

ABSTRAK

Pengaruh Sistem *Informal Performance Appraisal* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu

Oleh:

Fitriyah Muslimah¹

Merta Kusuma²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem informal performance appraisal, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan “ Studi kasus pada Perusahaan Garam Rafflesia “. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2025 sampai dengan selesai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel Dengan analisis data linear berganda.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informal performance appraisal dan reward secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garam Rafflesia.

Kata Kunci : *Sistem informal performance appraisal , Reward , Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The Influence of *Informal Performance Appraisal Systems and Rewards* on Employee Performance : A Case Study of Employees at Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu

Advisor :

Fitriyah Muslimah¹

Merta Kusuma²

This study aims to determine the influence of the *Informal Performance Appraisal System* and *Reward* on Employee Performance at company Garam Rafflesia. The research was conducted from October 2025 until completion. This study employed a quantitative research method. The sample consisted of 34 employees. The data were analyzed using multiple linear regression analysis.

The data analysis techniques used in this study included instrument testing, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results showed that the informal performance appraisal system and reward had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, at Perusahaan Garam Rafflesia.

Keywords: *Informal Performance Appraisal System, Reward, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha dan organisasi pada era globalisasi saat ini berlangsung sangat cepat dan dinamis. Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta, publik, maupun koperasi, dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat serta tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Kondisi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menjalankan serta mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan utama agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diperhatikan karena menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam

jumlah yang sesuai target, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, maka kinerja karyawan dapat dikatakan optimal dan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meraih keunggulan kompetitif terhadap para karyawan dan sdm dalam perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan secara formal melalui evaluasi berkala, tetapi juga dapat dilakukan secara informal melalui interaksi sehari-hari antara atasan dan karyawan. Sistem Informal Performance Appraisal merupakan proses penilaian kinerja yang dilakukan secara fleksibel, berkelanjutan, dan berbasis komunikasi langsung. Melalui sistem ini, atasan dapat memberikan umpan balik, arahan, serta pengakuan terhadap hasil kerja karyawan secara langsung. Dengan adanya komunikasi dua arah yang baik, karyawan dapat mengetahui sejauh mana kinerja mereka telah memenuhi harapan organisasi serta aspek mana yang perlu diperbaiki.

Selain sistem penilaian kinerja, pemberian reward juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan pencapaian karyawan. Reward dapat berupa finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun nonfinansial seperti pujian, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan promosi jabatan.

Pemberian reward yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menumbuhkan dorongan kerja karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks organisasi dengan keterbatasan finansial, reward nonfinansial dapat menjadi solusi strategis untuk tetap menjaga kinerja karyawan tanpa harus menambah beban biaya yang besar. Pengakuan atas hasil kerja, komunikasi yang baik, serta perhatian dari pimpinan merupakan bentuk reward sederhana yang dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kondisi tersebut juga relevan dengan situasi yang terjadi pada Perusahaan Garam Rafflesia di Kota Bengkulu. Perusahaan Garam Rafflesia merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi garam, yang berlokasi di Jl. Adam Malik No.41, Kecamatan Gading Cempaka, Kelurahan Lingkar Barat, Kota Bengkulu. Sebagai organisasi koperasi yang telah lama berdiri dan memiliki konsumen yang terus bertambah setiap tahunnya, Perusahaan Garam Rafflesia sangat menjaga kualitas produk agar tetap layak konsumsi dan mampu memenuhi kebutuhan pasar.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan salah satu karyawan serta Bapak Riduan selaku pemilik Perusahaan Garam Rafflesia pada tanggal 25 Oktober 2025, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang masih rendah. Permasalahan tersebut berkaitan dengan belum optimalnya penerapan Sistem Informal Performance Appraisal. Komunikasi antara atasan dan karyawan terkait hasil kerja, kedisiplinan, serta pencapaian kinerja sehari-hari masih tergolong minim. Karyawan jarang memperoleh umpan

balik secara langsung mengenai hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga kurang memahami sejauh mana kinerja mereka dinilai sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu, pemberian reward kepada karyawan masih tergolong terbatas. Reward yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dinilai belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang memperoleh apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan. Dampaknya, semangat kerja dan kedisiplinan cenderung menurun, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.2

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2022	86	Sangat Baik	Target produksi dan distribusi tercapai, kedisiplinan dan kualitas kerja tinggi
2.	2023	81	Baik	Target tercapai namun mulai terjadi penurunan kedisiplinan dan keterlambatan kerja
3.	2024	74	Cukup	Beberapa target tidak tercapai, komunikasi atasan dan karyawan kurang optimal

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
4.	2025	69	Kurang Baik	Penurunan produktivitas, minim evaluasi informal dan reward belum memadai

Evaluasi Kinerja Karyawan Perusahaan Garam Rafflesia

Sumber : *HRD* Perusahaan Garam Rafflesia Tahun 2026

Bisa dilihat dari tabel 1.2 diatas, Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta efektivitas operasional Perusahaan Garam Rafflesia. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam penerapan Sistem Informal Performance Appraisal serta pengelolaan reward agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Sistem Informal Performance Appraisal dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Hasil observasi melalui survei dan wawancara kepada Pelaku usaha pada Perusahaan Garam Rafflesia ditemukan beberapa Masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya umpan balik yang jelas serta adanya persepsi ketidakadilan dalam proses penilaian kinerja menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai atas hasil kerja mereka. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

2. Pemberian upah, penghargaan, dan pengakuan yang belum memadai atas hasil kerja karyawan menimbulkan perasaan kurang dihargai. Hal tersebut berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja dan berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan.
3. Keterlambatan pengiriman bahan baku dari luar kota menyebabkan proses produksi terhambat sehingga target produksi tidak tercapai tepat waktu. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan kuantitas dan efektivitas kinerja karyawan di bagian produksi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, maka peneliti membatasi penelitian yang akan dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada. Maka peneliti hanya membatasi dan membahas mengenai penilaian kinerja, Penghargaan dan kinerja karyawan yang ada di Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, rumusan Masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah *Sistem Informal Performance Appraisal* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *sistem informal performance appraisal* dan *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap *sistem informal performance appraisal* .
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *sistem informal performance appraisal* .
dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini dibagi menjadi dua bagian oleh peneliti, sebagai Berikut:

1. Manfaat teoritis
 - (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap Hubungan antara penilaian kinerja, penghargaan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - (1) Bagi perusahaan, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan Sebagai bahan pertimbangan dan masukkan dalam hal pengembangan Perusahaan Garam Rafflesia.
 - (2) Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan menjadi refrensi bagi Penelitian pada permasalahan yang sama.