

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH

OLEH :

Rama Sanjaya¹

Meiffa Herfianti²

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Daria Dharma Pratama Ipuh, dengan sampel 150 responden dipilih berdasarkan karakteristik penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda dengan pengujian hipotesis.

Hasilnya menunjukkan bahwa *reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 5,314 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kerja tim juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t 6,848 dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara bersamaan, penghargaan dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 197.646 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Koefisien penentuan (R kuadrat) sebesar 0,813 menunjukkan bahwa penghargaan dan kerja tim menjelaskan 81,3% variasi kinerja karyawan, sementara 18,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Studi ini menyiratkan bahwa *reward* dan *teamwork* mampu meningkatkan kualitas kerja tim adalah strategi organisasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, *Teamwork*, Employee Performance

ABSTRACT

PENGARUH REWARD DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH

BY :

**Rama Sanjaya¹
Meiffa Herfianti²**

This study aims to analyze the effect of reward and teamwork on employee performance at PT Daria Dharma Pratama Ipuh. This research employed a quantitative, the population consisted of all employees of PT Daria Dharma Pratama Ipuh, with a sample of 150 respondents selected based on the research characteristics. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with hypothesis testing.

The results show that reward has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 5.314 with a significance level of 0.000. Teamwork also has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 6.848 with a significance level of 0.000. Simultaneously, reward and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 197.646 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.813 indicates that reward and teamwork explain 81.3% of the variation in employee performance, while the remaining 18.7% is influenced by other factors outside the research model. This study implies that strengthening reward systems and improving teamwork quality are important organizational strategies to enhance employee performance.

Keywords: Reward, Teamwork, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri manufaktur pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi, fluktuasi harga bahan baku, serta meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas produk dan ketepatan waktu pengiriman mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena keberlangsungan proses produksi dan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017; Kasmir, 2019).

Industri kimia dan pupuk merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki karakteristik proses produksi yang kompleks, memerlukan tingkat ketelitian tinggi, serta menuntut koordinasi kerja yang baik antarkaryawan. Perusahaan yang bergerak pada sektor ini dituntut mampu menjaga produktivitas secara berkelanjutan agar dapat memenuhi kebutuhan pasar sekaligus mempertahankan kualitas produk sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu indikator penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif (Sari, 2023; Pratiwi & Santoso, 2024).

PT Daria Dharma Pratama Ipuh merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri kimia dan pupuk yang berlokasi di Kecamatan Ipuh,

Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Perusahaan ini memproduksi pupuk organik dan pupuk kimia untuk mendukung kebutuhan sektor pertanian nasional. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis, PT Daria Dharma Pratama Ipuh dituntut mampu menjaga produktivitas dan kualitas sumber daya manusia agar proses produksi berjalan secara efektif, efisien, serta mampu memenuhi target perusahaan (Sari, 2023).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2016; Kasmir, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama perusahaan agar produktivitas dan efektivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Di antara faktor tersebut, *reward* dan *teamwork* merupakan dua aspek yang banyak dikaji dalam manajemen sumber daya manusia karena keduanya berhubungan dengan motivasi serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian *reward* yang dilakukan secara adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang

lebih baik (Hasibuan, 2019; Kadarisman, 2018). Sebaliknya, sistem penghargaan yang kurang sesuai berpotensi menurunkan semangat kerja dan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain *reward*, *teamwork* juga menjadi faktor yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. *Teamwork* merupakan proses kerja sama antarkaryawan yang dilakukan melalui komunikasi, koordinasi, saling membantu, dan saling bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pada perusahaan manufaktur, kerja sama tim yang baik sangat diperlukan karena proses produksi melibatkan keterkaitan antarbagian dan pergantian shift kerja yang membutuhkan koordinasi secara berkesinambungan. *Teamwork* yang berjalan dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan operasional, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018; Hidayat, 2025).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT Daria Dharma Pratama Ipuh pada bulan April 2026, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Sebagian karyawan terlihat belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Di samping itu, koordinasi antarkaryawan pada beberapa bagian masih memerlukan perbaikan, terutama pada saat proses pergantian shift, sehingga komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya efektif dalam mendukung kelancaran proses produksi.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak Human Resources Department (HRD) PT Daria Dharma Pratama Ipuh

pada tanggal 20 April 2026. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. HRD menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil sehingga berdampak pada pencapaian target pekerjaan. Selain itu, kerja sama antaranggota tim pada beberapa unit kerja dinilai belum berjalan secara optimal karena koordinasi dan komunikasi antarkaryawan masih perlu ditingkatkan. Dari sisi *reward*, perusahaan juga masih melakukan evaluasi terhadap sistem penghargaan agar pemberiannya lebih adil, objektif, dan sesuai dengan pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Kondisi tersebut dipandang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat diindikasikan bahwa belum optimalnya pelaksanaan *reward* dan *teamwork* diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara *reward*, *teamwork*, dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menarik idenfikasi masalah dari penelitian ini yaitu

1. Kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh masih rendah, ditandai dengan semangat kerja yang lemah, disiplin jadwal yang kurang terjaga, serta tendensi karyawan hanya menyelesaikan tugas pada batas minimal.
2. *Reward* dirasakan karyawan tidak adil dan kurang transparan, pemberian *reward* tidak merata, variasi insentif kinerja sangat terbatas, serta proses penilaian masih manual dan subjektif.
3. *Teamwork* masih lemah, terlihat dari koordinasi antar shift yang tidak efektif, komunikasi tim yang terbatas, rapat tim yang sering tidak dihadiri penuh, serta budaya kerja individualis yang menghambat berbagi pengetahuan antar senior dan junior.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang baik adalah penelitian yang terarah sehingga penelitian ini membatasi masalah dengan hanya meneliti tentang pengaruh *reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?
3. Apakah *reward* dan *Teamwork* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Teamwork* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terutama dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berguna sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan untuk pembelajaran, dan sebagai sumbangsih pemikiran dari peneliti mengenai pengaruh *reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Menambah bukti empiris yang berhubungan dengan pengaruh *reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan serta menjadi gambaran bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.