

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman yang modern dalam era globalisasi saat ini persaingan dan kompetisi sangatlah ketat dan luas. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lawu, Shinta, Dan Frimayasa (2019) mengatakan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Menurut Silaen (2021) kinerja tersediri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia salah satu faktor pendukung meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya reward yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Amalia & Maupa (2023) mengatakan reward adalah bentuk pengakuan karyawan atas kontribusi dan prestasi mereka di perusahaan. Menurut Akbar (2023) penghargaan mencakup sistem, program, dan praktik yang memengaruhi tindakan karyawan. Penghargaan dapat berupa kenaikan gaji, bonus kinerja, tunjangan, peluang pengembangan karir, sertifikat penghargaan, pujian, atau pengakuan. Sistem

reward merupakan salah satu upaya yang digunakan oleh Manajer Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi dengan harapan agar termotivasi kedepannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumartini, dan Yoga (2021) pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aini, dan Frianto (2020). Hasil penelitian menunjukkan reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi reward yang diberikan kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer, & Hogarth (1999) bahwa reward (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan ada ketidakcocokan antara keterampilan individu dan tuntutan tugas. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Suak, & Adolfini (2017) bahwa dalam penelitian mereka menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh pemberian reward terhadap kenaikan kinerja masih diragukan karena terdapat gap riset terkait pengaruh pemberian reward terhadap kinerja. Hal ini menarik untuk menjadi alasan dilakukan penelitian lebih lanjut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi yang dimilikinya Jufri, dan Mahyani (2020) mengatakan Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan

bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya. Secara empiris, pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang telah terbukti. Menurut Laksono dan Laksono dan Wilasittha (2021); Randy et al (2019); Saputro & Darda (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi berperan positif terhadap kinerja mereka.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Disiplin didefinisikan sebagai tolak ukur tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan kewajiban atau tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut Jufrizen (2021) disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin terhadap kinerja juga sudah mendapat perhatian dari para peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019); Ekhsan (2019); Nurjaya (2021); Iskandar (2021); Tanjung dan Manalu (2019) membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa reward, motivasi, dan disiplin berperan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Ketiga faktor atau variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disisi lain penelitian yang dilakukan Jeffry dan Agustiana (2022) menunjukkan

bahwa pemberian reward tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan melainkan juga kedisiplinan.

Sehubungan dengan uraian di atas dan adanya gap research dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH PSYCHOLOGICAL REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah ini adalah :

1. Apakah psychological reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah psychological reward berpengaruh positif terhadap disiplin kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja?
6. Apakah psychological reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja?

7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Menganalisis seberapa besar psychological reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis apakah psychological reward berpengaruh terhadap disiplin kerja.
5. Menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
6. Menganalisis seberapa besar psychological reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
7. Menganalisis seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan teori yang lebih kuat mengenai hubungan antara reward, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kontribusi dalam penelitian ini diharapkan mampu membantu memperdalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam merancang program reward yang lebih efektif dan strategi motivasi kerja yang lebih tepat. Dengan memahami bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka.