

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Situasi dunia usaha di era globalisasi memberikan tekanan yang kompleks bagi perusahaan untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak hanya dipandang sebagai suatu hal yang independen, tetapi juga harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang utuh untuk membentuk sinergi dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting, karena SDM merupakan sumber daya yang melibatkan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan komitmen karyawan, yang menjadikan SDM sebagai elemen kunci dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Muñoz-Pascual et al., 2020).

Di era globalisasi, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas produk atau layanan agar dapat memenuhi kebutuhan pasar global untuk mempertahankan posisi dengan pesaing (Guo et al., 2018). Seiring dengan tingginya perkembangan dunia bisnis, tingkat persaingan antarperusahaan juga semakin ketat, sehingga menimbulkan tantangan yang kompleks bagi perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya. Untuk itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama dalam menjaga daya saing perusahaan di era globalisasi yang semakin ketat (Aditya et al., 2024). Perusahaan akan dapat terus maju dan berkembang apabila didukung dengan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan inovatif untuk menghadapi persaingan dunia usaha saat ini (Suksmono Aji & Khoiril Mala, 2024).

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan dalam membuat strategi manajemen SDM yang sejalan dengan pentingnya strategi di divisi lainnya (Hidayat, 2023).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang krusial dalam aktivitas perusahaan, sehingga pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dioptimalkan. Hal ini menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusia telah dikelola dengan cara yang tepat untuk dapat menyesuaikan kebutuhan dan keinginan masyarakat untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Arokiasamy et al., 2023). Beberapa penelitian telah menunjukkan hasil yang mendukung mengenai praktik sumber daya manusia (SDM) dalam membangun kinerja organisasi. Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan tidak hanya untuk menggerakkan aktivitas di dalam organisasi, tetapi juga untuk mengintegrasikan perusahaan dengan lingkungannya dan memperkuat keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (Christina et al., 2023). Menurut Darmadi (2022) strategi manajemen sumber daya manusia sangat krusial bagi organisasi karena menitikberatkan pada kelangsungan hidup organisasi dan pencapaian tujuan serta penciptaan nilai tambah.

Fenomena ini semakin relevan dalam konteks industri manufaktur yang menjadi salah satu sektor penyumbang terbesar terhadap PDB, ekspor nasional, dan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan laporan dari Kementerian Perindustrian, sektor manufaktur mengalami peningkatan dalam hal penyerapan tenaga kerja dari sekitar 17,43 juta pada 2020 menjadi 19,96 juta orang pada tahun

2024. Kontribusi ekspor mencapai 74,25% dari total ekspor nasional. Berdasarkan kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional tersebut, keberhasilan industri manufaktur juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Penelitian (Subroto et al., 2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur berperan penting dalam menjaga daya saing dan efektivitas strategi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur perlu memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi bisnis bergantung pada kinerja karyawannya, meliputi kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan strategi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Trisusanti et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menjamin suksesnya suatu perusahaan dengan melibatkan kontribusi maksimal karyawan untuk mencapai target (Subroto et al., 2024). Kinerja karyawan berdampak tinggi bagi perusahaan dikarenakan digunakan sebagai rujukan pencapaian target perusahaan (Rosmania et al., 2023). Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang cenderung tinggi, akan semakin mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Trisusanti et al., 2023). Menurut Kasmir (2016), ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari internal seperti kepuasan kerja, maupun faktor eksternal dari karyawan seperti *reward*. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan (Sukidi & Wajdi, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja, sedangkan sistem kompensasi atau *reward* dapat menjadi faktor pendorong dari motivasi kerja karyawan. Oleh

karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan senantiasa kinerja karyawan senantiasa memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di atas, disebutkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir dalam (Juwita & Permatayuny, 2021) yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, dengan arti lain merupakan respons afektif individu terhadap berbagai aspek aspek pekerjaan (Augustine et al., 2022). Selanjutnya, (Hidayat, 2023) juga menyatakan kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins & Judge dalam Kawulur et al., (2018) mengungkapkan bahwa terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan karyawan akan memberikan perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan apabila kepuasan yang dirasakan karyawan rendah, akan membuat karyawan mempunyai perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Hal tersebut akan memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan untuk pencapaian tujuan karena karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk bekerja dengan optimal.

Studi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Triadi & Ekawaty (2021) dan Nancy Yusnita et al., (2023) menunjukkan hasil yang linear dengan pernyataan sebelumnya, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan Widya Nastiti, (2022) menyatakan hasil yang berbeda, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi hasil terkait pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan masih memerlukan pengajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *reward* (Triadi & Ekawaty, 2021). Menurut (Nugroho, 2015) *reward* merupakan apresiasi berupa materi ataupun nonmateri yang diberikan atas dasar keberhasilan atau prestasi yang telah didapatkan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang- kenangan. Menurut (Kawulur et al., 2018) *reward* merupakan suatu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada seluruh karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* atas dasar penilaian pribadi, agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial pada karyawan sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan (Gunawan et al., 2023) Perusahaan harus mampu menerapkan sistem *reward* yang ketat sebagai usaha untuk memberikan dorongan dan menumbuhkan kedisiplinan karyawan untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan (Triadi & Ekawaty, 2021).

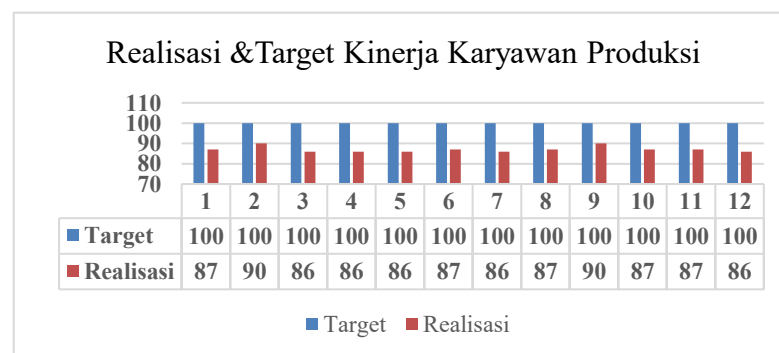
Tingkat kepuasan kerja dapat meningkat sejalan dengan meningkatnya pemberian *reward* kepada karyawan (Muqoyyaroh, 2018). Foenay et al., (2020) menyatakan bahwa *reward* memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang diberikan *reward* akan merasa dihargai atas pekerjaannya, yang

kemudian mendorong kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Aini & Suhermin, 2020). (Aini & Suhermin, 2020) berpendapat, adanya pemberian *reward* atau dari perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perusahaan, sehingga semakin tinggi tingkat pemberian *reward* kepada karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Triadi & Ekawaty, 2021) menjelaskan bahwa *reward* berdampak positif kepada kinerja karyawan. Adapula penelitian yang dilakukan (Ivanka & Pratala, 2023) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di CV Dytech Engineering Manufacturing yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Namun, terdapat penelitian dengan hasil yang bertolak belakang pada penelitian (Ardaya & Anita, 2024) dengan hasil *reward* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalifah et al., 2021) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi hasil pengaruh yang diberikan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan terutama pada jenis perusahaan manufaktur karena karyawan cenderung mempunyai beban kerja yang cukup besar (Al azzam & Wibowo, 2024). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) padat karya merupakan jenis aktivitas industri yang

menitikberatkan pada penggunaan tenaga kerja manusia dalam jumlah besar, sehingga keterlibatan pekerja manusia menjadi faktor utama untuk menyelesaikan dan mencapai target produksi. Salah satu perusahaan padat karya adalah PT MIW. Perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan yang tidak sedikit. Oleh karena itu, PT MIW memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menumbuhkan kualitas sumber daya yang kompeten. Pada perusahaan ini, bagian produksi menjadi peran yang sangat penting, karena seluruh proses produksi berupa pengolahan kayu sampai menjadi produk jadi dilaksanakan. Urgensi pengukuran kinerja di bagian produksi menjadi krusial karena perusahaan ini bergerak di industri manufaktur, yaitu keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh performa tenaga kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan pada bagian produksi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil nyata bagi keberlangsungan perusahaan jangka panjang. PT MIW menerapkan pengukuran kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target dan realisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun realisasi kinerja karyawan pada PT MIW selama tahun 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

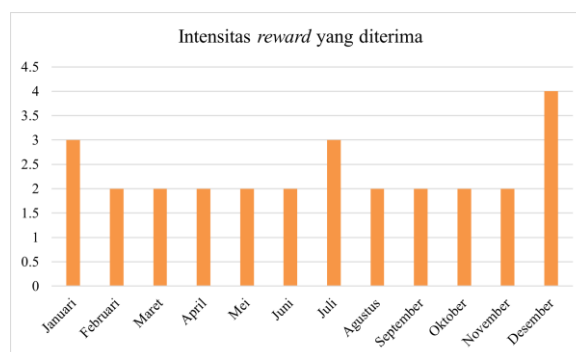


Gambar 1. 1 Realisasi & Target Karyawan Produksi Tahun 2024

Sumber: PT MIW (2024)

Pada grafik 1.1 tersebut menunjukkan bahwa realisasi karyawan produksi PT MIW mengalami fluktuasi sepanjang tahun 2024. Dalam tabel tersebut tersajikan bahwa target perusahaan ditetapkan sebesar 100% setiap bulan, namun realisasi berada pada kisaran 86%-90%. Hal ini menunjukkan adanya selisih antara target dan capaian kinerja karyawan. Ketidaktercapaian target secara terus-menerus menunjukkan terdapat permasalahan kinerja dalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi pencapaian target yang harus diperhatikan, seperti aspek *reward* dan kepuasan kerja karyawan.

