

Pelaksanaan Program The Star Employees Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan BCD

Andi Nasrawaty Hamid¹, Mursalaat², Hayatul Mutmainnah Ardin³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

E-mail: andi.nasrawati@unm.ac.id¹, mursalaat02@gmail.com², mutmainnahhayatul@gmail.com³

Article History:

Received: 29 Juni 2023

Revised: 04 Juli 2023

Accepted: 05 Juli 2023

Keywords: Motivasi, Karyawan, Program

Abstract: *The Star Employees adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya yang dianggap sebagai "bintang" atau karyawan yang menunjukkan kinerja yang luar biasa di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program The Star Employees mampu memotivasi kerja para karyawan. Partisipan yang terlibat sebanyak 44 karyawan dari 12 departement. Pengambilan data diperoleh dari Employee Self Service mulai 21 Februari hingga 20 April 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward menunjukkan peningkatan rata-rata kedisiplinan kerja dari 87,3% menjadi 89,4% dengan perbandingan sebanyak 2,1%. Dampak dari program The Star Employees mampu menciptakan budaya yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja perusahaan.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, motivasi karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan yang termotivasi secara maksimal cenderung akan lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan berupaya mencari cara untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai program inovatif yang dirancang khusus dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program-program tersebut dapat meliputi penggunaan teknologi, penekanan pada kesejahteraan karyawan, penghargaan dan pengakuan, serta kesempatan pengembangan karir. Pemberian penghargaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program penghargaan yang mencakup pengakuan atas pencapaian individu maupun tim, insentif finansial atau non-finansial, dan kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan akan memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk tetap berkinerja tinggi dan merasa dihargai.

Bandiyono dkk (2021) mengemukakan bahwa *reward* terbagi atas dua jenis, yaitu *social reward* dan *psychic reward*. *Social reward* merupakan penghargaan ekstrinsik yang berasal dari lingkungannya berupa piagam penghargaan, sedangkan *psychic reward* merupakan penghargaan intrinsik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri berupa pujian sebagai bentuk kepuasan terhadap dirinya. Pemberian *reward* adalah salah satu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan

sebagai upaya memberikan dorongan kepada karyawan agar termotivasi dan berpartisipasi aktif dalam mencapai hasil yang optimal (Mardiana & Saleh, 2021).

Pemberian penghargaan akan memicu semangat dan motivasi dalam bekerja (Pradnyani dkk, 2020). Ketika karyawan merasakan semangat dan gairah, maka secara alami akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan kinerja terbaik di tempat kerja. Dampaknya sangat positif bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk program yang dilaksanakan pada perusahaan BCD adalah program The Star Employees. The Star Employees adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya yang dianggap sebagai "bintang" atau karyawan yang menunjukkan kinerja yang luar biasa di tempat kerja. Program ini bertujuan untuk memotivasi karyawan lain, mendorong persaingan sehat, dan mempertahankan dan menghargai talenta terbaik dalam perusahaan.

Karyawan yang dianggap sebagai The Star Employees memiliki kriteria penilaian yang mencakup tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pencapaian *Key Performance Indicators* (KPI) yang baik. Karyawan yang menunjukkan kehadiran yang konsisten, jarang absen, dan jarang terlambat dalam menjalankan tugas. Selain itu, karyawan juga mencapai target KPI yang ditetapkan, menunjukkan produktivitas yang tinggi dan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan tersebut menjadi teladan dan diakui dalam penghargaan The Star Employees.

Dalam literatur Wirawan dan Afani (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh reward yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program The Star Employees mampu memotivasi disiplin kerja para karyawan. Peneliti berharap program The Star Employees memberikan pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan BCD.

METODE

Metode pelaksanaan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan program The Star Employees periode februari hingga april 2023 dengan merujuk data absensi karyawan. Data yang diperoleh berasal dari *database employee self service* (ESS) sebanyak 44 orang dari 12 departement. The Star Employees adalah program yang digunakan untuk merujuk pada seorang karyawan yang dianggap sebagai yang terbaik atau yang paling berprestasi di dalam organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan pelaksanaan program ini, antara lain:

1. Mempertahankan dan Menghargai Talent Terbaik: Memberikan penghargaan kepada The Star Employees bertujuan untuk menjaga dan mengapresiasi karyawan berbakat yang dapat memberikan kontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan.
2. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan: Pengakuan terhadap The Star Employees bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan membangun budaya kerja yang positif.
3. Membangun Kompetisi Sehat: Penghargaan untuk The Star Employees dapat mendorong kompetisi sehat di antara karyawan, mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.

Pelaksanaan program The Star Employees melalui beberapa langkah yaitu Pertama, mengumpulkan *database* absensi karyawan mulai 21 Februari hingga 20 April 2023. Kedua, melakukan rekapitulasi absensi karyawan. Ketiga, melakukan analisis perhitungan kedisiplinan

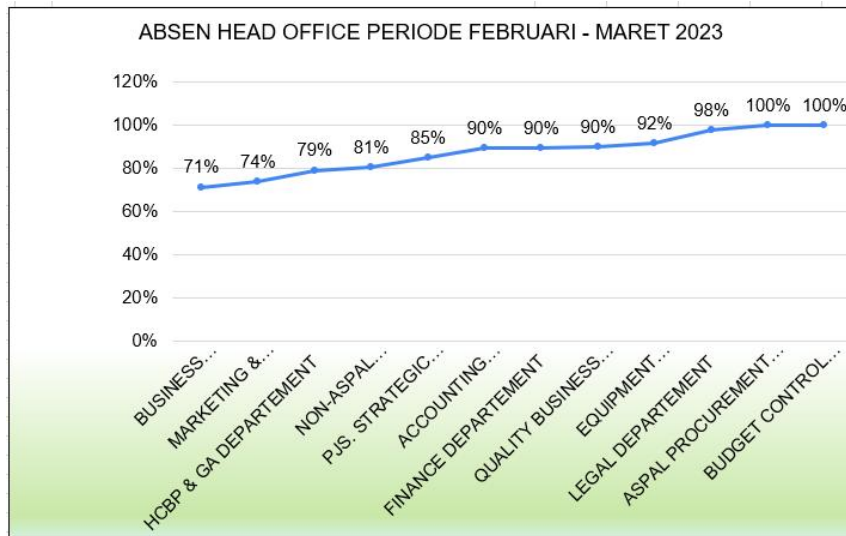
karyawan. Keempat, membuat grafik hasil perhitungan kedisiplinan karyawan. Kelima, menyerahkan hasil analisa perhitungan dan grafik kedisiplinan karyawan kepada mentor. Keenam, membuat *powerpoint* sebagai bahan presentasi kepada seluruh karyawan *Head Office*.

JABATAN	Total Hari dalam Sebulan	WX	BT	AL	SL	SP	Total Hari Kerja	Rata-rata masuk	Tidak Absen	(Tidak Absen + WX)
ACCOUNTING MANAGER	20	5	0	0	0	0	20	08.02	0	5
ACCOUNTING ASSISTANT MANAGER	20	0	2	2	0	0	18	07.51	0	0
ACCOUNTING STAFF	20	0	2	1	0	0	19	07.45	0	0
TAX ASSISTANT MANAGER	20	0	0	0	0	0	20	08.31	0	0
TAX STAFF	20	0	0	1	0	2	17	08.33	0	0
ASPAL PROCUREMENT MANAGER	20	0	3	1	0	0	20	07.52	0	0
ASPAL PROCUREMENT ASSISTANT MANAGER	20	0	2	0	0	0	20	07.56	0	0
ASPAL PROCUREMENT STAFF	20	0	2	0	0	0	20	08.00	0	0
BUDGET CONTROL MANAGER	20	0	8	0	0	0	20	07.38	0	0
BUDGET CONTROL ANALYST	20	0	2	0	0	0	20	07.58	0	0
BUSINESS DEVELOPMENT & AR BAD DEBT MANAGER	20	19	0	0	0	0	20	08.11	0	19
BUSINESS DEVELOPMENT STAFF	20	0	2	0	0	0	20	07.56	0	0
FINANCE MANAGER	20	0	5	1	0	0	19	07.58	0	0
CASHFLOW MANAGEMENT STAFF	20	0	0	5	0	3	12	08.55	0	0
FINANCE ASSISTANT MANAGER	20	0	2	1	0	0	19	07.59	0	0
FINANCE STAFF	20	1	2	0	0	0	20	08.29	0	1
FINANCE STAFF	20	0	0	0	0	0	20	08.05	0	0
HCBP & GA MANAGER	20	0	2	0	0	0	20	08.07	1	1
HCBP ASSISTANT MANAGER	20	5	2	0	0	0	20	08.27	6	11
GA & HSE ASSISTANT MANAGER	20	5	2	0	0	0	20	07.54	0	5
GENERAL AFFAIR STAFF	20	2	2	0	0	0	20	08.15	5	7
HCBP STAFF	20	1	2	0	0	0	20	08.15	2	3
OFFICE BOY	20	5	2	0	0	0	20	07.34	0	5
SECRETARY	20	1	2	1	0	0	19	08.40	0	1
RECEPTIONIST	20	0	2	2	0	0	18	08.17	4	4
LEGAL STAFF	20	1	2	0	0	0	20	07.40	0	1
EQUIPMENT, MAINTENANCE, & HSE MANAGER	20	0	6	0	0	0	20	07.57	0	0
EQUIPMENT ASSISTANT MANAGER	20	0	2	0	0	0	20	08.29	0	0
MAINTENANCE STAFF	20	0	2	0	0	0	20	08.14	0	0
MARKETING REGION I ANALYST	20	1	2	0	0	0	20	08.25	7	8
MARKETING REGION II ANALYST	20	0	2	0	1	0	19	08.05	5	5

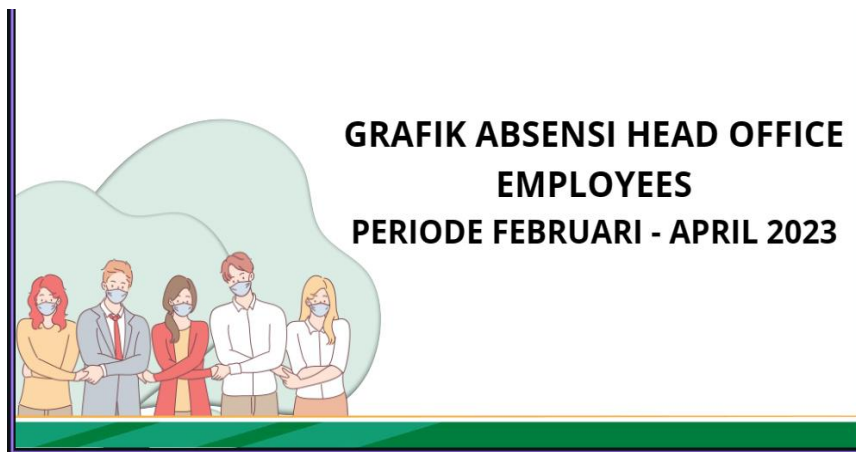
Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan

DEPARTEMEN	JABATAN	Aspek Penilaian		Total Penilaian (Telat Absen + Tidak Absen)	TOTAL	
		rata-rata masuk(1)	tidak Absen (1)			
ACCOUNTING DEPARTEMENT	ACCOUNTING MANAGER	100.0%	75.0%	88%	5	
ACCOUNTING DEPARTEMENT	ACCOUNTING ASSISTANT MANAGER	100.0%	100.0%	100%		
ACCOUNTING DEPARTEMENT	ACCOUNTING STAFF	100.0%	100.0%	100%		
ACCOUNTING DEPARTEMENT	TAX ASSISTANT MANAGER	60.0%	100.0%	80%		
ACCOUNTING DEPARTEMENT	TAX STAFF	60.0%	100.0%	80%		
ASPAL PROCUREMENT DEPARTEMENT	ASPAL PROCUREMENT MANAGER	100.0%	100.0%	100%	3	
ASPAL PROCUREMENT DEPARTEMENT	ASPAL PROCUREMENT ASSISTANT MANAGER	100.0%	100.0%	100%		
ASPAL PROCUREMENT DEPARTEMENT	ASPAL PROCUREMENT STAFF	100.0%	100.0%	100%		
BUDGET CONTROL DEPARTEMENT	BUDGET CONTROL MANAGER	100.0%	100.0%	100%	2	
BUDGET CONTROL DEPARTEMENT	BUDGET CONTROL ANALYST	100.0%	100.0%	100%		
BUSINESS DEVELOPMENT DEPARTEMENT	BUSINESS DEVELOPMENT & AR BAD DEBT MANAGER	80.0%	5.0%	43%	2	
BUSINESS DEVELOPMENT DEPARTEMENT	BUSINESS DEVELOPMENT STAFF	100.0%	100.0%	100%		
FINANCE DEPARTEMENT	FINANCE MANAGER	100.0%	100.0%	100%		
FINANCE DEPARTEMENT	CASHFLOW MANAGEMENT STAFF	40.0%	100.0%	70%		
FINANCE DEPARTEMENT	FINANCE ASSISTANT MANAGER	100.0%	100.0%	100%	5	
FINANCE DEPARTEMENT	FINANCE STAFF	70.0%	95.0%	83%		
FINANCE DEPARTEMENT	FINANCE STAFF	90.0%	100.0%	95%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	HCBP & GA MANAGER	90.0%	95.0%	93%		8
HCBP & GA DEPARTEMENT	HCBP ASSISTANT MANAGER	70.0%	45.0%	58%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	GA & HSE ASSISTANT MANAGER	100.0%	75.0%	88%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	GENERAL AFFAIR STAFF	80.0%	65.0%	73%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	HCBP STAFF	80.0%	85.0%	83%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	OFFICE BOY	100.0%	75.0%	88%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	SECRETARY	50.0%	95.0%	73%		
HCBP & GA DEPARTEMENT	RECEPTIONIST	80.0%	80.0%	80%		
LEGAL DEPARTEMENT	LEGAL STAFF	100.0%	95.0%	98%	1	
EQUIPMENT MAINTENANCE & HSE DEPARTEMENT	EQUIPMENT, MAINTENANCE, & HSE MANAGER	100.0%	100.0%	100%	3	
EQUIPMENT MAINTENANCE & HSE DEPARTEMENT	EQUIPMENT ASSISTANT MANAGER	70.0%	100.0%	85%		
EQUIPMENT MAINTENANCE & HSE DEPARTEMENT	MAINTENANCE STAFF	80.0%	100.0%	90%		

Gambar 2. Analisis Perhitungan Absensi



Gambar 3. Grafik Absensi Departemen



Gambar 4. Powerpoint Grafik Absensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 departemen dari 44 karyawan di perusahaan BCD terjadi peningkatan kedisiplinan dari 87,3% menjadi 89,4% dengan perbandingan sebanyak 2,1%. Business Development Departement mengalami perubahan yang signifikan dengan peningkatan sebesar 19,6%. HCBP & GA Departement juga mengalami perubahan dengan peningkatan sebesar 7,8%. Karyawan yang memperoleh *The Star Employees* berasal dari Departement Budget Control.

Tabel. 1 Hasil Perbandingan Absensi Karyawan

No.	Department	1	2	Perbandingan
		Feb-Mar	Mar-Apr	
1	ACCOUNTING DEPARTEMENT	89,5%	87,4%	-2,1%
2	ASPAL PROCUREMENT DEPARTEMENT	100,0%	97,3%	-2,7%
3	BUDGET CONTROL DEPARTEMENT	100,0%	100,0%	0,0%
4	BUSINESS DEVELOPMENT DEPARTEMENT	71,3%	90,9%	19,6%
5	EQUIPMENT MAINTENANCE & HSE DEPARTEMENT	91,7%	90,5%	-1,1%
6	FINANCE DEPARTEMENT	89,5%	89,4%	-0,1%
7	HCBP & GA DEPARTEMENT	79,1%	86,8%	7,8%
8	LEGAL DEPARTEMENT	97,5%	99,0%	1,5%
9	MARKETING & OPERATION REGION DEPARTEMENT	73,8%	75,4%	1,6%
10	NON-ASPAL PURCHASING DEPARTEMENT	80,6%	79,1%	-1,6%
11	PJS. STRATEGIC MANAGEMENT SENIOR ANALYST	85,0%	92,0%	7,0%
12	QUALITY BUSINESS IMPROVEMENT ASSOCIATES	90,0%	85,0%	-5,0%
	Average	87,3%	89,4%	2,1%

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dapat menstimulasi motivasi bekerja karyawan. Hasil temuan ini didukung oleh penelitian Febrianti dkk (2014) mengemukakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,024. Hasil temuan Santoni dan Suana (2018) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

Kelebihan program *reward* ini mampu mendorong kolaborasi antara karyawan, karena dapat memberikan inisiatif untuk bekerja sama. Pemberian *reward* secara konsisten juga dapat membantu membangun budaya kerja yang positif dengan prestasi. Selain itu, Karyawan akan merasa dihargai, sehingga lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam organisasi dan tidak mencari peluang kerja lain. Hal ini dapat mengurangi *turnover* karyawan dan menghemat biaya rekrutmen.

Kekurangan program *reward* ini apabila tidak dilakukan secara transparan maka akan menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan. Jika karyawan merasa bahwa penilaian tidak objektif atau terdapat favoritisme, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepercayaan dalam sistem *reward*.

KESIMPULAN

Program The Star Employees dijalankan secara lancar dan disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan perusahaan. Kegiatan ini melibatkan pengumpulan dan analisis data absensi karyawan. Kelancaran pelaksanaan ini didukung oleh partisipasi aktif karyawan yang terlibat di perusahaan. Dampak dari program The Star Employees mampu menciptakan budaya yang positif dalam meningkatkan motivasi kedisiplinan kerja perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Program ini merupakan bagian dari *culture* perusahaan BCD, peneliti membantu merealisasikan program ini dengan baik. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak terkait yang telah membantu program ini berjalan hingga saat ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar dan para pembaca. Penelitian ini jauh dari kata sempurna sehingga peneliti berharap mendapatkan kritik dan umpan balik.

DAFTAR REFERENSI

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment

- terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Garuda*, 1(1), 1-9.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379-5406.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.