

**EVALUASI SISTEM PENGHARGAAN  
PADA CV. USAHA ABADI RASA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh:  
**Marisha Bianca**  
**2015120045**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
**BANDUNG**  
**2019**

**EVALUATION OF REWARD SYSTEM  
AT CV. USAHA ABADI RASA**

*f*



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

**By**

**Marisha Bianca**

**2015120045**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by National Accreditation Agency  
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2019**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**EVALUASI SISTEM PENGHARGAAN  
PADA CV. USAHA ABADI RASA**

Oleh:

Marisha Bianca

2015120045

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, Desember 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Istiharini', written over a horizontal line.

Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Triyana', written over a horizontal line.

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.si

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Marisha Bianca Bunawan  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 02 Maret 1996  
NPM : 2015120045  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**"EVALUASI SISTEM PENGHARGAAN PADA CV. USAHA ABADI RASA"**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

### SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.

2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, November 2019

Pembuat pernyataan:



(Marisha Bianca)

## ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan organisasi, sistem penghargaan yang tepat menjadi salah satu elemen penting. Sistem penghargaan membantu suatu perusahaan dalam menarik serta mempertahankan karyawan yang berprestasi. Yang menjadi faktor penentu sistem penghargaan finansial antara lain: pasar tenaga kerja, serikat tenaga kerja, ekonomi negara dan juga regulasi pemerintah. Terdapat dua jenis penghargaan yaitu jenis penghargaan finansial dan jenis penghargaan non-finansial (relasional). Kedua aspek penghargaan mencakup: gaji pokok, insentif, tunjangan, pelatihan dan pembelajaran karyawan serta lingkungan kerja. Penelitian ini meninjau kedua aspek penghargaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengevaluasi sistem penghargaan CV. Usaha Abadi Rasa yang mempekerjakan karyawan sebanyak 84 orang. Peneliti mendapatkan data melalui wawancara dan juga observasi. Wawancara dilakukan secara *online* maupun *offline*. Peneliti melakukan wawancara dengan manajer sumber daya manusia via *Whatsapp* dan juga secara tatap muka. Peneliti juga langsung mendatangi lapangan dalam rangka melakukan interview dan observasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti kemudian menyimpulkan data sistem penghargaan perusahaan yang sekarang.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti telah menemukan bahwa perusahaan telah menetapkan gaji pokok sesuai dengan UMR, memberikan insentif sebesar 2% dan memberikan beberapa tunjangan. Di sisi lain, perusahaan telah memberikan sosialiasi dan promosi sebagai penghargaan relasional. Meskipun demikian, perusahaan ini belum memiliki sistem penghargaan yang formal.

Kata kunci: sistem penghargaan, evaluasi

## **ABSTRACT**

Reward system becomes one of the important elements in helping an organization achieving its goals. A good reward system aims to attract and maintain employee in a company. Factors affecting a reward system are: labor market, labor union, the economy and governmental regulation. There are two types of rewards: financial rewards and non-financial rewards. Financial rewards include: base pay, incentive and benefit. On the other hand, non-financial rewards, or also called relational rewards, are employee training and work environment. This research covers all of the stated reward components.

This research was conducted to evaluate CV. Usaha Abadi Rasa's current reward system that is being applied to its 84 employees. The data were gathered by means of interview and observation. The interviews were done by online and also offline. By interviewing online, the researcher ask question via *Whatsapp*. The researcher also goes to the field to gather data and to make observations. Researcher then draws conclusion based from the interview that was being performed.

Researcher found out that the company has been distributing base pay according to the minimum wage that is determined by the government, giving incentive by 2% of total sales and providing several benefits for its employees. The company has been giving socialization and promotion as relational rewards. However, the company does not have a formal reward system yet.

Key words: reward system, evaluation

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas penyertaan dan berkat-Nya, skripsi yang berjudul **“EVALUASI SISTEM PENGHARGAAN PADA CV. USAHA ABADI RASA”** ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Oleh karena kesadaran penulis bahwa skripsi ini bukanlah semata-mata hasil jerih payah penulis sendiri, maka penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak. Ini karena pembuatan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan pihak-pihak tersebut. Pihak tersebut adalah:

1. Keluarga penulis yaitu: Papi, Mami, Cici dan Adik tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar dan baik.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan serta menyediakan banyak waktu dalam memberikan masukan, ilmu, dukungan dan arahan dengan penuh semangat, ketulusan dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti Dra., M.si selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan nasihat akademis maupun nasihat kehidupan kepada peneliti sejak awal perkuliahan di tahun 2015.
4. Ibu Cicilia Sri Pancarahayu selaku kepala sub bagian akademik yang telah membantu peneliti dalam memasukan data mata kuliah dengan sabar ketika peneliti mengalami masalah teknis.
5. Seluruh dosen/pengajar dan *staff* Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu selama masa studi dan yang telah turut mendukung terlaksananya sidang skripsi ini.
6. Sahabat dan juga teman-teman peneliti yang selalu menemani, menyemangati dan menjadi tempat berkeluh kesah dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang tiada henti memberikan doa, bantuan dan semangat selama kegiatan perkuliahan ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan kemampuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar laporan ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Akhir kata, penulis berharap agar laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak yang membacanya.

Bandung, November 2019

Marisha Bianca Bunawan



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Manajemen Penghargaan .....	8
2.1.1 Tujuan Manajemen Penghargaan .....	8
2.1.2 Proses Penetapan Sistem Penghargaan .....	10
2.1.3 Komponen Pengembangan Sistem Penghargaan .....	11
2.1.4 Pengembangan Manajemen Penghargaan.....	13
2.2 Komponen Penghargaan .....	16
2.2.1 Penghargaan Transaksional .....	17
2.2.2 Penghargaan Relasional (Non-transaksional) .....	28
2.3 Sistem.....	35
2.3.1 Komponen Sistem .....	35
2.3.2 Sistem Kompensasi .....	37
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	38
2.3.4 Hasil dari Sistem Kompensasi .....	39

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	40
3.1 Metode Penelitian.....	40
3.1.1 Jenis Penelitian.....	41
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.1.3 Sumber Data atau Informan .....	43
3.1.4 Variabel Penelitian .....	44
3.1.5 Teknik Pengolahan Data & Analisis Data .....	48
3.2 Objek Penelitian .....	49
3.2.1 Profil Perusahaan .....	53
3.2.2 Struktur Organisasi .....	54
3.2.3 Profil Karyawan .....	56
BAB 4 .....	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	57
4.1 Sistem Penghargaan CV. Usaha Abadi Rasa .....	57
4.1.1 Sistem Penghargaan Transaksional CV. Usaha Abadi Rasa.....	57
4.1.2 Sistem Penghargaan Relasional CV. Usaha Abadi Rasa .....	62
4.2 Evaluasi Sistem Penghargaan pada CV. Usaha Abadi Rasa.....	68
4.2.1 Evaluasi Penghargaan Transaksional CV. Usaha Abadi Rasa.....	68
4.2.2 Evaluasi Penghargaan Relasional CV. Usaha Abadi Rasa .....	74
BAB 5 .....	83
KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan .....	83
5.1.1 Kesimpulan Sistem Penghargaan yang Berlaku di CV. Usaha Abadi Rasa.....	83
5.1.2 Pemenuhan Sistem Penghargaan yang Ada pada CV. Usaha Abadi Rasa Dengan Kriteria Manajemen Penghargaan.....	85
5.2 Saran.....	88

5.2.1 Saran untuk Penghargaan Transaksional .....	88
5.2.2 Saran untuk Penghargaan Relasional .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN .....	95
LAMPIRAN 1 .....	95
Data Karyawan.....	95
LAMPIRAN .....	96
LAMPIRAN 2 .....	96
Satuan Panduan Wawancara .....	96
LAMPIRAN .....	98
LAMPIRAN 3 .....	98
Gambar Perusahaan.....	98
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Aktivitas Komponen Manajemen Penghargaan .....	10
Gambar 2. 2 Tahapan Manajemen Penghargaan.....	15
Gambar 2. 3 Komponen Total Penghargaan .....	35
Gambar 3. 1 Toko CV. Usaha Abadi Rasa .....	51
Gambar 3. 2 Sebagian Produk CV. Usaha Abadi Rasa.....	52
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	54
Gambar 3. 4 Hasil Data Karyawan Senior CV. Usaha Abadi Rasa.....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jenis 'Suplemen Penghasilan' yang Biasa Disediakan oleh Pemberi Kerja di Indonesia .....	24
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.1 Tabel Ringkasan Evaluasi.....	76
Tabel 5. 1 Contoh Penyajian Hasil Survey <i>Benchmarking</i> .....	90