Reward yang diberikan pada karyawan PT MIW dapat dilihat dari pemberian *reward* yang diterapkan di perusahaan. Bagian produksi membutuhkan pemberian dorongan yang dapat memotivasi karyawan untuk selalu konsisten memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan merasa bahwa pemberian *reward* belum sepenuhnya konsisten dalam menghargai kontribusi yang telah diberikan. Berikut data pemberian *reward* yang diterapkan oleh PT MIW pada kurun waktu Tahun 2024:



Gambar 1. 2 Pemberian *Reward* Karyawan PT MIW Tahun 2024

Sumber: PT MIW (2024)

Pada grafik 1.2 dapat dilihat bahwa grafik menunjukkan adanya frekuensi

yang sama untuk beberapa bulan, seperti insentif harian merupakan *reward* standar tiap bulan yang diberikan kepada karyawan, setiap jenis *reward* diukur menggunakan frekuensi penerimaan oleh karyawan tiap bulan. Trip/Liburan diberikan di akhir tahun pada bulan Desember dan bonus juga diberikan pada bulan Juni serta Desember. Promosi jabatan terjadi di awal tahun yaitu Januari. Di Perusahaan PT MIW, *reward* hanya diberikan pada waktu atau kondisi tertentu, misalnya saat akhir tahun atau pencapaian target produksi tertentu. Pola pemberian *reward* yang rutin tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan konsistensi kinerja karyawan, karena tidak semua periode kerja diberikan *reward* yang bersifat langsung.

PT MIW menjadi objek penelitian dalam studi ini karena terdapat *fenomena gap* yaitu terjadi kesenjangan pemberian *reward* dengan capaian kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah memberikan *reward* terhadap karyawan, realisasi kinerja bagian produksi masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. *Research gap* pada studi ini yaitu adanya inkonsistensi hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya serta adanya perbedaan penggunaan variabel dengan penelitian lainnya. Jika penelitian terdahulu fokus menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan permasalahan yang dialami perusahaan serta kajian penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan hasil penelitian, maka peneliti mengambil judul berupa **“Analisis Pemberian *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT MIW Bagian Produksi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT MIW?
2. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MIW ?
3. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT MIW ?
4. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT MIW

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan suatu rancangan yang mendalam dan dapat membuktikan mengenai adanya pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian yang didasarkan oleh latar belakang dan rumusan masalah ialah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT MIW.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MIW
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT MIW
4. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward*

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT MIW.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Bagi PT MIW, diharapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi dan evaluasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan pengelolaan karyawan dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

2. Bagi pembaca

Bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru mengenai konsep pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, khususnya terhadap konteks perusahaan di Demak, Jawa Tengah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam (2008), perilaku organisasi adalah teori yang meneliti mengenai tindakan suatu individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi tersebut. Tindakan ini mencakup seluruh tindakan dari individu di dalam organisasi dan dampak yang dihasilkan kepada kinerja organisasi.

Perilaku organisasi merupakan suatu studi mengenai bagaimana individu berpikir dan merasakan hingga akhirnya melakukan suatu tindakan nyata di dalam maupun di sekitar organisasi. Menurut (Fahmi & Hidayatullah, 2023) untuk dapat

memahami perilaku suatu individu di dalam organisasi dengan baik, diperlukan pemahaman mengenai keunikan dari masing-masing individu tersebut, mulai dari kepribadian, persepsi, sikap, dan atribut personal. Manusia sebagai makhluk individu akan selalu membutuhkan individu yang lainnya untuk keberlangsungan hidup, dan umumnya manusia akan cenderung untuk mencari keakraban dalam kelompok- kelompok tertentu. Teori perilaku organisasi berfokus pada bagaimana sikap dan tindakan individu dapat berdampak terhadap produktivitas yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dipikir, dirasakan hingga yang dilakukan oleh setiap individu yang memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan.

1.5.2 Reward

1.5.2.1 Definisi *Reward*

Menurut Byars & Rue (2010), *reward* merupakan segala bentuk penghargaan dalam organisasi yang terdiri dari beberapa jenis penghargaan yang ditawarkan perusahaan. Sejalan dengan pernyataan Byars & Rue (2011) indikator *reward* dapat dibagi menjadi *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik.

