



Pengaruh *Reward* Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan

Hadi Panjaitan

Fakultas Ekonomi Universitas Efarina

Jl. Pendeta J.Wismar Saragih, Bane, Kec. Siantar Utara, Kota Pematang Siantar,
Sumatera Utara 21143

Email: hadipanjaitan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether rewards and career development either partially or simultaneously have a significant influence on employee morale at PT. Aerofood Indonesia Kualanamu International Medan Branch and what is the percentage. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the regression results of the primary data processed using SPSS 18, the multiple linear regression equation is obtained as follows: $Y = 5.040 + 0.332 X_1 + 0.526 X_2 + e$. Partially, the reward variable (X_1) has a significant influence on employee morale, as evidenced by the t count $>$ t table ($5.743 > 1.994$). The career development variable (X_2) has a significant influence on employee morale, as evidenced by the t count $>$ t table ($3.260 > 1.994$). Simultaneously, reward variables (X_1) and career development (X_2) have a significant influence on employee morale. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value $>$ F table ($24.702 > 3.13$). The reward variable (X_1) and career development (X_2) are able to contribute to the purchasing decision variable by 41.7% while the remaining 58.3% is influenced by other variables not examined in this study. From the conclusions above, the authors provide suggestions considering the low percentage of the influence of reward variables and career development on employee morale, the company must intensify programs to support employee professionalism so that employee career development increases and employees who have good professionalism deserve rewards. It is hoped that there will be in-depth research in the future by other researchers regarding reward variables and career development on morale.

Keywords: *Reward, Career Development, and Work Spirit*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan dan seberapa besar persentasenya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,040 + 0,332 X_1 + 0,526 X_2 + e$. Secara parsial, variabel *reward* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,743 > 1,994$). Variabel pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,260 > 1,994$). Secara simultan, variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($24,702 > 3,13$). Variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel keputusan pembelian sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran melihat kurang tingginya persentase pengaruh variabel *reward* dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan maka pihak perusahaan harus lebih mengencangkan program untuk menunjang profesionalitas karyawan agar pengembangan karier karyawan ikut meningkat dan karyawan yang memiliki profesionalitas yang baik layak diberikan *reward*. Diharapkan ada penelitian yang mendalam di masa yang akan datang yang dilakukan peneliti-peneliti lainnya mengenai variabel *reward* dan pengembangan karier terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: *Reward*, Pengembangan Karier, dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki arti penting yang sangat besar. Oleh karena itu perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian yang sangat khusus terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan mitra perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan usaha yang dijalani. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan

Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan
pengakuan dan penghargaan atas setiap usaha dan semangat yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan perusahaan tersebut.

Pengembangan karier dapat diartikan sebagai kegiatan guna membantu para karyawan merencanakan karier masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Hal ini tentu saja bisa terlaksana manakala perusahaan membuat sistem pengembangan karier karyawan dengan sebaik-baiknya dan memberikan kepada setiap karyawan tanpa adanya diskriminasi. Faktor lain yang dapat mendorong semangat kerja karyawan adalah *reward*. Istilah *reward* dalam dunia kerja lebih dikenal dengan *reward* insentif. *Reward* insentif yaitu pemberian dalam bentuk uang kepada pekerja, biasanya diberikan pada akhir tahun yang didasarkan pada kinerja karyawan atau pekerja.

Semangat kerja merupakan sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan merupakan restoran layanan bandara *full service* dan layanan jasa antar dengan jaringan terbesar di Indonesia. Mulai beroperasi tiga dekade yang lalu, perseroan telah menyajikan menu yang mengandalkan inovasi kualitas dan cita rasa yang secara mumpuni disesuaikan dengan selera lokal sehingga bisa terus dinikmati oleh jutaan orang Indonesia.

Fenomena penelitian mengenai pengembangan karier berkaitan dengan jalur karier PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan terbagi dua kategori: promosi operasi atau promosi Pusat Dukungan Restoran ("*RSC*"). Jalur karier di operasi atau Pusat Dukungan Restoran dimulai dari tingkat staf hingga penyelia.

Secara umum, *reward* diberikan dalam bentuk uang, akan tetapi fenomena yang terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan, *reward* yang diberikan

perusahaan tidak berbentuk uang melainkan dalam bentuk perjalanan. Dari fenomena penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karier dan *reward* di terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan menyebabkan semangat kerja karyawan di terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan kurang optimal. Hal ini dikarenakan ketidakjelasan akan pengembangan karier dan *reward* yang diberikan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?
2. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?
3. Seberapa besar *reward* dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas semangat pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* karyawan selama ini dipersepsikan sebagai salah satu cara efektif untuk menjaga loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Rendra (2016:157) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier atau pengembangan sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karier bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga semangat karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan yang beralamat di Jl. Komplek Perkantoran Bandara Internasional Kualanamu Beringin, Deli Serdang. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah *reward* (X_1), pengembangan karier (X_2) dan semangat kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan sebanyak 259 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Penyebaran kuesioner dikirim ke karyawan. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel aksidental (*accidental sampling*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,417 artinya bahwa variabel *reward* dan pengembangan karier memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 41,7%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel *reward* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,204 > 1,994$). Sedangkan variabel pengembangan karier (X_2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,743 > 1,994$).
2. Secara simultan, variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($24,702 > 3,13$).
3. Variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Khuzaimah S. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru*. Jurnal. Universitas Pekanbaru.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Laksarini R F. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Mashar W. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pagarian. Riau.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.