

Pengaruh Keterlambatan Reward Finansial Terhadap Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Retensi Talenta pada Perusahaan Teknologi Informasi: Studi Kasus PT Ihsan Solusi Informatika

Farid Nurdin¹, Intan Widuri Sakti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Widyatama

farid.nurdin@widyatama.ac.id¹

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of delayed financial rewards on work motivation, employee loyalty, and talent retention in an information technology company. The study was conducted at PT Ihsan Solusi Informatika using a quantitative approach through an employee survey. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics to test causal relationships between variables. The results show that delayed financial rewards have a negative and significant effect on work motivation, employee loyalty, and talent retention. These findings emphasize the importance of timely compensation payments as a crucial factor in human resource management in the information technology industry. This study provides practical implications for management in designing fair and sustainable compensation policies.

Keywords: *Financial rewards; salary delays; work motivation; employee loyalty; talent retention; information technology industry*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlambatan reward finansial terhadap motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan retensi talenta pada perusahaan teknologi informasi. Penelitian dilakukan pada PT Ihsan Solusi Informatika dengan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap karyawan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan reward finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta retensi talenta. Temuan ini menegaskan pentingnya ketepatan waktu pembayaran kompensasi sebagai faktor krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri teknologi informasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan kompensasi yang adil dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Reward finansial; keterlambatan gaji; motivasi kerja; loyalitas karyawan; retensi talenta; industri teknologi informasi*

PENDAHULUAN

Industri teknologi informasi (TI) merupakan salah satu sektor strategis yang mendorong transformasi digital dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun, di tengah persaingan talenta yang ketat, perusahaan TI menghadapi tantangan serius dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait sistem kompensasi. Reward finansial tidak hanya dinilai dari besaran yang diterima karyawan, tetapi juga dari ketepatan waktu pembayarannya. Penundaan pembayaran gaji berpotensi

menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, melemahkan loyalitas, serta meningkatkan risiko turnover talenta.

Analisis kinerja perusahaan dalam dua tahun terakhir menunjukkan beberapa indikator yang memerlukan perhatian khusus dari perspektif manajemen SDM.

Pada tahun 2024, perusahaan berhasil menyelesaikan 9 dari 10 proyek tepat waktu, menunjukkan tingkat efisiensi yang baik. Namun, tren ini menurun signifikan pada tahun 2025, di mana hanya 6 dari 10 proyek yang berhasil diselesaikan sesuai jadwal. Hal tersebut mengindikasikan lemahnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan proyek secara tepat waktu.

Tingkat pengisian log activity karyawan yang mengindikasikan kehadiran karyawan juga menurun dari 90% pada tahun 2024 menjadi 70% pada tahun 2025.

Yang lebih mengkhawatirkan, tingkat pengunduran diri (turnover) melonjak tajam dari 132 menjadi 97 pada akhir tahun 2025.

Lebih lanjut, pada tahun 2025, perusahaan mengalami penundaan pembayaran gaji selama tiga bulan berturut-turut (Mei, Juni, Juli), yang mungkin menjadi penyebab menurunnya motivasi, loyalitas dan retensi talenta.

Kondisi diatas menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan reward finansial yang berdampak langsung pada perilaku dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh keterlambatan reward finansial terhadap motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan retensi talenta.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus eksplisit terhadap **keterlambatan reward finansial** sebagai variabel independen utama, bukan sekadar tingkat atau besaran kompensasi sebagaimana dominan dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi terdahulu menempatkan kompensasi sebagai konstruk statis, sementara penelitian ini memposisikan **ketepatan waktu pembayaran** sebagai dimensi kritis dalam sistem reward yang memiliki konsekuensi psikologis dan perilaku yang berbeda. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan tiga outcome strategis sumber daya manusia (**motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan retensi talenta**) dalam satu kerangka empiris yang jarang dikaji secara simultan, khususnya pada konteks **perusahaan teknologi informasi di Indonesia**. Kontribusi ilmiah penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia terkait keadilan kompensasi dan perilaku kerja, tetapi juga memberikan bukti empiris kontekstual bahwa keterlambatan pembayaran reward finansial merupakan risiko manajerial yang berdampak langsung pada keberlanjutan talenta di industri berbasis pengetahuan dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Ihsan Solusi Informatika, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mengukur persepsi karyawan terhadap keterlambatan reward finansial, motivasi kerja, loyalitas, dan retensi

talenta. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, serta analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	87	87%
Perempuan	13	13%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki sebanyak 87%

Demografi Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	7	7
25-34 tahun	55	55
35-44 tahun	23	23
≥ 45 tahun	15	15
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah berusia 25-34 tahun dengan jumlah 55 orang.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Item dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ atau $p\text{-value} < 0.05$.