Dari landasan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dalam penelitian ini merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, meliputi gaji, bonus, trip/liburan, dan pelatihan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2.2 Jenis *Reward*

Menurut Byars & Rue (2000) terdapat dua jenis *reward*, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik, berikut penjabarannya :

a. *Reward* Intrinsik

Menurut (Satria, 2018) *reward* intrinsik merupakan bentuk kepuasan yang diperoleh karyawan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

b. *Reward* Ekstrinsik

Menurut (Hafiza et al., 2011) *reward* ekstrinsik merupakan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan biasanya berupa finansial atau *reward* berwujud seperti gaji, promosi, dan honorarium linuran.

1.5.2.3 Indikator Pengukuran *Reward*

Byars & Rue (2001) menjabarkan beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *reward*, yaitu:

1. *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik merupakan manfaat tidak berwujud yang diperoleh karyawan secara pribadi, seperti pengakuan, keterlibatan pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar (Oktavia & Hamsal, 2024).

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang ebrsifat nyata dan berasal dari sumber eksternal karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan (Oktavia & Hamsal, 2024)

1.5.3 Kepuasan Kerja

1.5.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam (Tenggara et al., 2008) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan buah dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Siagian dalam (Said, 2020), kepuasan kerja merupakan cara pandang pekerja baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif mengenai pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif, terkait dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat muncul dari sistem imbalan yang diterapkan oleh perusahaan atau dari penghargaan pribadi yang diterima oleh karyawan, yang pada prosesnya dapat memengaruhi performa kerja mereka (Kalengkongan & Soeling, 2025). Karyawan yang merasa puas biasanya akan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja yang memadai cenderung akan kurang produktif.

1.5.3.2 Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, mulai dari balas jasa yang adil, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, sarana dan pra sarana, gaya kepemimpinan, hingga beban kerja yang dihadapi oleh masing-masing karyawan. Hariandja (2005: 291-292) dalam (Said, 2020) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya:

1. Gaji

Merupakan jumlah imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari kegiatan atau kontribusinya dalam bekerja.

2. Pekerjaan

Pekerjaan dalam hal ini berarti bahwa bagaimana sifat pekerjaan yang diterima, apakah mempunyai faktor yang memuaskan atau tidak. Pekerjaan dalam hal ini juga berkaitan dengan kesesuaian peran yang diberikan.

3. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan rekan tempat karyawan tersebut bekerja dan melakukan interaksi sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, seorang karyawan dapat mempunyai perasaan suka atau tidak terhadap rekan kerjanya.

4. Pemimpin

Atasan yang mampu memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan yang baik akan menumbuhkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya.

5. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan peluang seorang karyawan mengalami kenaikan jabatan dalam perusahaan. Promosi jabatan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan melalui proses promosi jabatan yang terlaksana di perusahaan.

6. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik yang dihadapi oleh perusahaan saat melakukan kegiatan operasional sehari-hari. Berdasarkan Panjaitan (2018), lingkungan kerja meliputi semua aspek yang berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor pusatnya.

1.5.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Griffin dan Moorhead (2008) indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan fisik yang ada di dalam perusahaan dan dapat diukur melalui fasilitas kerja, lingkungan fisik, dan keselamatan kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat diukur melalui kerja sama tim, komunikasi antar karyawan dan departemen, dan kualitas hubungan individu antarkaryawan. Hubungan dengan rekan kerja menunjukkan keharmonisan lingkungan kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja di perusahaan dapat diukur melalui kehadiran karyawan, kepatuhan karyawan, dan pengawasan mandiri.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perusahaan dapat diukur melalui komunikasi yang efektif antarbawahan dan pimpinan, dukungan dan bimbingan, serta penghargaan dan pengakuan.

1.5.4 Kinerja Karyawan

1.5.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (2015) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang telah berlaku.

Lalu menurut Nitisemito (2010) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan ataupun organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usahanya selama periode tertentu (Jauvani, 2017). Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mampu mengetahui dan memahami keahlian masing-masing sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan secara rinci.

1.5.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2017) kinerja merupakan penentu dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, dan menjadi salah satu faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek terpenting dalam perusahaan untuk dapat menghasilkan keuntungan yang diinginkan perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik melalui faktor internal maupun faktor eksternal. Apabila kinerja yang dihasilkan karyawant inggi, maka perusahaan tentunya akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang optimal.. Berikut faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diungkapkan Sedarmayanti (dalam Bhastary & Suwardi, 2009) yaitu :

1. Sikap mental (meliputi etika kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja).

Sikap mental yang dimiliki oleh setiap orang cenderung berbeda-beda, hal tersebut didukung dengan berbagai latar belakang yang dimiliki. Sikap mental yang dimiliki masing-masing karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang diberikan terhadap perusahaan.