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Jawa Barat merupakan provinsi favorit dalam hal tempat wisata dan kulinernya. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara yang berkunjung ke Jawa Barat sebanyak 43.703.778. Sedangkan jumlah rumah makan di Jawa Barat sebanyak 2.853. Jika dilihat berdasarkan kota di Jawa Barat, Kota Bandung mendapat kunjungan sebanyak 6.450.468 wisatawan. Kota Bandung merupakan kota di Jawa Barat yang paling banyak di antara kota-kota lain yang mendapatkan kunjungan wisatawan. Di sisi lain, terdapat 467 rumah makan di Kota Bandung. Dengan ini, Kota Bandung menduduki posisi tertinggi dalam hal jumlah rumah makan.

Bandung terkenal dengan julukan ‘kota kuliner.’ Fakta tersebut menjadi salah satu aspek yang mendorong perkembangan usaha bisnis di bidang makanan di kota Bandung. Salah satu usaha bisnis makanan di Kota Bandung tersebut adalah CV. Usaha Abadi Rasa. Berdasarkan Google Trends, Jawa Barat menduduki peringkat teratas dalam pencarian kata ‘baso.’ Baso merupakan salah satu makanan favorit khas Jawa Barat.

CV. Usaha Abadi Rasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang makanan yang berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan keluarga. Awalnya, perusahaan ini merupakan sebuah usaha rumahan yang dikelola oleh seorang wanita yang bernama Liani. Usaha tersebut berkembang dari usaha yang menawarkan produk yang berupa makanan, yaitu baso sapi, dari rumah ke rumah sampai perusahaan menengah yang sekarang mempekerjakan 80 orang karyawan.

Sekarang, perusahaan tersebut sudah beroperasi selama 49 tahun. Perusahaan ini sudah berdiri dari sejak tahun 1969. Perusahaan tersebut mempunyai suatu visi yaitu untuk menjangkau pasar di Jawa Barat sebagai supplier baso sapi. Di sisi yang lain, perusahaan mempunyai suatu misi yaitu untuk selalu menjaga serta meningkatkan kualitas, kinerja dan pelayanan terhadap

pelanggan. Maka dari itu, perusahaan ini sangat menjaga kualitas produksi. Penyediaan fasilitas, propaganda tentang kualitas serta pelatihan adalah tiga hal yang diupayakan perusahaan dalam menjaga kualitas. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu hal yang dilakukan perusahaan dalam menjaga kualitasnya. CV. Usaha Abadi Rasa menginvestasikan penjaminan kualitas tersebut dalam bentuk mesin-mesin handal. Mesin-mesin tersebut adalah mesin pembuat baso dan juga mie. Adapun perusahaan menginvestasikan modalnya pada mesin pendeteksi kontaminasi pada produk. Berikut adalah upaya perusahaan dalam menjaga kualitas produk.

Peringatan tentang kualitas dipasang di area sekitar perusahaan. Peringatan tersebut dapat berbentuk posters, banners, dan juga standing x banners. Hal tersebut dilakukan agar para pekerja terus-menerus diingatkan akan kualitas perusahaan. Pelatihan merupakan cara lain yang perusahaan lakukan dalam menjalin kualitas sumber daya manusia yang baik. Contohnya, kegiatan pelatihan dilakukan oleh perusahaan adalah pengedukasian cara operasi mesin kepada karyawan. Contoh yang lain adalah posters yang berbunyi “sopan bertingkah laku” dan “tingkatkan pelayanan konsumen” telah di pasang di sekitar area kantor customer service operators perusahaan ini. Poster tersebut mengingatkan sikap berperilaku karyawan di lingkungan kerja. Ketiga hal tersebut mendukung visi dari CV. Usaha Abadi Rasa.

CV. Usaha Abadi Rasa dipimpin oleh seorang direktur. Dibawah pemimpin perusahaan, terdapat tujuh divisi yaitu: distribusi, produksi, HRD (*Human Resource Development*), toko, pemasaran, kepala controlling serta administrasi dan akunting. Dibawah divisi distribusi, terdapat dua subdivisi yaitu: pengiriman dan vakum. Tugas seorang pekerja pada bagian distribusi secara keseluruhan adalah menerima permintaan barang dari toko dan mencatat permintaan tersebut pada buku pengeluaran barang, lalu mengirimkan barang tersebut ke toko. Dibawah divisi produksi, terdapat lima subdivisi yaitu: QC (*Quality Control*), pengemasan dan penyimpanan, cetak, daging, dan masak. Pekerjaan seorang quality control adalah melakukan pengecekan bahan baku di pabrik, mengontrol proses produksi baso, serta mengontrol proses produksi mie dan pangsit. Bagian pengemasan dan penyimpanan memastikan agar setiap