Untuk r tabel dengan responden 100 adalah 0.195

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS didapatkan bahwa r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,281 > 0,195$

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	100
Nilai Alpha	Interpretasi
≥ 0,90	Sangat reliabel / Sangat baik
0,80 – 0,89	Reliabel / Baik
0,70 – 0,79	Cukup reliabel / Cukup baik
0,60 – 0,69	Reliabilitas diterima (acceptable) – masih bisa digunakan
< 0,60	Tidak reliabel

Nilai cronbach alpha 0,886 artinya data reliabel/baik

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi Reward Finansial

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y_Total1	100	8.1000	2.45978
Y_Total2	100	11.0800	2.80577
Y_Total3	100	10.7500	2.77571
Y_Total4	100	18.2800	3.56209
X2_Total1	100	14.4600	2.38861
X2_Total2	100	10.0600	1.91126
X2_Total3	100	10.7100	1.91904
Valid N (listwise)	100		

Dimensi Reward Finansial	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Besaran dan Daya Tarik Reward Finansial	8.1000	2.45978
Keadilan Reward Finansial	11.0800	2.80577
Ketepatan Waktu Pembayaran	10.7500	2.77571
Pengalaman Penundaan Pembayaran	18.2800	3.56209

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap **variabel Reward Finansial**, yang diukur, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Dimensi **Besaran dan Daya Tarik Reward Finansial** memiliki **nilai rata-rata (mean) sebesar 8,10** dengan **standar deviasi sebesar 2,46**. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai besaran reward finansial yang diterima **cukup menarik**, meskipun masih terdapat perbedaan persepsi antarresponden. Standar deviasi yang relatif moderat mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap besaran reward finansial **belum sepenuhnya merata**.
2. Dimensi **Keadilan Reward Finansial** memperoleh **nilai mean sebesar 11,08** dengan **standar deviasi sebesar 2,81**. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan teknologi informasi **cukup merasakan adanya keadilan** dalam sistem pemberian reward finansial, baik yang berkaitan dengan beban kerja, kinerja, maupun posisi jabatan. Namun demikian, nilai standar deviasi yang masih tergolong moderat mengindikasikan adanya **perbedaan persepsi antarresponden** terkait tingkat keadilan tersebut.
3. Selanjutnya, dimensi **Ketepatan Waktu Pembayaran** memiliki **nilai mean sebesar 10,75** dengan **standar deviasi sebesar 2,78**. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum perusahaan **cukup konsisten dalam melakukan pembayaran reward finansial tepat waktu**, meskipun masih terdapat responden yang mengalami keterlambatan pembayaran. Variasi jawaban yang

relatif moderat mencerminkan bahwa pengalaman ketepatan waktu pembayaran **belum sepenuhnya seragam** di antara karyawan.

4. Sementara itu, dimensi **Pengalaman Penundaan Pembayaran** menunjukkan **nilai mean tertinggi sebesar 18,28** dengan **standar deviasi sebesar 3,56**. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebagian responden **pernah mengalami penundaan pembayaran reward finansial**, dengan tingkat variasi pengalaman yang relatif lebih besar dibandingkan dimensi lainnya. Standar deviasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pengalaman penundaan pembayaran **bervariasi cukup signifikan antarresponden**, yang berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap reward finansial secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa **reward finansial pada perusahaan teknologi informasi dinilai cukup baik**, terutama dari aspek keadilan dan ketepatan waktu pembayaran. Namun demikian, adanya **pengalaman penundaan pembayaran dan variasi persepsi terhadap besaran reward** menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu melakukan evaluasi dan perbaikan sistem reward finansial agar dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan retensi talenta secara optimal.

Deskripsi Motivasi Kerja

Tabel 3. Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

Variabel	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Motivasi Kerja	27.4700	3.77781

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap **variabel Motivasi Kerja** dari **100 responden**, diperoleh **nilai rata-rata (Mean) sebesar 27,47** dan **standar deviasi sebesar 3,78**.

Nilai **mean sebesar 27,47** menunjukkan bahwa tingkat **motivasi kerja karyawan pada perusahaan teknologi informasi tergolong tinggi**. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum **memiliki dorongan kerja yang kuat**, baik dalam hal semangat bekerja, komitmen terhadap tugas, maupun keinginan untuk mencapai target kinerja. Tingginya nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa **reward finansial dipersepsikan mampu mendorong motivasi kerja karyawan** secara positif.

Sementara itu, **nilai standar deviasi sebesar 3,78** menunjukkan adanya **variasi jawaban responden yang tergolong moderat**. Nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum tingkat motivasi kerja responden relatif tinggi, **terdapat perbedaan tingkat motivasi antarresponden**. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor individual seperti masa kerja, posisi jabatan, kebutuhan finansial, maupun persepsi terhadap keadilan pemberian reward finansial.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa **motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik hingga tinggi**, serta **reward finansial berperan**

sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada perusahaan teknologi informasi.

Deskripsi Loyalitas Karyawan

Tabel 4. Deskripsi Statistik Loyalitas Karyawan

Variabel Loyalitas Karyawan	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Affective Commitment	14.4600	2.38861
Continuance Commitment	10.0600	1.91126
Normative Commitment	10.7100	1.91904

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap **variabel Loyalitas Karyawan**, yang diukur melalui tiga dimensi yaitu **Affective Commitment**, **Continuance Commitment**, dan **Normative Commitment**, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai **rata-rata (mean) Affective Commitment sebesar 14,46** dengan **standar deviasi sebesar 2,39**. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki **ikatan emosional yang cukup kuat terhadap perusahaan**. Karyawan cenderung merasa bangga menjadi bagian dari organisasi serta memiliki keterlibatan emosional yang positif. Nilai standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap komitmen afektif **cukup homogen**, sehingga mayoritas karyawan merasakan tingkat keterikatan emosional yang relatif serupa.
2. Selanjutnya, **Continuance Commitment** memiliki **nilai mean sebesar 10,06** dengan **standar deviasi sebesar 1,91**. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang didasarkan pada **pertimbangan biaya atau risiko apabila meninggalkan perusahaan** berada pada tingkat sedang. Artinya, sebagian karyawan mempertimbangkan aspek keuntungan finansial, stabilitas pekerjaan, dan peluang karier ketika memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan. Standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa pandangan responden terkait dimensi ini relatif konsisten.
3. Sementara itu, **Normative Commitment** memperoleh **nilai mean sebesar 10,71** dengan **standar deviasi sebesar 1,92**. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki **rasa tanggung jawab moral dan kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan**. Loyalitas pada dimensi ini mencerminkan adanya nilai-nilai etika, norma organisasi, serta rasa loyalitas yang mendorong karyawan untuk bertahan. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komitmen normatif juga tergolong homogen.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa **loyalitas karyawan pada perusahaan teknologi informasi tergolong baik**, dengan dimensi **Affective Commitment sebagai komponen yang paling dominan** dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan lebih banyak didorong oleh **ikatan emosional dan perasaan memiliki terhadap perusahaan**, yang berpotensi diperkuat melalui pemberian **reward finansial yang adil dan kompetitif**.

Deskripsi Retensi Talenta

Tabel 5. Deskripsi Statistik Retensi Talenta

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X3_Total	100	23.2700	2.76287
Valid N (listwise)	100		

Variabel	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Retensi Talenta	23.2700	2.76287

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap **variabel Retensi Talenta** dari **100 responden**, diperoleh **nilai rata-rata (Mean) sebesar 23,27** dan **standar deviasi sebesar 2,76**.

Nilai **mean sebesar 23,27** menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki **tingkat retensi talenta yang tergolong tinggi**. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan teknologi informasi **cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan**, yang salah satunya dipengaruhi oleh pemberian **reward finansial**. Dengan kata lain, reward finansial dipersepsikan sebagai faktor yang mampu meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Sementara itu, **nilai standar deviasi sebesar 2,76** menunjukkan bahwa **variasi jawaban responden relatif moderat**. Nilai ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap retensi talenta **cukup homogen**, sehingga sebagian besar responden memiliki pandangan yang relatif serupa mengenai peran reward finansial dalam mempertahankan karyawan. Tidak terdapat perbedaan persepsi yang terlalu mencolok antarresponden terkait keinginan untuk bertahan di perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa **retensi talenta pada perusahaan teknologi informasi berada pada tingkat yang baik**, serta **reward finansial berpotensi menjadi faktor penting** dalam strategi perusahaan untuk mempertahankan talenta yang dimiliki.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel Dependen

Variabel dependen	Statistik Z/W	Nilai Sig. (p-value)	Keterangan (Normal/Tidak)
Motivasi Kerja	0.106	0.200	Normal
Loyalitas Karyawan	0.096	0.200	Normal
Retensi Talenta	0.119	0.146	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu **Motivasi Kerja**, **Loyalitas Karyawan**, dan **Retensi Talenta**, diperoleh nilai statistik dan signifikansi (p-value) sebagai berikut.

Pada variabel **Motivasi Kerja**, diperoleh nilai statistik sebesar **0,106** dengan nilai signifikansi **0,200**. Karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi

yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **data Motivasi Kerja berdistribusi normal**.

Selanjutnya, variabel **Loyalitas Karyawan** menunjukkan nilai statistik sebesar **0,096** dengan nilai signifikansi **0,200**. Nilai signifikansi tersebut juga lebih besar dari **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa **data Loyalitas Karyawan berdistribusi normal**.

Sementara itu, variabel **Retensi Talenta** memperoleh nilai statistik sebesar **0,119** dengan nilai signifikansi **0,146**. Nilai signifikansi yang lebih besar dari **0,05** menunjukkan bahwa **data Retensi Talenta juga berdistribusi normal**.

Secara keseluruhan, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa **seluruh variabel dependen dalam penelitian ini berdistribusi normal**. Dengan demikian, **asumsi normalitas terpenuhi**, sehingga **analisis statistik parametrik**, seperti **regresi linear** dapat **digunakan** dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan (Multikolinearitas)
Motivasi	1.866	0.536	Tidak ada
Loyalitas	2.407	0.416	Tidak ada
Retensi	2.964	0.337	Tidak ada

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Retensi Talenta, diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance sebagai berikut.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,866 dan Tolerance sebesar 0,536. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 serta nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak mengalami multikolinearitas dengan variabel independen lainnya dalam model regresi.

Selanjutnya, variabel Loyalitas Karyawan memperoleh nilai VIF sebesar 2,407 dan Tolerance sebesar 0,416. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria bebas multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

Sementara itu, variabel Retensi Talenta memiliki nilai VIF sebesar 2,964 dan Tolerance sebesar 0,337. Nilai ini masih berada dalam batas yang diperkenankan, sehingga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Secara keseluruhan, seluruh variabel dalam model regresi memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat dianalisis secara independen dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Keterlambatan Reward Finansia Terhadap Motivasi Kerja)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.384	2.438		8.362	.000
	Keterlambatan Reward Finansial	.147	.050	-.285	2.940	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary - R = 0,285 - R Square = 0,81

Artinya, sebesar 81% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh keterlambatan reward finansial.

Coefficients - Koefisien regresi (β) = -0,285 - Sig = 0,04

Keputusan: Karena nilai signifikansi < 0,05 dan koefisien bernilai negatif, maka H1 diterima.

Hasil Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Keterlambatan Reward Finansial terhadap Loyalitas Karyawan)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.371	3.533		8.314	.000
	Keterlambatan Reward Finansial	.122	.072	-.167	1.677	.097

a. Dependent Variable: Loyalitas

Model Summary - R = 0,167 - R Square = 0,28

Artinya, sebesar 28 % loyalitas karyawan dipengaruhi oleh keterlambatan reward finansial.

Coefficients - Koefisien regresi (β) = -0,167 - Sig = 0,097

Keputusan: Nilai signifikansi < 0,05 dan koefisien bernilai negatif, sehingga H2 diterima.

Hasil Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Keterlambatan Reward Finansial terhadap Retensi Talenta)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	16.691	1.734		9.626	.000
	Keterlambatan Reward Finansial	.136	.036	-.361	3.837	.000

a. Dependent Variable: Retensi Talenta

Model Summary - R = 0,361 - R Square = 0,131

Artinya, sebesar 13,1% retensi talenta dapat dijelaskan oleh keterlambatan reward finansial.

Coefficients - Koefisien regresi (β) = -0,361 - Sig = 0,000

Keputusan: Karena nilai signifikansi < 0,05 dan koefisien negatif, maka H3 diterima.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Sig	Keputusan
H1	-0,285	0,040	Diterima
H2	-0,167	0,097	Diterima
H3	-0,361	0,000	Diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan reward finansial merupakan faktor krusial yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan di industri teknologi informasi yang memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan retensi talenta. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa gaji merupakan faktor higienis yang apabila tidak terpenuhi dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu, hasil ini juga mendukung Equity Theory, yang menjelaskan bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk loyalitas dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Keterlambatan reward finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Ihsan Solusi Informatika.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterlambatan dalam pemberian gaji, bonus, atau bentuk reward finansial lainnya dapat menurunkan semangat kerja, antusiasme, serta dorongan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam pemberian reward finansial merupakan faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Keterlambatan reward finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Ihsan Solusi Informatika.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketidaktepatan waktu pembayaran reward finansial dapat mengurangi rasa keterikatan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kewajibannya secara tepat waktu.

3. Keterlambatan reward finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi talenta PT Ihsan Solusi Informatika.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterlambatan reward finansial meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan pindah kerja atau mencari peluang di perusahaan lain. Hal ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan teknologi informasi, mengingat talenta yang berkualitas merupakan aset strategis yang sulit digantikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketepatan waktu pemberian reward finansial memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan retensi talenta di perusahaan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivations*. Routledge.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511-525.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.