2. Keterampilan. Keterampilan dari masing-masing karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, apabila karyawan mempunyai keterampilan yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang baik.
3. Pendidikan. Pendidikan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan pendidikan yang cakap akan mempunyai kinerja yang baik. Selain itu, karyawan dengan pendidikan yang tinggi berpeluang mempunyai kinerja yang baik
4. Kepemimpinan. Kepemimpinan ini melibatkan peran langsung dari manajer ataupun *leader*. Kepemimpinan berperan dalam memberikan dorongan, arahan, serta dukungan kepada karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan yang sesuai bagi karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan kepada kinerja karyawan. Motivasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
6. Komunikasi. Faktor komunikasi menjadi hal yang penting untuk dilakukan dengan benar oleh manajer maupun karyawan, agar hubungan kerja dapat tetap berjalan dengan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman akan

memberikan rasa kepuasan bagi karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

8. Sarana dan pra sarana. Fasilitas menjadi faktor yang berpengaruh bagi kinerja karyawan, apabila fasilitas perusahaan terpenuhi memudahkan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.
9. Kesempatan berprestasi. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berprestasi akan mendorong karyawan untuk termotivasi meningkatkan kinerjanya.

1.5.4.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja suatu karyawan diantaranya:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan mutu yang diperoleh dalam pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah atau target yang harus dijangkau dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Efektivitas

Efektivitas merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Kemandirian

Kemandirian merupakan inisiatif atau kesadaran yang dimiliki karyawan dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari pihak lain.

1.5.5 Pengaruh antar Variabel

1.5.5.1 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) reward merupakan suatu bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawan. *Reward* diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik yang bisa diberikan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Inda Alfiah N et al., 2025) dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.5.2 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan (Muslikhin & Hadiyati, 2022) tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa *reward* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan (Adinata et al., 2025) menyatakan bahwa pemberian *reward* yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan karyawan dan mampu mencegah perasaan stress. Temuan lainnya juga dilakukan oleh (Foenay et al., 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dengan kepuasan kerja. *Reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan cenderung meningkatkan motivasi kerja

Berdasarkan studi literatur di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan *reward* dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan.

1.5.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Suryani & Resniawati, 2022) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex Kabupaten Bandung dari total 30 responden.

Berdasarkan studi literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan aspek psikologis yang dirasakan karyawan ketika merasakan kepuasan yang akan mendorong mereka melakukan kinerja secara optimal.

1.5.5.4 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Reward mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan. Menurut (Nursaadah, 2017), peningkatan pemberian *reward* memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Lalu, (Kartawijaya et al., 2019) juga berpendapat bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan studi literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena kepuasan kerja yang dirasakan memberikan dampak terhadap produktivitas mereka sehingga karyawan akan berusaha selalu memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa *reward* dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Bintang & Indrawan, 2025)

1.5.6 Penelitian Terdahulu

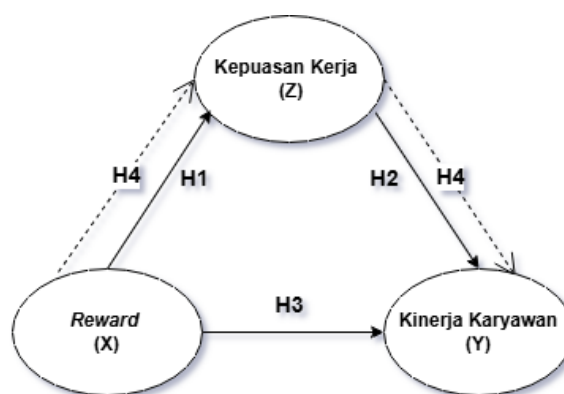
Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Penulis	Variabel	Hasil
Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan produksi dengan mediasi disiplin dan motivasi kerja Santoso, Sapto Budi dan Martono, Besar Agung (2024)	1. Reward 2. Kinerja Karyawan 3. Disiplin 4. Motivasi Kerja	1. Pengaruh positif dan signifikan <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi dan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara <i>reward</i> dan kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood) Nurhalifah, Efa, dkk. (2021)	1. Lingkungan Kerja 2. Reward 3. Motivasi Kerja 4. Kepuasan Kerja	1. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan motivasi kerja 2. Pengaruh positif <i>reward</i> terhadap motivasi kerja 3. Pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 4. Pengaruh negatif <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Umar, Aklam (2012)	1. Upah 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja karyawan.	1. Pengaruh signifikan upah terhadap motivasi kerja. 2. Pengaruh signifikan upah terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 5. Pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan. 6. Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Judul dan Penulis	Variabel	Hasil
Pengaruh <i>Reward</i> , Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Affandi, Aris, dkk. (2021)	1. Reward 2. Disiplin kerja 3. Komunikasi 4. Kepuasan Kerja	1. Pengaruh positif <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh positif komunikasi terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. Fauzan, Ahmad (2022)	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi Karyawan	1. Pengaruh positif motivasi karyawan. 2. Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. 4. Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. 6. Kepuasan kerja tidak didukung oleh kinerja karyawan.

