Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



IMPLEMENTASI REWARD DAN COMPENSATION TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PERUMDA TIRTA JAYA SUKABUMI)

Sana Rifatil Muna[1], Muhamad Revo Nazwa S[2], Sadam Syahrul Rifaldi[3], Tetty Sufianty Zafar[4]
[1 2 3 4]Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ARTICLE INFO

Article history:
Received Januari 2026
Revised Januari 2026
Accepted Januari 2026
Available Januari 2026

sanamuna1213@gmail.com, mochamadrevo93801@gmail.com, sadamsyahrul44@gmail.com, tetty@ummiac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi *reward* dan *compensation* serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari manajer HRD, staf administrasi, petugas lapangan, dan staf teknis, yang dipilih untuk memberikan perspektif komprehensif mengenai kebijakan *reward* dan *compensation* di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan, dan bonus berperan penting sebagai motivasi dasar bagi karyawan, sementara *reward* non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pelatihan, meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas pegawai. Karyawan yang merasakan sistem *reward* dan *compensation* yang adil dan transparan cenderung lebih disiplin, produktif, dan aktif dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketidakjelasan kriteria pemberian *reward* non-finansial dapat menurunkan motivasi meskipun kompensasi finansial tetap memadai.Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial dan *reward* non-finansial yang seimbang dan adil terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Reward, Compensation, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi keberhasilan operasional dan kualitas layanan organisasi, terutama bagi perusahaan daerah yang bergerak di bidang layanan publik seperti Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Karyawan menghadapi tanggung jawab besar dalam menjalankan tugas sehari-hari, mulai dari distribusi air, pemeliharaan infrastruktur, hingga pelayanan pelanggan. Agar kinerja pegawai optimal, perusahaan perlu menerapkan sistem *reward* dan *compensation* yang adil, transparan, dan sesuai dengan tanggung jawab kerja (Fitriyantina & Sudarsi, 2024; Anggraini, Saskia, & Syafii, 2022).

Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, tetapi juga dapat meliputi aspek non-finansial, misalnya penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri. *Reward* dan kompensasi yang seimbang antara finansial dan non-finansial penting untuk memelihara motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang jelas dapat mendorong produktivitas dan disiplin karyawan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan lebih baik (Rahman, 2022).

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



Meski demikian, implementasi sistem *reward* dan *compensation* di banyak organisasi belum selalu berjalan ideal. Tantangan yang umum ditemui antara lain ketidakjelasan kriteria pemberian *reward*, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja, serta distribusi insentif yang tidak merata. Kondisi seperti ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, yang kemudian dapat menurunkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, serta memengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai secara keseluruhan (Saputri & Candra, 2023).

Melihat konteks tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana implementasi *reward* dan *compensation* dijalankan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi dan bagaimana sistem tersebut dipersepsikan oleh karyawan. Pendekatan kualitatif memungkinkan penelitian menelusuri persepsi, pengalaman, dan makna dari kebijakan SDM dalam praktik sehari-hari. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran yang relevan bagi manajemen untuk merancang kebijakan SDM yang adil, transparan, dan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Reward* dan *Compensation*

Reward dan *compensation* merupakan dua konsep yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Kompensasi biasanya mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif finansial lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara *reward* tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan fleksibilitas kerja. Penerapan sistem *reward* dan *compensation* yang adil, transparan, dan proporsional terhadap beban kerja karyawan dianggap mampu memelihara motivasi kerja, kepuasan, dan komitmen pegawai dalam jangka panjang (Khalidah & Adi, 2022; Anggraini, Saskia, & Syafii, 2022).

Reward dan *compensation* memiliki peran strategis karena mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan sekaligus memberikan pengakuan atas kontribusi mereka. Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan materi, sementara r*eward* non-finansial menyasar kebutuhan psikologis dan emosional karyawan. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Dalam konteks organisasi layanan publik seperti Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, sistem *reward* dan *compensation* yang efektif menjadi faktor kunci dalam menjaga motivasi pegawai, terutama karena beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi (Desky, 2023).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan berkelanjutan. Motivasi ini muncul dari interaksi antara persepsi karyawan terhadap sistem *reward* dan compensation yang diterapkan dengan harapan dan kebutuhan mereka. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi dan *reward* yang diberikan adil, sesuai dengan kontribusi dan beban kerja, mereka akan cenderung memiliki motivasi tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan psikologis, rasa memiliki, dan pengakuan, sedangkan motivasi ekstrinsik biasanya dipicu oleh imbalan materi atau penghargaan dari organisasi (Marela K. Julianto et al., 2023; Rahman, 2022).