produk tersimpan pada kemasan dan tempat yang layak. Seorang pencetak mencetak adonan baso secara manual menggunakan alat bantu yaitu sendok stainless steel sesuai standarisasi perusahaan. Karyawan yang bertugas pada bagian daging bertanggung jawab atas penyediaan dan penyetingan timbangan digital dan mencatat secara manual penerimaan daging. Sub-divisi permasakan bertugas untuk memasukkan baso yang sudah tercetak dari subdivisi yang sebelumnya yaitu subdivisi pencetakan ke dalam katel yang berisi air mendidih.

Salah satu aset terbesar perusahaan adalah sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan gagal dalam beroperasi dengan baik, maka seluruh sistem perusahaan tersebut pun tidak dapat berjalan dengan baik. Idealnya, suatu perusahaan harus mengerti motivasi yang dimiliki setiap pekerja. Menurut Armstrong (2007, p. 63), setelah perusahaan mengetahui motivasi dari tiap-tiap pekerja, perusahaan dengan secara adil dapat menyediakan motivasi tersebut bagi mereka, khususnya dalam bentuk kompensasi. Dengan ini, para pekerja bersama-sama dengan perusahaan dapat berperforma dengan baik. Salah satu upaya untuk memotivasi para pekerja untuk bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan adalah sistem penghargaan yang adil.

Di dalam perusahaan ini, terdapat dua macam karyawan yaitu: karyawan tetap dan tidak tetap. Kedua macam karyawan tersebut memiliki perjanjian kerja yang berbeda. Perjanjian kerja yang dibuat untuk karyawan tidak tetap, atau karyawan kontrak, disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sedangkan pemerintah mendesain suatu perjanjian kerja yang didesain untuk karyawan tetap yang disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masing-masing perjanjian kerja tertera pada Undang Undang Pasal 59 ayat (1) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”).

CV. Usaha Abadi Rasa menetapkan dua komponen penggajian di dalam sistem penghargaannya bagi pekerja tetap. Komponen yang pertama yang ditetapkan bagi karyawan tetap perusahaan adalah gaji berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) dan komponen yang kedua adalah lembur. Setiap tahunnya, perusahaan mengikuti Upah Minimum Regional sebagai suatu patokan penggajian karyawan. Selain itu, perusahaan juga memberikan tambahan berbentuk upah terhadap karyawan yang bekerja lembur. Waktu lembur



ditetapkan perusahaan yaitu setelah jam 5 (lima) sore. Jika karyawan bekerja lebih dari jam yang sudah ditetapkan tersebut, maka karyawan dianggap kerja lembur atau overtime. Karyawan menerima tambahan upah lembur yang dihitung sesuai per jam kerja lembur. Karyawan menerima gaji berdasarkan rumus sebagai berikut: gaji pokok (yang didasarkan oleh UMR) + upah lembur.

Perusahaan memberikan imbalan berupa gaji kepada karyawan tidak tetap dalam satu komponen. Perusahaan menetapkan perjanjian kerja dengan karyawan kontrak selama 2 (dua) tahun. Dalam 3 (tiga) bulan pertama, karyawan kontrak dilibatkan dalam proses training. Jika karyawan memenuhi standar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut dapat berlanjut kerja selama 2 (dua) tahun. Tetapi, jika sebelum jangka waktu 2 tahun karyawan tidak menjalankan standar pekerjaan dengan baik, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan kontrak tersebut. Dalam hal karyawan tetap, perusahaan memberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dan cuti karena mengkhitankan anaknya selama 1 (hari). Dalam jangka waktu tersebut, karyawan tersebut menerima gaji pokok yaitu yang didasari Upah Minimum Regional, yang mengecualikan upah lembur.

Perusahaan melakukan dua sistem pembayaran gaji kepada karyawannya. Sebagian karyawan diberikan gaji secara bulanan dan sebagian karyawan diberikan gaji secara mingguan. Untuk karyawan kontrak, perusahaan memberikan gaji per minggu. Sebagian dari karyawan tetap diberikan gaji per minggu dan sebagian dari karyawan tetap diberikan gaji per bulan. Sebagian dari karyawan tetap yang diberikan gaji per minggu adalah karyawan pabrik. Ini adalah cara perusahaan membagikan gajinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap owner, owner ingin melakukan suatu tindakan perbaikan terhadap sistem penghargaan yang ada. Perusahaan ini sudah berdiri selama 50 tahun, tetapi owner mengatakan bahwa perusahaan ini belum mempunyai suatu sistem kompensasi yang baik. Maka dari itu, penulis bermaksud untuk membantu keinginan tersebut dengan mengevaluasi sistem penghargaan perusahaan. Penulis mengevaluasi sistem penghargaan yang sudah ditetapkan perusahaan dengan mengacu kepada suatu standar sistem

penghargaan dari beberapa teori tentang sistem penghargaan dan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sistem penghargaan yang berlaku di CV. Usaha Abadi Rasa?
2. Apakah sistem penghargaan sudah memenuhi kriteria sistem penghargaan yang sesuai bagi CV. Usaha Abadi Rasa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui serta mengevaluasi sistem penghargaan yang berlaku di CV. Usaha Abadi Rasa
2. Untuk mengetahui apakah sistem penghargaan yang ada sudah memenuhi kriteria sistem penghargaan yang sesuai bagi CV. Usaha Abadi Rasa

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkaitan, antara lain:

1. Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menggunakan serta menerapkan ilmu Manajemen Insani yang sudah didapatkan selama masa perkuliahan.

2. Pemilik perusahaan

Melalui penelitian ini, pemilik perusahaan mendapatkan suatu pedoman sistem penghargaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi antara sistem penghargaan yang sudah diterapkan dengan sistem penghargaan yang seharusnya.

3. Perusahaan

Output dari penelitian ini adalah evaluasi sistem penghargaan CV. Usaha Abadi Rasa. Evaluasi tersebut dapat membantu CV. Usaha Abadi Rasa itu sendiri, untuk mengalokasikan biayanya dengan lebih efisien.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Penghargaan dibagi dua menjadi penghargaan finansial dan penghargaan non-finansial, atau dapat disebut juga sebagai penghargaan relasional. Penghargaan finansial memberikan suatu rekognisi atau imbalan yang berwujud. Sesuai namanya, penghargaan relasional diberikan untuk menjalin hubungan atau relasi antar pihak perusahaan dan pihak karyawan. Penghargaan relasional bersifat tidak berwujud. Berikut merupakan jenis penghargaan.

Yang dimaksud dengan sistem penghargaan adalah serangkaian proses atau fungsi manajemen dalam suatu perusahaan yang saling berkaitan satu dengan yang lain yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Proses penetapan sistem penghargaan berawal dari penataan strategi bisnis suatu perusahaan. Hasil dari perumusan strategi bisnis suatu perusahaan dapat menjadi suatu penentu dalam memberikan penghargaan non-finansial dan juga tunjangan. Strategi penghargaan dapat dilihat dari dua aspek. Aspek yang pertama adalah analisa pasar tenaga kerja dan aspek

yang kedua adalah evaluasi pekerjaan. Perusahaan kemudian dapat merumuskan gaji pokok menurut kedua aspek tersebut. Penghargaan finansial yang kedua yaitu insentif dapat diukur dari aspek di luar analisa pasar tenaga kerja dan juga evaluasi pekerjaan. Aspek yang lain yang dapat menentukan besarnya insentif adalah manajemen kinerja. Manajemen kinerja berguna untuk mengukur pencapaian yang sudah dilakukan oleh karyawan sehingga pencapaian tersebut dapat dijadikan acuan pembagian insentif (Armstrong, 2007, p. 7).

Dalam merumuskan komponen penghargaan finansial yang pertama yaitu gaji pokok, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa aspek seperti: nilai pekerjaan, keadilan, keadaan keuangan perusahaan, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan pemerintah. Insentif yang efektif dikemukakan oleh Armstrong dalam bukunya yang berjudul *'Employee Reward Management and Practice'* pada halaman 340. Peneliti menggunakan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja mengenai tunjangan sebagai patokan tunjangan yang efektif. Sedangkan untuk penghargaan relasional pelatihan dan pembelajaran karyawan, peneliti mengambil kriteria yang dibuat oleh Davis di dalam bukunya yang berjudul *'Human Resources and Personnel Management.'* Komponen yang terakhir yaitu lingkungan kerja diukur dengan kriteria yang dibuat oleh Edvardsson.