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Abdullah dalam (Yam & Taufik, 2021) Hipotesis adalah jawaban sementara yang akan diteliti kebenarannya . Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 1. 3 Hipotesis Penelitian

Keterangan :

1. *Reward* (X1) : Variabel bebas (variabel independent)
2. Kinerja Karyawan (Y) : Variabel terikat (variabel dependent)
3. Kepuasan Kerja (Z) : Variabel Intervening

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.7 Definisi Konseptual

Definisi konseptual ialah konsep yang dijadikan suatu referensi dan mempunyai makna yang masih abstrak meskipun secara intuitif bisa dimengerti (Anwar: 2007).

1.7.1 Reward

Byars & Rue (2010) mengatakan bahwa *reward* merupakan segala bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap perusahaan, baik yang bersifat ekstrinsik maupun intrinsik.

1.7.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap rasa puas atau terpenuhi oleh pekerjaan yang dilakukan, Moorhead & Griffin (2010).

1.7.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2013) kinerja karyawan merupakan buah yang telah didapatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang telah berlaku dalam suatu jenis pekerjaan.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi perusahaan pada karyawan PT MIW bagian produksi atas kontribusi yang telah dilakukan. Bentuk *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT MIW berupa bonus, insentif harian, trip/liburan, dan promosi jabatan. Indikator yang digunakan untuk mengukur

reward berdasarkan Byars & Rue (2000) yaitu:

1. *Reward* Intrinsik
2. *Reward* ekstrinsik

1.8.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang dirasakan oleh karyawan PT MIW bagian produksi baik sikap positif maupun sikap negatif. Terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Griffin dan Moorhead (2008) yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Disiplin kerja
4. Kepemimpinan

1.8.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kontribusi yang dilakukan karyawan produksi PT MIW dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *job desc* dan peran yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada Robbins & Judge (2015) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Tabel 1. 2 Matriks Penelitian

No	Variabel	Referensi	Indikator	Item
1	<i>Reward</i>	(Putra, 2018)	a. Intrinsik	1.Saya mendapatkan fasilitas pendukung dari perusahaan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif.
				2.Saya diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya.
				3.Saya mendapatkan kesempatan dari perusahaan untuk mengikuti pelatihan peningkatan keterampilan.
				4.Saya merasa puas ketika usaha lembur saya mendapat apresiasi dari atasan.
			b. Ekstrinsik	5.Saya menerima gaji yang setara dengan pekerjaan yang saya lakukan
				6.Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas prestasi yang saya dapatkan.
				7.Saya menerima bonus yang memengaruhi motivasi kerja saya
				8.Saya mendapatkan tambahan imbalan atas jam kerja tambahan.
2	Kepuasan Kerja	Yasin, Khiarunnisa Febryani Putri (2025)	a. Kondisi Kerja	9.Saya merasa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terkait risiko kecelakaan kerja di tempat kerja.
				10.Saya merasa perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik.
			b. Hubungan dengan rekan kerja.	11.Saya merasa kerjasama antar karyawan dapat membantu mencapai tujuan bersama.
				12.Saya merasa kerjasama antarkaryawan dengan pimpinan bagian produksi dapat membantu mencapai tujuan bersama.
				13.Saya merasa komunikasi karyawan di tempat kerja berjalan dengan lancar dalam mengerjakan pekerjaan.
				14.Saya merasa komunikasi karyawan dengan pimpinan bagian produksi di tempat kerja berjalan dengan lancar dan membuat karyawan saling memahami perannya dalam mengerjakan pekerjaan.

3	Kinerja karyawan	Rachmawati, Amalia (2025)	c. Disiplin Kerja	15.Saya merasa puas dengan kebijakan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.
				16.Saya merasa penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja saya.
			d.Kepemimpinan	17.Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya oleh atasan.
				18.Saya merasa puas dengan cara atasan dalam menangani masalah dan konflik di tempat kerja.
			a. Kualitas Kerja	19.Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas.
				20. Saya sering mendapatkan umpan balik yang positif dari rekan kerja
				21.Saya menjalankan tugas sesuai dengan keterampilan dan kapasitas saya.
			b. Kuantitas Kerja	22.Saya konsisten menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sudah ditentukan.
				23.Saya sering melampaui target kuantitas kerja yang diterapkan.
			c. Ketepatan Waktu	24.Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
				25.Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
				26.Saya mampu menyalurkan hasil kerja dengan jadwal yang telah direncanakan.
			d.. Efektivitas	27.Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu, tenaga, dan biaya yang tidak berlebihan.
				28.Saya mampu mencapai hasil kerja yang baik dengan target waktu, tenaga, dan biaya yang tidak berlebihan.
				29.Saya mampu mencapai tujuan perusahaan tanpa membuang-buang sumber daya perusahaan.
			e. Kemandirian	30.Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan yang ketat dari atasan.
				31.Saya mengambil inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pihak lain.
				32. Saya mampu membuat keputusan yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016) merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid yang bertujuan untuk menemukan, membuktikan, memahami, dan juga mengantisipasi masalah dalam suatu bidang bisnis. Penelitian ini melibatkan individu, yaitu karyawan bagian produksi PT MIW sebagai subjek penelitian. Bagian metode penelitian akan menjelaskan mengenai tipe penelitian yang digunakan, populasi, responden, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai suatu fenomena melalui hubungan sebab akibat antar variabel (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas yaitu *reward* (X) dan variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) untuk mengetahui interaksi yang dihasilkan.

1.9.2 Populasi dan Responden

Sugiyono (2010), menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian produksi pada PT MIW yang berlokasi di Ngingas, Kalitengah, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak dengan jumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2016) merupakan suatu sampel yang kuantitasnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data, dengan memperhatikan karakteristik dan sifat populasi. Teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Teknik Sensus, yaitu semua populasi yang ada di tempat penelitian akan digunakan menjadi sampel. Pada penelitian ini, seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT MIW yaitu karyawan 50 orang.

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data berupa angka, penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai derajat dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Data didapatkan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, dengan skala Likert yang digunakan akan menggambarkan masing-masing kategori dari *reward*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.9.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diterima secara langsung oleh peneliti dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer merupakan data yang diterima secara langsung dari perusahaan maupun karyawan perusahaan dengan menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data berupa jawaban dari pertanyaan yang tertulis. Data diperoleh melalui observasi karyawan produksi PT MIW secara langsung.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diterima secara tidak langsung oleh peneliti, bisa diperoleh melalui data jurnal, internet, media cetak, dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang diangkat.

1.9.4 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai tumpuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan skala Likert, yaitu skala yang mengukur variabel yang diuraikan menjadi indikator dan masing-masing jawaban dari indikator tersebut mempunyai tingkatan yang sangat positif sampai sangat negatif. Pedoman skala Likert yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Pengukuran Skala Likert

<u>No.</u>	<u>Keterangan</u>	<u>Skor</u>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner menurut Arikunto (2010) adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang berfungsi untuk memperoleh info dari responden yang mempunyai makna

bagi laporan pribadi peneliti. Pada penelitian ini, pertanyaan yang diberikan bersifat tertutup dan diukur dengan skala Likert 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan wawancara berguna sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui tanya jawab langsung antara peneliti dan. Dalam penelitian kali ini, wawancara dilakukan secara langsung melalui tanya jawab pertanyaan terkait dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu kepada manajer utama, manajer personalia, dan beberapa karyawan.

1.9.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan peneliti untuk mengukur fenomena sosial yang diteliti. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian seperangkat pernyataan atau pernyataan teknis tertulis untuk mendapatkan jawaban responden (Sugiyono, 2016).

1.9.7 Teknik Pengolahan Data

1. Editing Data (penyuntingan)

Editing data merupakan proses penelitian ulang data yang telah terkumpul guna memastikan kebenaran dan kualitas dari data tersebut. Proses ini membantu peneliti untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat digunakan lebih lanjut atau tidak.

2. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan proses memasukkan data yang dalam bentuk tabel disertai pemberian kode, agar data lebih terstruktur serta memudahkan

peneliti untuk melakukan analisis lebih lanjut.

1.9.8 Teknik Analisis Data

1.9.8.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan teknik analisis data yang dilakukan dengan menentukan ukuran dan bukti menggunakan prosedur secara statistik sebagai upaya yang objektif untuk menganalisis dan melakukan pengolahan data kuantitatif yang akan ditarik kesimpulan. Untuk analisis yang dilakukan, peneliti menggunakan bantuan *software* Smart Partial Least Square (PLS), yang memanfaatkan model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) untuk pengolahan data.

Dalam analisis SmartPLS, terdapat dua langkah evaluasi yaitu model struktural (*Inner Model*) dan model pengukuran (*Outer Model*). Model struktural bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dalam penelitian, sementara model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dan indikator variabelnya.

1.9.8.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

SmartPLS meliputi hubungan internal (*structural mode*) dan hubungan eksternal (*measurement model*).

1) *Measurement Model* atau *Outer Model*

Model pengukuran merupakan model yang menunjukkan hubungan kausalitas antara indikator dan variabel laten. Penelitian model pengukuran atau *outer model* dilakukan dengan uji validitas yang melibatkan pengujian validitas diskriminan dan validitas konvergen. Serta uji reliabilitas yaitu uji *composite reliability*.

