinerja Karyawan Yang Tinggi Untuk Pengembangan Perusahaan . *Perusahaan H. 5*, 188– 205
- Indriantoro, Nur , Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPF, cetakan kedua, 2002
- Mariska, Reci Rara (2020). "Pengaruh Efisiensi Terhadap Efektifitas Pengelolaan Kearsipan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat." *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan* 19.2 (2020): 171-177.
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70>- 77
- Rike, I. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 11(1), 11–22.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis DanEkonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012. .
- Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Suryani, S. N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan*. *Jurnal Akuntansi DanKeuangan*, 8(2).
- Yulistia, Y. (2020). *Analisis Efektivitas dan Efisiensi Penggunaan Dana Serta Dampak Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi)*. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan KebijakanPublik*, 5(3), 193 - 202. <https://doi.org/https://doi.org/10.33105/itrev.v5i3.187>
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap KinerjaPegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah..