

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset fundamental suatu perusahaan agar dapat berjalan dalam prosesnya karena memiliki keterampilan, semangat dan kemampuan berpikir untuk mewujudkan target perusahaan (Husnah et al., 2024). Perusahaan mempekerjakan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai visi misi perusahaan untuk mencapai ke arah yang lebih baik. Perusahaan dengan karyawan yang bekerja didalamnya diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal agar mencapai performa yang baik (Bashir et al., 2020). Karyawan memegang peranan yang penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan roda penggerak perusahaan, dan dalam prakteknya perusahaan melakukan seleksi karyawan karena ingin menemukan kecocokan dengan karyawan agar sejalan pada saat berproses bersama. Proses dalam pertumbuhan perusahaan diikuti dengan kemauan karyawan untuk selalu memberikan hasil terbaik dari pekerjaan yang dikerjakan saat mereka bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan untuk maju, ketika hal tersebut tidak tertanam dalam diri karyawan maka perusahaan tidak akan bertumbuh dan mungkin akan mengalami kemunduran. Kesadaran karyawan penting bagi perusahaan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan karena hal tersebut karyawan diberikan gaji atau tunjangan (Masakure, 2016).

Penghargaan bagi karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Bagi perusahaan, penghargaan ini adalah bentuk investasi jangka panjang dalam menjaga kualitas tenaga kerja (Chi et al., 2023). Penghargaan finansial (*financial reward*) adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk materi, seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan komisi. Jenis penghargaan ini bersifat langsung dan terukur, serta sering kali menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan karier bagi sebagian besar karyawan. Gaji pokok merupakan bentuk penghargaan finansial paling dasar dan rutin diterima karyawan setiap bulan. Di samping itu, perusahaan juga dapat memberikan tunjangan seperti uang makan, transportasi, kesehatan, dan tunjangan keluarga sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Bonus biasanya diberikan secara berkala sebagai penghargaan atas kinerja tahunan atau pencapaian target perusahaan. Sementara itu, insentif lebih bersifat situasional dan langsung terkait dengan produktivitas individu atau tim dalam periode tertentu. Kedua bentuk ini efektif mendorong pencapaian target kerja. Penghargaan finansial yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat *turnover*. Karyawan merasa dihargai secara konkret atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya memperkuat komitmen dan keterikatan mereka terhadap perusahaan (Zaraket & Saber, 2017).

Selain penghargaan finansial, penghargaan non-finansial (*non-financial reward*) juga sangat penting. Bentuknya bisa berupa pengakuan, pelatihan,

kesempatan promosi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, lingkungan kerja yang nyaman, serta fleksibilitas kerja (Akbar et al., 2018). Ini menjadi nilai tambah yang tak kalah penting dibandingkan materi. Memberi pujian secara verbal, sertifikat penghargaan, atau menampilkan pencapaian karyawan di forum internal dapat memberikan dampak emosional yang besar. Rasa dihargai dan diakui secara personal sering kali memicu semangat dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang sangat bernilai (Basmantra, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan kompetensi karyawannya, yang berujung pada loyalitas dan kepercayaan yang lebih besar. Lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan inklusif merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang mendorong kenyamanan dan rasa aman di tempat kerja (Li et al., 2020). Budaya kerja yang sehat menjadikan karyawan merasa betah dan termotivasi untuk berkinerja optimal. Kombinasi yang seimbang antara penghargaan finansial dan non-finansial menciptakan sistem penghargaan yang menyeluruh. Jika hanya mengandalkan salah satu, perusahaan bisa kehilangan kesempatan untuk membangun ikatan emosional dan psikologis dengan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, baik secara finansial maupun non-finansial, cenderung lebih produktif, kreatif, dan bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diminta. Rasa memiliki terhadap perusahaan tumbuh karena ada ikatan emosional dan motivasi intrinsik yang kuat (Chi et al., 2023).

Karyawan yang sadar dan termotivasi bekerja akan mencerminkan performa kerja mereka dari hasil evaluasi manajemen perusahaan (Zhenjing et al., 2022).

Performa kerja dapat ditunjukkan ketika perusahaan dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan ketika mereka bekerja. Pekerjaan yang dianggap oleh karyawan bukan sebagai beban akan memberikan dampak positif dalam setiap pekerjaan mereka. Dalam dunia kerja, berbagai perusahaan pada level manajerial mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja, performa kerja dan produktivitas dari karyawan mereka (Chi et al., 2023). Karena dalam dinamika organisasional perusahaan menghadapi hal yang selalu dinamis dalam berorganisasi, tidak selalu mulus dalam perjalanan perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan. Perjalanan karyawan tidak selalu mulus ketika diberikan target yang diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan tidak selalu juga ketika berperforma tinggi akan membuat nyaman karyawan didalamnya. Banyak faktor yang menjadikan karyawan dalam berperforma tinggi namun sebaliknya karyawan sebenarnya tidak merasa betah dengan tuntutan tersebut karena tekanan dari atasan atau hasil yang diberikan bagi karyawan tidak seimbang dengan *output* yang dihasilkan karyawan (Maha Putra & Nasution, 2024).

Pelatihan karyawan dapat juga menggambarkan performa dari kinerja karyawan (Abbasi et al., 2022). Karena dengan adanya pelatihan bagi karyawan, perusahaan akan mencapai performa yang maksimal ketika karyawan menerapkan pelatihan tersebut dan mau mengembangkan seluruh materi yang disampaikan saat pelatihan. Pelatihan perusahaan dapat bermacam bentuknya seperti seminar atau mendatangkan praktisi langsung yang memiliki citra publik luas. Penguasaan dari materi dari sosok yang dihadirkan akan membawa karyawan untuk mau berkembang bersama dengan perusahaan. Perusahaan yang terus berkembang tidak

akan memberikan pelayanan yang buruk kepada karyawan. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena sebagai motor penggerak di perusahaan (Ahmad et al., 2020). Hubungan antara karyawan dan perusahaan merupakan ikatan kerja yang terjalin antara individu sebagai tenaga kerja dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan ini bersifat timbal balik, di mana perusahaan memberikan kompensasi, kesempatan pengembangan, serta lingkungan kerja, sedangkan karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga, waktu, dan kompetensi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Ketika hubungan ini terjalin dengan baik, karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan cenderung memberikan kinerja terbaiknya. Di sisi lain, perusahaan akan mendapatkan loyalitas serta peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Perusahaan akan memberikan kompensasi atau penghargaan kepada karyawan ketika mencapai performa atau hasil sesuai harapan perusahaan (Zaraket & Saber, 2017). Hal tersebut adalah hal yang biasa di seluruh perusahaan ketika karyawan berprestasi mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras. Penghargaan adalah bentuk apresiasi dari perusahaan bagi karyawan karena sudah memberikan performa terbaik mereka berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh manajemen. Penghargaan tersebut dapat menjadikan karyawan termotivasi untuk terus bekerja lebih giat dan dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Dengan adanya penghargaan ini perusahaan berusaha untuk menyelamatkan performa atau kinerja perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang bagi karyawan mereka

(Elkwafi & Yesilada, 2024). Namun, ada beberapa perusahaan yang akan memberikan penghargaan kepada karyawan ketika mencapai target yang sudah ditentukan tidak merasakan menjadikan karyawan untuk mengejar hal tersebut. (Fatah & Suhandini, 2019). Perusahaan yang memperhatikan aspek kesehatan, keselamatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga akan mendapatkan timbal balik berupa kinerja yang lebih tinggi dan semangat kerja yang terjaga.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia jasa dan barang. Dengan berbagai lini bisnis didalamnya, perusahaan memiliki karyawan berjumlah 70 karyawan secara keseluruhan untuk level *middle* hingga *low* management. Perusahaan memiliki beberapa lini bisnis seperti penyedia jasa tenaga kerja, pengadaan barang/jasa elektrik dan mekanikal, sewa unit kendaraan, sewa alat berat dan pekerjaan pembangunan (*civil work*). Dengan banyaknya lini bisnis yang berbeda perusahaan memiliki berbagai tantangan salah satunya adalah kinerja dari perusahaan. Perusahaan mengalami stagnansi performa yang dapat dilihat dari data Perusahaan sudah memberikan penghargaan bagi karyawan namun tidak berdampak pada karyawan saat mereka bekerja, sehingga berpengaruh terhadap performa kerja dari perusahaan. Tugas dari masing-masing jabatan seperti *staff* adalah mengarsipkan dan merekap laporan progres harian dari lapangan, menyiapkan data dan dokumen pendukung untuk *supervisor* dan manajer, menginput data ke sistem (Excel, atau *software* internal perusahaan) dan membantu komunikasi administratif dengan *user/vendor* eksternal, untuk supervisor dengan melakukan pekerjaan evaluasi, monitoring dan eksekusi di lapangan seperti mengkoordinasikan dan memonitor pekerjaan staff administratif dan teknis proyek,

memberikan evaluasi terhadap performa staff, memastikan dokumen tender dan laporan proyek tersusun lengkap dan benar, berkoordinasi dengan lapangan: operator, pekerja alih daya, tim proyek. Dan *level manager* yang berurusan dengan hal strategis memiliki tugas seperti menyusun strategi penawaran proyek dan pengambilan keputusan tender, memastikan proyek berjalan sesuai anggaran, waktu, dan mutu yang disepakati, dan terpenting adalah menyusun kebijakan reward dan pengembangan SDM berbasis performa agar karyawan betah dengan pekerjaan dan tuntutan dari perusahaan.

Tabel 1. 1. Kinerja Perusahaan PT. X

Komponen	Tahun	Staff	Supervisor	Manager
Total Target (Rp)	2023	41.000.000.000	22.000.000.000	72.000.000.000
	2024	41.000.000.000	22.000.000.000	72.000.000.000
Total Pencapaian (Rp)	2023	36.459.000.000	19.217.000.000	56.998.400.000
	2024	35.152.000.000	18.240.000.000	54.880.000.000
Jumlah orang capai target	2023	22	6	11
	2024	19	5	10
Jumlah orang tidak capai target	2023	19	5	7
	2024	22	6	8
Total Keberhasilan Proyek (%)	2023	89,52	85,83	87,44
	2024	91,05	86,42	90,25
Total pencapaian (%)	2023	89,9	90,08	89,06
	2024	87,2	88,17	85,75
Total Performa	2023	89,92	89,42	88,82
	2024	87,97	87,60	86,62

Sumber: Data Sekunder Perusahaan PT. X (2025)

Sajian tabel di atas memberikan gambaran menyeluruh mengenai performa perusahaan PT. X selama dua tahun terakhir, dengan fokus pada kinerja karyawan berdasarkan level jabatan yaitu staff, supervisor, dan manajer. Tabel ini menyajikan data terkait target dan pencapaian omzet, jumlah karyawan yang mencapai dan tidak mencapai target, tingkat keberhasilan proyek, serta performa akhir yang dihitung berdasarkan kombinasi antara pencapaian omzet 60% dan keberhasilan proyek 40%.

Perusahaan menetapkan target omzet yang konsisten pada tahun 2023 dan 2024 untuk seluruh tingkat jabatan. Meskipun tidak terdapat perubahan target, pencapaian omzet pada tahun 2024 mengalami penurunan di semua level jabatan. Pada level staff, capaian turun dari Rp36,46 miliar menjadi Rp35,15 miliar. Supervisor turun dari Rp19,22 miliar ke Rp18,24 miliar, dan manajer dari Rp56,99 miliar ke Rp54,88 miliar. Penurunan ini kemudian diikuti oleh menurunnya jumlah karyawan yang berhasil mencapai target, serta meningkatnya jumlah karyawan yang tidak mencapai target di tahun 2024.

Di sisi lain, keberhasilan proyek justru menunjukkan tren positif. Semua level jabatan mencatatkan peningkatan keberhasilan proyek dari tahun sebelumnya. Staff naik dari 89,52% menjadi 91,05%, supervisor dari 85,83% ke 86,42%, dan manajer dari 87,44% ke 90,25%. Artinya, secara teknis, pelaksanaan proyek berjalan dengan lebih baik. Namun, meskipun proyek dinilai lebih berhasil, nilai akhir performa tetap mengalami penurunan, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam pencapaian target utama yang digunakan sebagai dasar evaluasi.

Kondisi ini memperlihatkan adanya dinamika yang kompleks. Di satu sisi, keberhasilan proyek meningkat, namun di sisi lain capaian target dan performa akhir menurun. Situasi ini menjadi pertanyaan penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem penghargaan atau reward, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap performa karyawan. Sistem *reward* yang digunakan belum mengalami perubahan dalam periode dua tahun, namun variasi hasil kinerja menunjukkan adanya potensi ketidakefektifan dalam sistem yang diterapkan. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang

tidak relevan dengan hasil kerja yang dicapai dapat menurunkan motivasi dan hasil kerja secara keseluruhan.

Melihat kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara reward dan performa kerja. Armstrong (2020) menekankan bahwa kepuasan kerja yang terbentuk dari sistem penghargaan yang tepat dapat menjadi fondasi utama dalam mendorong kinerja individu yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Pemilihan variabel *financial reward*, *non-financial reward*, *job satisfaction*, dan *job performance* dalam penelitian ini merujuk pada *two-factor theory* yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*. Dalam teori tersebut, kepuasan kerja dibentuk oleh *motivator factors* seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan pribadi (*non-financial reward*), serta didukung oleh *hygiene factors* seperti gaji dan insentif (*financial reward*). Kedua jenis *reward* tersebut diyakini secara bersama-sama dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran ini dijadikan sebagai landasan teoritis utama dalam penelitian ini.

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas pengaruh *financial reward* terhadap *job satisfaction* atau *job performance* secara terpisah (Zaraket &

Saber, 2017; Husnah et al., 2024), masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan pengaruh *financial reward* dan *non-financial reward* terhadap *job satisfaction* serta implikasinya terhadap *job performance*, terutama dengan *job satisfaction* sebagai mediator. Terlebih lagi, studi yang fokus pada organisasi dengan struktur kerja proyek dan multi-divisi seperti PT X di Indonesia juga masih jarang ditemukan. Hal ini menunjukkan adanya ruang kosong yang perlu diisi oleh penelitian ini.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyusun model yang lebih komprehensif, sekaligus kontekstual sesuai dengan dinamika organisasi proyek. Selain itu, tinjauan pustaka menunjukkan bahwa sejumlah penelitian tidak melibatkan variabel *job satisfaction* sebagai mediasi, atau hanya meneliti satu jenis *reward*. Beberapa bahkan menempatkan *reward* sebagai moderator, bukan prediktor langsung. Penelitian ini menawarkan pendekatan alternatif yang lebih relevan untuk praktik manajemen sumber daya manusia.

Berikut adalah rangkuman gap dari penelitian terdahulu:

Tabel 1. 2 Gap Penelitian Terdahulu

Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Gap Penelitian
Husnah et al. (2024)	Pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan	Tidak membahas financial reward dan tidak menguji job satisfaction sebagai mediator. Fokus hanya pada reward non-finansial.
Zaraket & Saber (2017)	Pengaruh financial reward terhadap job satisfaction	Tidak menguji dampak lanjutannya terhadap job performance, dan tidak menguji gabungan reward finansial dan non-finansial.

Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Gap Penelitian
Sadiq et al. (2022)	Service innovation dan strategi reward dalam layanan	Tidak secara eksplisit meneliti hubungan antara reward, job satisfaction, dan job performance secara langsung dan simultan.
Chi et al. (2023)	Reward sebagai moderator dalam hubungan leadership–job satisfaction–performance	Reward hanya sebagai moderator, bukan sebagai variabel independen. Tidak menempatkan job satisfaction sebagai mediator utama.
Nugraha & Handayani (2024)	Financial reward dan motivasi terhadap kinerja tenaga kontrak	Tidak melibatkan variabel job satisfaction dan tidak menguji reward secara simultan.
Obeidat (2015)	Reward terhadap performance di sektor pemerintahan	Konteks luar negeri dan sektor publik. Tidak relevan langsung dengan sektor organisasi proyek di Indonesia.
Bashir et al. (2023)	Reward, motivation dan sustainable development	Tidak fokus pada hubungan internal reward–job satisfaction–performance di organisasi proyek. Konteks penelitian terlalu makro.
Alkandi et al. (2023)	ESG strategy dan kinerja SDM	Reward hanya sebagai bagian dari komponen tanggung jawab sosial perusahaan. Tidak diuji sebagai variabel utama.

Melalui identifikasi berbagai kekosongan dalam studi terdahulu, penelitian melakukan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam menganalisis *financial reward* dan *non-financial reward* terhadap *job satisfaction*, serta implikasinya terhadap *job performance*.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh dari *financial reward* dan *non-financial reward* terhadap *job performance* yang di mediasi oleh *job satisfaction*.

- 1) Apakah *financial reward* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. X?
- 2) Apakah *non-financial reward* berpengaruh terhadap *job performance* di PT. X?
- 3) Apakah *financial reward* berpengaruh terhadap *job satisfaction* di PT. X?
- 4) Apakah *non-financial reward* berpengaruh terhadap *job satisfaction* di PT. X?
- 5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* di PT. X?
- 6) Apakah *financial reward* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. X yang di mediasi *job satisfaction*?
- 7) Apakah *non-financial reward* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. X yang di mediasi *job satisfaction*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat memberikan pemecahan terhadap permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian yang dipilih. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh

dari pemberian penghargaan finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi kepuasan kerja di PT. X.

- 1) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *financial reward* terhadap *job satisfaction* di perusahaan PT. X.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *non-financial reward* terhadap *job satisfaction* di perusahaan PT. X.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *job performance* di perusahaan PT. X.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *financial reward* terhadap *job performance* di perusahaan PT. X.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *non-financial reward* terhadap *job performance* di perusahaan PT. X.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *financial reward* terhadap *job performance* yang di mediasi *job satisfaction* di perusahaan PT. X.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *non-financial reward* terhadap *job performance* yang di mediasi *job satisfaction* di perusahaan PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat dari dua sisi, yakni secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan di ranah akademik dalam jangka panjang. Sementara itu, dari sisi

praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan secara langsung untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada di lapangan.

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah referensi dan wawasan mengenai strategi *job satisfaction* dan *job performance*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat tema serupa, terutama yang berkaitan dengan sistem penghargaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

b) Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam memahami bagaimana meningkatkan *Employee Performance* guna untuk mendukung kemajuan perusahaan.
2. Menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan sistem reward yang telah diterapkan, agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menyusun rencana strategis dalam peningkatan *Employee Performance* yang berfokus pada pemberian penghargaan bagi karyawan.

4. Membantu perusahaan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui sistem penghargaan yang lebih tepat sasaran, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
5. Memberikan perusahaan referensi dalam menyusun strategi penghargaan yang komprehensif, mencakup aspek *financial reward* dan *non-financial reward*, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

1.5. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menyusun sistematika pembahasan ke dalam lima bab utama. Struktur ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai isi penelitian serta alur pembahasannya. Pembagian bab yang tersusun secara sistematis ini dimaksudkan agar pembaca dapat lebih mudah memahami setiap bagian dari penelitian. Adapun uraian masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan yang menjadi dasar penelitian pada perusahaan PT X. Di dalamnya juga disajikan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang meliputi konsep *financial reward*, *non-financial reward*, *job satisfaction*, dan *job performance*. Bab ini juga membahas

teori-teori yang relevan, hubungan antar variabel, penyusunan hipotesis, serta model konseptual yang mendasari penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan, mulai dari jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, serta pengujian model penelitian menggunakan pendekatan PLS-SEM. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model (validitas dan reliabilitas), inner model (uji hipotesis antar variabel laten), dan analisis mediasi.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data dengan pendekatan PLS-SEM, termasuk deskripsi responden, pengujian *outer model*, *inner model*, hasil *bootstrapping*, pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi), serta pembahasan hasil berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya maupun bagi pihak-pihak terkait dalam praktik manajemen sumber daya manusia.