STRATEGI KOMUNIKASI PT SAFTA FERTI BANDUNG MELALUI PEMBERIAN *REWARD* DALAM MENINGKATAN KINERJA KARYAWANNYA

(Studi Deskriptif tentang Strategi Komunikasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya)

LILIS SUSILAWATI
41806080

ABSTRACT

This study aims *to determine how the communication strategy PT. Safta Ferti Bandung through the reward system in improving the performance of employees, from planning, implementation, and evaluation purposes.*

This study used *a qualitative approach with descriptive methods. Qualitative research is a descriptive study conducted to describe in detail the specific social phenomena without the use of hypotheses that have been formulated strictly. Data collection techniques used were in-depth interviews, observation, documentation, and literature. Informants in this study consisted of key informants and informant supporters. While the determination of the informants was done by using purposive sampling, the sampling technique with specific considerations. Analysis of the data used in this research is a qualitative analysis of interactive models, as stated by Miles and Huberman.*

Based on the analysis of research*, communication strategies PT Safta Ferti through the reward system in improving employee performance through several stages, namely the stage of determining the purpose, is aimed to reward the employee may be harder to fix or enhance their business achievements. The planning stage is the stage of the plan led in giving rewards given for increasing employee performance. Implementation phase in this case how to run the specified policy and evaluation phase in which it aims to explore and evaluate the results of the implementation of policies.*

Conclusion The study *shows that the communication strategy adopted by PT. Safta Ferti Bandung through the reward system in enhancing the performance of employees is based on the planning, implementation, and evaluation purposes. It is intended to finalize policies applied, so that the target policy objectives are to be achieved.*

Researchers suggested *that the reward is given not to the compensation money or a cell phone, but also with other rewards in the form of goods needed in everyday employees to improve employee performance more leverage.*

Keywords: Communication Strategy (Planning, Implementation, Evaluation, goal), Reward

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Strategi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk memenuhi tahap-tahap yang akan dilakukan perusahaan seperti halnya PT. Safta Ferti Bandung yang lebih terarah demi mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu strategi adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan di jalankan, guna mencapai tujuan. Strategi sering digunakan oleh organisasi-organisasi dalam mencapai tujuannya.

Strategi komunikasi dibutuhkan untuk mempertahankan citra perusahaan, ikut berkompetisi dengan ketatnya persaingan.sehingga dapat dilihat pengertian dari strategi komunikasi yang dipaparkan sebagai berikut :

> Menurut Oemi Abdurrachman Strategi Komunikasi adalah suatu cara untuk mengatur pelaksanaan proses komunikasi sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi, untuk mencapai suatu tujuan (*Abdurrachman*, 1961).

Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan berorganisasi dengan baik. Di samping itu perusahaan juga harus memberikan penghargaan/ *reward* kepada karyawan agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Bagi PT. Safta Ferti Bandung pengembangan sumber daya manusia melalui *reward* yang diberikan perusahaan akan memegang peranan penting sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis perusahaan. Untuk dapat menjalankan strategi dan kegiatan operasional yang baik, diperlukan suatu mekanisme perusahaan, sehingga sasaran strategis beserta target yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal maka pemberian *reward* pada PT. Safta Ferti Bandung masih belum sesuai dengan yang semestinya diterapkan oleh perusahaan. Pemberian *reward* oleh perusahaan pada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja dan juga belum disesuaikan dengan masa kerja dari pegawai itu sendiri sehingga dirasakan tidak adil oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu

perbaikan dalam strategi pemberian *reward.* Pemberian *reward* ini akan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Berdasarkan pada hasil wawancara dengan bagian HRD PT. Safta Ferti Bandung maka kinerja karyawan pada umumnya belumlah optimal. Hal tersebut dapat diukur dari pencapaian hasil kerja atau kuantitas selama periode tertentu. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Safta Ferti

Indikator Kinerja	Persentase		
	2010	2011	2012
Kualitas kerja	10,55%	9,40%	9,84%
Kuantitas kerja	9,25%	7,62%	5,25%
Keandalan	11,45%	10,45%	9,65%
Sikap	6,35%	7,35%	5,15%

Sumber : Laporan Bagian Manajer Produksi PT. Safta Ferti

Dari tabel 1.1 maka dapat terlihat adanya penurunan prestasi kerja karyawan dari tahun 2010 sampai dengan 2012. Penurunan ini dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap sehingga diltinjau dari kualitas kerja yang dilakukan karyawan masih belum optimal dan pemanfaatan waktu yang kurang efisien karena kurang fokus terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga berpengaruh terhadap kuantitas pekerjaan. Selain daripada itu, dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah.

Identifikasi Masalah Pertanyaan Mikro

1. Bagaimana Perencanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?
2. Bagaimana Pelaksanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?

3. Bagaimana Evaluasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?
4. Bagaimana Tujuan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif-deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu tanpa menggunakan hipotesa yang telah dirumuskan secara ketat (Singarimbun, 2003:4).

III. Pembahasan

Berdasarkan pendapat menurut Abdurrachman, yaitu strategi komunikasi terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tujuan. Adapun hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Faktor-faktor yang melatar belakangi dalam proses perencanaan PT. Safta Ferti Bandung karena kondisi karyawan pada khususnya yang sudah memiliki keluarga terbentur dengan kebutuhan yakni tidak terpenuhinya kebutuhan hidup sehingga membuat karyawan mengajukan pinjaman kepada perusahaan.

Pada tahap rencana, salah satu cara rencana pimpinan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan membuat rencana pemberian *reward* di perusahaan dan rencana tersebut dapat dilakukan dengan pemberian *reward* melalui pemberian kompensasi uang. Pemberian kompensasi uang yang baik merupakan faktor penarik untuk memotivasi kerja karyawan.

Oleh karena itu sangat diperlukan rencana pemberian *reward* yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara berkala terhadap kompensasi uang dan kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan mengingat bahwa karyawan adalah partner bagi kemajuan perusahaan.

Kompensasi uang menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan kompensasi sistem hasil. Pemberian kompensasi uang dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit atau banyaknya hasil kompensasi uang yang didapat oleh karyawan tersebut tergantung pada hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu.

Dalam menentukan rencana pemberian *reward* yang dilakukan oleh pimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan atau distandarkan oleh perusahaan dan dapat bersaing dengan karyawan perusahaan lain khususnya dalam dalam pencapaian kinerja.

Pemberian *reward* diberikan perusahaan secara langsung kepada karyawan yang mendapatkan kompensasi uang tersebut. Rencana pemberian *reward* secara langsung oleh pimpinan dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam tiap bulannya dan agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan hidup sejahtera. Dengan rencana pemberian *reward* tersebut maka tujuan perusahaan akan tercapai baik.

2. Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Safta Ferti Bandung, mengandung kebijakan apa yang akan diterima oleh karyawan, apabila karyawan tersebut tidak mencukupi target yang akan diberikan oleh pimpinan.

Kebijakan kompensasi uang yang diberikan oleh pimpinan perlu dipertimbangkan diawal ketika manajemen bermaksud mendorong tumbuhnya kinerja karyawan agar dicapai aspek keadilan bagi kedua pihak. Sementara itu, kapan dan bagaimana kebijakan kompensasi akan digunakan, apakah sebagai *reward* juga merupakan salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan PT. Safta Ferti Bandung.

Kebijakan tersebut dilakukan oleh pimpinan guna memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Dengan demikian dengan pelaksanaan suatu kebijakan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka kebijakan *reward* akan dapat menjadi pendorong usaha bagi karyawan untuk mencapai prestasi yang terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sehingga memotivasi karyawan di perusahaan akan berjalan dengan baik.

Kompensasi uang adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap karyawan di dalam perusahaan. Sistem kompensasi uang dalam perusahaan harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi perusahaan serta keseimbangan antara keuntungan dengan harap dari karyawan. Sebagai karyawan yang bekerja disebuah perusahaan, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan kompensasi uang yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan karyawan dan karyawan mempunyai banyak kebutuhan.

Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam setiap organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis pada rencana-rencana pembagian keuntungan dan indikasi dari beberapa era dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik di dalam organisasi.

Kompensasi uang dapat mempunyai imbas terhadap motivasi, dan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi uang juga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan-karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi dan kompensi uang merupakan sesuatu yang mutlak diberikan perusahaan kepada karyawan-

karyawannya. Dan kompensasinya pun haruslah memberikan kepuasan terhadap karyawan.

3. Evaluasi

Evaluasi berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perusahaan dalam mengalukan evaluasi secara keseluruhan mencakup perencanaan, pelaksanaan serta hasil penilaian pencapaian kinerja karyawan, sehingga dengan begitu evaluasi yang dilakukan dapat memperoleh gambaran hasil yang faktual. Evaluasi dari segi hasil pencapaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan output dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan evaluasi dari segi perencanaan dengan melakukan pengamatan dan penilaian sebesara efektif pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, apakah pelaksanaan telah sesuai dengan perencanaan serta dapat mengakomodir tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan demikian maka kebijakan dapat ditinjau untung ruginya bagi karyawan maupun perusahaan.

4. Tujuan

Dalam lingkup luas, tujuan sistem *reward* organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut dan uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti *reward* dapat menjembatani antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (2001:83).

Karyawan merupakan faktor penentu dan terpenting dalam proses produksi. Pemberian upah untuk karyawan perlu diperhatikan dan direncanakan agar dapat memberi dampak yang baik dalam hasil output yang diinginkan. Pemberian kesejahteraan juga akan sangat mendukung dalam hal peningkatan kinerja karyawan sehingga target produksi yang diharapkan dapat tercapai.

Hambatan yang di hadapi PT. Safta Ferti Bandung dalam pencapaian tujuannya meskipun kecil dan umumnya lancar tetapi perusahaan tetap cepat dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan seperti pada tahap

penghimpunan dan penetapan jumlah dana itu yang harus disesuaikan dengan kemampuan dan penghasilan tetap karyawan dan menjadi bahan pertimbangan, karena setiap karyawan menerima penghasilan yang berbeda-beda mambuat pengurus pemberian *reward* berfikir matang dan berhati-hati dalam menentukannya.

Dengan melihat tujuan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka Bapak Surya Batara Kartika selaku Direktur marketing PT. Safta Ferti Bandung menyatakan bahwa :

> Dengan memberi *reward* kepada karyawan yang berupa kompensasi 5% dari pendapatan bersih perusahaan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang diberikan, dengan begitu diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan termotivasi untuk terus menerus dalam mencapai target, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. (Surya Batara Kartika, 6 Juni 2013).

Dalam penentuan tujuan yang dilakukan pimpinan PT. Safta Ferti Bandung tujuan utamanya adalah agar karyawan merasa dihargai di perusahaan atas kerja keras mereka, sehingga dalam penentuan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari potensi masalah ketatnya persaingan, dengan mengidentifikasi masalah dan dengan penyebab potensinya sehingga akan terjadi perumusan masalah dengan menetapkan pemberian *reward* sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai perusahaan. Oleh karena itu agar dalam penentuan tujuan perusahaan itu dan dapat mensejahterakan karyawan yang ada di PT. Safta Ferti Bandung untuk bekerja lebih tinggi dan termotivasi, maka *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulangulang. Untuk itu, *reward* bertujuan agar karyawan dapat menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau

meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai dalam mendapatkan pelanggan sebanyak untuk mencari keuntungan yang besar dari keuntungan bersih yang didapat perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang selalu dimonitor kebutuhan dan keinginannya sehingga diharapkan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik dan akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Hal ini penting karena berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan dan kerjasama antara pemimpin dan karyawannya. Kompensasi merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor penting yang mendorong karyawan loyal pada perusahaan adalah kompensasi maupun pengupahan.

Reward dalam bentuk kompensasi uang menaruh peran penting terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika kompensasi yang diperoleh cukup kompetitif belum lagi ditambah dengan *reward* yang diberikan maka karyawan pun dapat loyal kepada perusahaan. *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan itu menunjukkan penghargaan perusahaan kepada karyawan.

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin kesejahteraan karyawan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil kerja karyawan yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pemberian kompensasi tersebut menunjukkan penghargaan terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.

Dan menurut hasil wawancara yang mendalam dengan Ibu Reza, beliau menyatakan :

> *Reward* dalam perusahaan akan menambah semangat untuk terus bekerja keras, bukankah dengan semangat sesuatu yang mustahil bisa menjadi mungkin. (Reza Anealestari, 10 Juni 2013).

Untuk itu dengan adanya penentuan tujuan yang tepat maka pemberian *reward* akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Tujuan pemberian *reward* merupakan apresiasi hasil kerja yang

telah dicapai karyawan, hal ini dapat memacu hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan pencapaian hasil kerja yang positif, sehingga target yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai. Dan pemberian *reward* tersebut dilakukan agar memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja tanpa harus diperintah tetapi dengan memberi kenyamanan untuk mereka bekerja dengan baik.

IV. Simpulan

1. Perencanaan strategi komunikasi PT. Safta Ferti Bandung melalui pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan sebagai acuan dalam mengaplikasikan program yang akan diterapkan. Perencanaan yang disusun harus disesuaikan dengan berbagai aspek yang melatarbelakangi peneraan kebijakan, sehingga dengan adanya pemberian *reward* tersebut maka karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Pelaksanaan strategi komunikasi PT. Safta Ferti Bandung melalui pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan yaitu dengan cara pemberian 5% keuntungan bersih perusahaan kepada karyawan serta dalam bentuk penghargaan berupa barang lainnya yang merupakan tanda apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Evaluasi strategi komunikasi PT. Safta Ferti Bandung melalui pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi yang dilakukan perusahaan berupa peninjauan manfaat dari kebijakan yang diterapkan untuk kedua belah pihak, serta ketepatan sasaran pemberian *reward* yang diberikan perusahaan pada karyawan yang didasarkan pada hasil pencapaian kinerja karyawan.
4. Tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan penerapan strategi komunikasi melalui pemberian *reward* adalah untuk membuat karyawan merasa tenang terhadap timbal balik dari apa yang telah mereka kerjakan, sehingga karyawan tidak lagi terganggu oleh baying-bayang penghasilan yang tidak pasti, sehingga menurunkan kinerjanya, pemenuhan kebutuhan karyawan melalui

pemberian *reward* dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan hasil yang memuaskan. Selain itu, strategi komunikasi PT. Safta Ferti melalui pemberian *reward*, tujuan yang ingin dicapai perusahaan adalah meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Daftar Pustaka

Abdurrahman, Oemi. 1961. *Dasar-Dasar Public Relations*.Bandung : PT Citra Aditya Bakti

Sedarmayanti, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi.2003. *Metode penelitian survey.* Jakarta: LP3S.