

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang bergerak dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sebuah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar (Ningrum et al., 2023). Keberhasilan dari suatu organisasi dipengaruhi oleh individu karyawan. Setiap perusahaan akan mengupayakan mendorong kinerja karyawan meningkatkan kualitas kinerjanya, dengan harapan tujuan perusahaan (Yusuf et al., 2019).

Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja dan bersaing (Pratiwi & Fatoni, 2023). Karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja lebih baik dengan sikap positif sehingga kerja yang dihasilkan akurat dan lebih produktif (Manalu et al., 2021). Menurut Sucahyowati & Hendrawan (2020) employee engagement (keterlibatan karyawan) merupakan point penting yang berdampak pada kinerja karyawan yang terkait dengan tenaga kerja secara global serta lingkungan karyawan.

As an emotional state, employee engagement refers to ideas such as attentiveness, motivation and persistence in completing tasks, while as a behavior, employee engagement refers to concrete actions taken by employees that go beyond the standard work instructions set by management. Giving more or giving your best to the organization (Bagyo, 2016) (Bagyo, 2018).

Fenomena dalam penelitian ini adalah perusahaan hanya dapat memprediksi banyaknya fasilitas, yang tersedia semakin praktis karyawan memenuhi pekerjaan mereka maka pribadi tersebut dikatakan sudah mencapai engagement karyawan (detikNews, 2022). Namun, faktanya berbanding terbalik dengan keikutsertaan karyawan terhadap perusahaan. Dari pendapat

golongan yang terpilih, keikutsertaan tidak istimewa diterapkan mereka merasa nyaman diposisi yang saat ini sudah dijalani. Dampak dari paham engagement semacam ini tidak sepenuhnya kesalahan dari karyawan.

Dalam hal ini perusahaan menerapkan sistem reward dengan mempertimbangan kinerja para karyawannya sesuai dengan standar perusahaan itu sendiri sehingga reward yang diberikan dan diharapkan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Reward merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang telah menunjukkan prestasi atau kinerja yang memenuhi harapan perusahaan (Sandy & Faozen, 2017). Reward telah dinilai dengan sebuah indikator *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward* (Kentjana & Nainggolan, 2018) (Pradnyani et al., 2020).

Sistem reward dievaluasi menjadi salah satu peluang untuk mendapatkan karyawan yang profesional sepadan dengan kriteria dari perusahaan. Pemberian reward kepada karyawan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik (Dihan & Hidayat, 2020) (Jeffry & Agustina, 2022). Reward ini akan menjadi dukungan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Menerima reward yang diperkuat melalui disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Disiplin kerja merupakan peraturan yang telah ditetapkan tertulis maupun tidak tertulis untuk ditaati didalam sebuah organisasi. Peraturan dibuat untuk ditaati dan punishment melanggar peraturan maka terdapat sanksi yang telah ditentukan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan diskusi dengan beberapa karyawan perusahaan tentang disiplin kerja masalah utama yang dihadapi adalah jam kerja keterlambatan untuk datang ke kantor (Naima & Aransyah, 2023).

Aspek penting dalam sumber daya manusia yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah proses pencatatan kehadiran karyawan sehingga perusahaan mengetahui seberapa banyak kehadiran karyawan dan berapa banyak karyawan tersebut tidak hadir dalam bekerja (Cahyana, 2015).

Disiplin kerja sebagai penunjang bahwa kinerja dapat dikatakan profesional dalam sebuah perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam memperoleh tugas yang diperoleh dan ketepatan durasi, kinerja campuran dari dalam tiga faktor penting yaitu keunggulan serta keinginan tenaga kerja dalam menjalankan sebuah tugas, penerimaan atas penjabaran tugas serta kewajiban yang telah dicapai untuk menerapkan motivasi pekerjaan (Arianty, 2014) (Jufrizen & Hadi, 2021).

Instansi memberikan sebuah kepedulian yang istimewa mengenai performa yang didapat pegawai dengan menggunakan sistem membagikan reward (hadiah), imbalan dan penghargaan serta antusiasme pekerja yang bertekad meraih tujuan, mempunyai komitmen tinggi pada tugasnya, sehingga suatu Instansi praktis dalam mencapai maksud yang telah direncanakan menurut (Lina, 2014).

Salah satu yang mendasari dilakukan riset ini karena ditemukan *research gap* pada beberapa penelitian sebelumnya dengan variabel sama ataupun berkaitan dengan penelitian ini. Didalam penelitian yang diperoleh menurut (Yusuf et al., 2019) Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sama halnya dengan (Ananda et al., 2022) dalam penelitiannya berpendapat bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Anugrahito & Muafi, 2020) Work Engagement berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian yang dilakukan (Masúd et al., 2017) reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan (Sitompul & Susanti, 2018) reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sari et al., 2021) reward berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sumiati & Sumitra, 2023) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan (Sadat et al., 2020) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, berlawanan dengan hasil penelitian (Kumarawati et al., 2017) Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari hasil penelitian sebelumnya, masih terdapat inkonsistensi antara engagement memoderasi reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah engagement mampu memoderasi pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui apakah engagement mampu memoderasi pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam kajian “engagement memoderasi pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja”. Melainkan sebuah kesimpulan penelitian diharapkan dapat memberikan fakta penemuan untuk menguatkan teori yang sudah ada dapat dijadikan sebagai acuan untuk membuat penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Bagi rumah sakit, diharapkan dapat menambah wawasan dalam memaksimalkan rumah sakit dan untuk menambah referensi dalam melakukan penelitian engagement, reward dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan banyaknya wawasan yang dimiliki rumah sakit, diharapkan dapat membuat keputusan engagement, reward, disiplin kerja dimasa mendatang.