Kualitas motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kejelasan, konsistensi, dan transparansi sistem *reward* dan *compensation* yang diterapkan perusahaan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman yang baik mengenai hubungan antara *reward*, *compensation*, dan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



motivasi kerja menjadi penting untuk perancangan kebijakan SDM yang efektif di perusahaan, khususnya di sektor layanan publik (Saputri & Candra, 2023).

3. Hubungan *Reward* dan *Compensation* dengan Motivasi Kerja

Reward dan *compensation* secara teoritis dan empiris terbukti memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja. Kompensasi yang memadai dan *reward* yang diberikan secara adil berfungsi sebagai penguatan bagi perilaku kerja yang diinginkan. *Reward* non-finansial, misalnya pengakuan dan kesempatan pengembangan diri, menambah nilai motivasional karena memberikan kepuasan psikologis dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial diyakini mampu menjaga motivasi kerja tetap tinggi, sehingga karyawan lebih berkomitmen, disiplin, dan produktif dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Khalidah & Adi, 2022; Anggraini, Saskia, & Syafii, 2022).

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, penelitian ini menekankan bahwa *reward* dan *compensation* bukan hanya alat untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Sistem yang seimbang dan transparan akan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal, serta memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana implementasi *reward* dan *compensation* memengaruhi motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan penelusuran mendalam terhadap persepsi, pengalaman, dan makna kebijakan SDM yang diterapkan dalam praktik sehari-hari, sementara metode deskriptif memungkinkan penelitian menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara *reward*, *compensation*, dan motivasi kerja karyawan, baik dari perspektif manajemen maupun pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan beberapa informan kunci, termasuk manajer HRD dan karyawan dari berbagai divisi, untuk mendapatkan pemahaman yang lengkap mengenai implementasi *reward* dan *compensation*, serta persepsi mereka terhadap pengaruhnya terhadap motivasi kerja (Moleong, 2021). Observasi dilakukan dengan mengikuti aktivitas karyawan secara langsung di lingkungan kerja, sehingga peneliti dapat menangkap interaksi dan dinamika kerja yang tidak selalu muncul dalam wawancara. Selain itu, dokumentasi berupa kebijakan perusahaan, laporan HR, dan catatan internal dianalisis untuk melengkapi data primer.

Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dijelaskan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2019). Tahap reduksi dilakukan dengan menyaring dan menyederhanakan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar lebih fokus dan mudah dianalisis. Penyajian data dilakukan dengan menyusun temuan secara naratif, sehingga hubungan antara *reward*, *compensation*, dan motivasi kerja terlihat jelas. Pada tahap penarikan kesimpulan, data empiris diinterpretasikan dengan merujuk pada teori yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh *reward* dan *compensation* terhadap motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, sekaligus memberikan dasar bagi rekomendasi kebijakan SDM yang lebih efektif.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan pertama, Manajer HRD Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, menyampaikan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan, dan bonus tahunan sesuai performa kerja. Selain itu, *reward* non-finansial juga diberikan melalui penghargaan karyawan teladan, kesempatan pelatihan, dan pengakuan publik atas prestasi. Menurutnya, kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial ini dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai, karena karyawan merasa dihargai secara materi dan psikologis. Implementasi yang konsisten dan adil menjadi fokus utama manajemen agar semua karyawan merasa setara dan termotivasi.

Informan kedua, seorang staf administrasi, mengungkapkan bahwa sistem *reward* dan *compensation* yang diterapkan perusahaan membuatnya lebih semangat dalam bekerja. Dia merasa gaji dan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sementara kesempatan mengikuti pelatihan dan pengakuan atas prestasi memberinya dorongan intrinsik untuk lebih produktif. Pegawai ini menekankan bahwa *reward* non-finansial seperti apresiasi dan pengakuan secara verbal maupun publik sering kali lebih membangkitkan semangat dibandingkan bonus finansial saja, karena memberikan rasa dihargai secara personal dan profesional.

Informan ketiga, petugas lapangan, menjelaskan bahwa meskipun sistem kompensasi perusahaan cukup memadai, motivasi kerja akan lebih tinggi jika kriteria pemberian *reward* non-finansial lebih transparan. Ia mengamati bahwa penghargaan sering diberikan secara selektif, sehingga beberapa pegawai merasa kurang mendapat perhatian meskipun bekerja dengan performa baik. Meski demikian, kompensasi finansial yang konsisten tetap memberikan motivasi dasar, dan kombinasi *reward* non-finansial yang tepat dapat meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja pegawai lapangan.

Informan keempat, seorang staf bagian teknis, menambahkan bahwa penerapan reward dan *compensation* tidak hanya memengaruhi motivasi kerja individu, tetapi juga berdampak pada budaya kerja secara keseluruhan. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih kooperatif, kreatif dalam mencari solusi masalah, dan lebih aktif berpartisipasi dalam program perusahaan. Ia menekankan bahwa *reward* non-finansial berupa pengakuan, kesempatan pelatihan, dan kejelasan mekanisme penilaian kinerja sangat efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yang kemudian berimplikasi pada kinerja tim dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa implementasi *reward* dan *compensation* memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan, dan bonus memberikan motivasi dasar bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari, sedangkan *reward* non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pelatihan meningkatkan motivasi intrinsik.

Selain itu, kesan adil dan transparan dalam pemberian *reward* serta kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat motivasi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin, produktif, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan serta kegiatan perusahaan. Namun, apabila kriteria pemberian *reward* non-finansial kurang jelas atau selektif, motivasi karyawan bisa menurun meskipun kompensasi finansial tetap memadai.

Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi finansial yang layak dan *reward* non-finansial yang tepat serta mekanisme yang transparan terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi *reward* dan *compensation* terhadap motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, *reward* dan *compensation* berperan signifikan dalam memotivasi karyawan, baik secara finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus, memberikan motivasi dasar yang mendorong karyawan melaksanakan tugas sehari-hari dengan konsisten. *Reward* non-finansial, termasuk penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri, meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan.

Kedua, keadilan dan transparansi dalam pemberian *reward* dan *compensation* menjadi faktor kunci. Karyawan yang merasa sistem penghargaan adil dan transparan cenderung lebih disiplin, produktif, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan serta program perusahaan. Sebaliknya, ketidakjelasan kriteria pemberian *reward* non-finansial dapat menurunkan motivasi walaupun kompensasi finansial tetap memadai.

Ketiga, implementasi yang seimbang antara kompensasi finansial dan *reward* non-finansial terbukti efektif dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan, meningkatkan loyalitas, serta mendukung kinerja optimal karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Dengan demikian, sistem *reward* dan *compensation* merupakan instrumen strategis penting dalam manajemen SDM perusahaan layanan publik.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai implementasi *reward* dan *compensation* terhadap motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan transparansi dan kejelasan dalam pemberian *reward* dan compensation. Mekanisme yang jelas akan membuat karyawan memahami bagaimana penghargaan diberikan dan merasa diperlakukan secara adil. Selain itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara kompensasi finansial dan *reward* non-finansial, seperti penghargaan karyawan teladan, pengakuan publik, dan kesempatan pengembangan diri, agar motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai dapat meningkat secara optimal.

Komunikasi yang efektif dengan karyawan juga menjadi hal penting. Dengan melibatkan pegawai dalam penyusunan kriteria *reward* dan evaluasi, perusahaan dapat meningkatkan rasa keadilan dan keterlibatan, sehingga motivasi kerja menjadi lebih tinggi. Selanjutnya, perusahaan disarankan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap sistem *reward* dan *compensation* untuk memastikan kebijakan tersebut tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi dapat memelihara motivasi kerja yang berkelanjutan, loyalitas karyawan, dan kualitas pelayanan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, I., Saskia, S., & Syafii, I. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3*(5).

Desky, H. (2023). The effect of compensation and motivation on employee performance at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11*(2).

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



Fitriyantina, S., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh motivasi, kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6*(10).

Khalidah, N. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*.

Marela K. Julianto, W. N., Shalfa H., & B. B. M., I. P. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). California: SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahman, T. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 1*(2).

Saputri, D. A., & Candra, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.