- *Convergent Validity*

Indikator dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *outer loading* masing-masing indikator lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mempunyai validitas yang baik. Lalu, sebuah variabel dianggap valid jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 2022)

- *Discriminant Validity*

Validitas dapat diperiksa melalui *crossloading* indikator dan konstruknya. Sebuah indikator dikatakan valid apabila korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara indikator tersebut dengan konstruk lainnya. Untuk mengukur validitas diskriminan, dapat digunakan metode:

Crossloading: nilai *crossloading* yang dihasilkan dari setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Hal ini memastikan bahwa indikator lebih berkorelasi dengan konstruk yang diukur daripada dengan konstruk lain.

- *Composite Reliability*

Pengujian model pada *software* PLS meliputi evaluasi reliabilitas konstruk untuk mengukur konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM, menggunakan *software* SmartPLS, reliabilitas konstruk dinilai melalui indikator refleksif dengan dua metode utama yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2022).

1) *Structural Model* atau *Inner Model*.

Model ini berfokus utama pada model struktural variabel laten, dimana setiap variabel ini dianggap mempunyai hubungan linear dan keterkaitan sebab-akibat (kausalitas). *Inner model* bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel konstruk atau variabel laten berdasarkan teori yang relevan. Tahapan untuk menguji *inner model* adalah sebagai berikut:

- *R-square*

Pengukuran model struktural membutuhkan perhitungan *R-square* sebagai langkah awal untuk setiap variabel laten tergantung, yang menunjukkan kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh substantif dari setiap variabel laten tergantung terhadap variabel laten bebas. Nilai *R-square* yang diperoleh dikategorikan menjadi beberapa kategori dengan penjelasan sebagai berikut: 0,25 dikatakan lemah, 0,50 dikatakan sedang, dan 0,75 dikatakan kuat (Hair et al., 2022)

- *F-Square*

Pengujian *F-Square* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen yang diteliti. Menurut Hair et al., (2022), nilai *F-Square* dibagi dengan tiga klasifikasi, dengan angka 0,02 menunjukkan efek yang lemah, 0.15 menunjukkan efek yang sedang, dan 0,35 menunjukkan efek yang kuat.

- *Path Coefficients*

Pengujian ini digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh

dari setiap variabel dengan mengidentifikasi nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value* yang diperoleh melalui metode *bootstrapping* ((Hair et al., 2022).

- Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Uji pengaruh langsung bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dari hasil *path coefficient*. Pengujian ini dilakukan berdasarkan nilai *T-Statistic* dan *P-Value* dengan *T-statistic* $> 1,654$ dan *P-Value* $< 0,05$ untuk menunjukkan hubungan yang signifikan antarvariabel (Hair et al., 2022)

- Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji pengaruh tidak langsung bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dari hasil *path coefficient* dengan metode *bootstrapping*. Pengujian ini dilakukan berdasarkan nilai *T-Statistic* dan *P-Value* dengan *T-statistic* $> 1,654$ dan *P-Value* $< 0,05$ untuk menunjukkan hubungan yang signifikan antarvariabel (Hair et al., 2022).

1.9.7.3 Pengujian Mediasi Sem-PLS

Uji Pengaruh tidak langsung bertujuan mengukur pengaruh tidak langsung dari setiap variabel. Metode yang digunakan yaitu *bootstrapping* melalui alat analisis SmartPLS. Dalam penelitian ini, terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Variabel ini dianggap sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-tabel* dan nilai *P-value* di bawah batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian, yaitu 5%. Konsep mediasi dibedakan menjadi mediasi penuh, mediasi parsial, dan tanpa mediasi. Berikut adalah penjelasan jenis

mediasi tersebut:

1. Mediasi Penuh (*Full Mediation*) Mediasi penuh terjadi apabila variabel mediasi sepenuhnya menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Mediasi penuh dapat diidentifikasi saat efek mediasi (*indirect effect*) signifikan, sedangkan efek langsung (*direct effect*) tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel mediasi menjelaskan seluruh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Preacher & Hayes, 2008).
2. Mediasi Parsial (*Partial Mediation*) Mediasi parsial terjadi apabila variabel mediasi menjelaskan sebagian, tetapi tidak seluruh, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Preacher & Hayes (2008) menyatakan bahwa mediasi parsial dapat diidentifikasi ketika efek mediasi adalah signifikan, dan efek langsung juga tetap signifikan.
3. Tanpa Mediasi (*No Mediation*) Tanpa mediasi terjadi apabila variabel mediasi tidak memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen langsung memengaruhi variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediasi.