

**PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE  
(FIFGROUP) CABANG KEBUMEN**

Eka Rizki Ani  
12211470

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
*Ekarizki0211@gmail.com*

---

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian target bisnis suatu perusahaan. PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh sistem reward dan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 ( $<0.05$ ) dan koefisien regresi 0.375. Demikian pula, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0.002 dan koefisien regresi 0.475. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 67,3%, menunjukkan bahwa reward dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 67,3% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, manajemen PT FIFGROUP disarankan untuk mengoptimalkan kebijakan reward serta meningkatkan aspek-aspek yang menunjang kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta pengembangan karier. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan dan mencapai target bisnis yang lebih optimal..

**Kata Kunci:** *reward, kepuasan kerja, kinerja karyawan, FIFGROUP, regresi linear.*

---

**Abstract**

*Employee performance is a crucial factor in achieving a company's business targets. PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen faces challenges in improving employee performance, which is suspected to be influenced by the reward system and job satisfaction levels. This study aims to analyze the influence of reward and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach, with a sample of 80 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The regression results indicate that reward has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ) and a regression coefficient of 0.375. Similarly, job satisfaction also has a positive and significant effect, with a significance value of 0.002 and a regression coefficient of 0.475. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 67.3%, indicating that reward and job satisfaction together explain 67.3% of variations in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.*

Based on these findings, the management of PT FIFGROUP is advised to optimize its reward policies and enhance aspects that support job satisfaction, such as a comfortable work environment, harmonious working relationships, and career development opportunities. With the right strategies, the company can sustainably improve employee productivity and achieve better business targets.

**Keyword:** reward, job satisfaction, employee performance, FIFGROUP, linear regression.

## 1. Pendahuluan

Pendahuluan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh faktor-faktor *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat di industri pembiayaan, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Salah satu strategi yang penting dalam mencapai hal ini adalah dengan memberikan *reward* atau penghargaan yang layak, serta memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan (Fahreza, 2020).

Tabel 1.1 Target Karyawan PT Fifgroup Cabang Kebumen 3 Tahun Terakhir

Month	Branch	Target (Recovery)	Realized (Recovery)	% capaian
2021	Kebumen A	Rp. 72,000,000	Rp. 30,000,000	41.67
2022	Kebumen A	Rp. 84,000,000	Rp. 32,000,000	38.10
2023	Kebumen A	Rp. 78,000,000	Rp. 28,000,000	35.90
2021	Kebumen B	Rp. 72,000,000	Rp. 36,000,000	50.00
2022	Kebumen B	Rp. 84,000,000	Rp. 40,000,000	47.62
2023	Kebumen B	Rp. 78,000,000	Rp. 38,000,000	48.72
2021	Kebumen C	Rp. 72,000,000	Rp. 30,000,000	41.67
2022	Kebumen C	Rp. 84,000,000	Rp. 32,000,000	38.10
2023	Kebumen C	Rp. 78,000,000	Rp. 28,000,000	35.90
2021	Kebumen D	Rp. 72,000,000	Rp. 36,000,000	50.00
2022	Kebumen D	Rp. 84,000,000	Rp. 40,000,000	47.62
2023	Kebumen D	Rp. 78,000,000	Rp. 38,000,000	48.72

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, target dan realisasi pemulihan (recovery) karyawan PT Fifgroup Cabang Kebumen dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan signifikan dibandingkan nilai sebelumnya. Target pemulihan kini berkisar antara Rp 72 juta hingga Rp 84 juta per tahun untuk setiap cabang, yang menunjukkan skala nominal yang jauh lebih besar dibandingkan data sebelumnya. Hal ini mencerminkan peningkatan standar performa yang lebih tinggi sesuai dengan kapasitas perusahaan. Jika melihat persentase capaian, performa tiap cabang tetap cukup stabil meskipun terdapat sedikit fluktuasi. Secara umum, persentase pencapaian berkisar antara 35.90% hingga 50%. Cabang dengan pencapaian tertinggi adalah Kebumen B tahun 2021 dengan 50%, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada Kebumen A dan Kebumen C tahun 2023 dengan 35.90%. Dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sedikit penurunan capaian di beberapa cabang akibat peningkatan target yang signifikan, secara keseluruhan persentase pencapaian masih dalam kategori stabil. Tidak terdapat tren penurunan drastis, namun diperlukan strategi peningkatan efektivitas pemulihan agar realisasi dapat lebih optimal dibandingkan target

yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun target yang jauh lebih tinggi ditetapkan, kinerja pemulihan di PT Fifgroup Cabang Kebumen masih dapat menyesuaikan, meskipun perlu evaluasi lebih lanjut untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen mengalami penurunan pencapaian target yang cukup signifikan. Berdasarkan data perusahaan, capaian target recovery di beberapa cabang mengalami fluktuasi yang menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan atau penurunan kinerja adalah sistem reward dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

*Reward* atau penghargaan dalam dunia kerja tidak hanya mencakup kompensasi finansial, seperti gaji dan bonus, tetapi juga pengakuan non-finansial, seperti penghargaan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan suasana kerja yang kondusif (Roddyan Alianissa & Hasanuddin, 2024). *Reward* yang diberikan perusahaan dapat memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi. PT Federal International Finance (FIFGROUP), sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, memiliki kebijakan *reward* yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, sering kali ditemukan bahwa *reward* saja tidak cukup untuk memastikan kinerja optimal karyawan tanpa adanya kepuasan kerja yang mendukung (Marshanda Cicilia Polii et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan dan stabilitas organisasi. Kepuasan kerja meliputi berbagai faktor, seperti kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kesempatan pengembangan, serta kesesuaian antara ekspektasi karyawan dengan realita pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan berkomitmen untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, turnover tinggi, dan kinerja yang buruk, yang akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. FIFGROUP Cabang Kebumen menghadapi tantangan dalam memastikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang optimal, mengingat kondisi dan ekspektasi kerja yang terus berkembang (Anas Lutfi, 2019).

Dalam perusahaan pemasaran kinerja karyawan sangat bergantung pada sistem reward yang diterapkan. Reward yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi. Tanpa adanya reward yang tepat, karyawan cenderung mengalami demotivasi dan dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kebumen, yang merupakan bagian dari industri pembiayaan yang bersaing ketat dalam pemasaran layanan keuangan.

Penelitian ini menjadi penting karena *reward* dan kepuasan kerja sering kali menjadi indikator yang kuat dalam memprediksi kinerja karyawan. Dalam banyak penelitian terdahulu, *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana *reward* yang diberikan sesuai dengan pencapaian dan kontribusi karyawan mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka. Di sisi lain, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja yang optimal, terutama dalam industri pembiayaan yang berfokus pada pelayanan dan penanganan pelanggan. Karyawan yang puas dengan

pekerjaan mereka cenderung lebih sabar, responsif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan yang ada (Dan et al., 2024).

Penelitian ini akan berfokus pada karyawan di FIFGROUP Cabang Kebumen, mengingat cabang ini memiliki peran strategis dalam mendukung visi perusahaan untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia. Sebagai cabang yang beroperasi di daerah, FIFGROUP Kebumen memiliki kondisi dan karakteristik yang berbeda dari cabang-cabang di kota besar, baik dari segi budaya kerja maupun tantangan operasional. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah kebijakan *reward* yang diterapkan perusahaan telah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta apakah karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka di cabang tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi *reward* dan pengelolaan kepuasan kerja yang lebih efektif (Wahyuni & Budiono, 2022).

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri pembiayaan di Indonesia. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan berfokus pada kebutuhan karyawan. Dalam jangka panjang, peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung pencapaian target perusahaan serta meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada reputasi dan daya saing perusahaan (Sa'ad & Munir, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kebumen. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan manfaat praktis bagi manajemen FIFGROUP, tetapi juga bagi akademisi dan praktisi yang tertarik dalam studi manajemen kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor pembiayaan.

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen?

b. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen.

c. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor pembiayaan. Hasil dari

penelitian ini diharapkan dapat memperkuat atau memberikan perspektif baru dalam teori motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

### a) Bagi Manajemen FIFGROUP

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait *reward* dan pengelolaan kepuasan kerja. Dengan memahami pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang program penghargaan dan peningkatan lingkungan kerja yang lebih optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

### b) Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya *reward* dan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja serta meningkatkan pemahaman tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, dengan adanya peningkatan kebijakan yang sesuai, diharapkan karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dalam lingkungan kerja.

### c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi terkait dengan *reward*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, baik di sektor pembiayaan maupun di sektor lain. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran bagi penelitian serupa dalam konteks industri dan wilayah yang berbeda.

## 2. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu yang mendasari topik penelitian. Bagian ini juga menguraikan kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian serta hipotesis yang diajukan.

### 2.1. Landasan Teori

#### a. Teori Reward

*Reward* merupakan penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Teori ini didasari oleh konsep bahwa penghargaan yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Menurut teori dua faktor dari Herzberg, *reward* seperti gaji, bonus, dan insentif lainnya termasuk dalam faktor motivator yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Teori harapan (Expectancy Theory) dari Vroom menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi ketika mereka yakin bahwa usahanya akan diakui dan mendapatkan *reward* yang mereka nilai memadai (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023).

Teori tentang *reward* atau penghargaan dalam dunia manajemen sumber daya manusia memiliki beragam pendekatan yang semuanya berfokus pada bagaimana *reward* dapat mendorong peningkatan kinerja. Herzberg, dalam teori dua faktornya, menyebut bahwa *reward* masuk ke dalam faktor motivator, yang apabila diberikan sesuai, akan memberikan kepuasan pada karyawan dan memengaruhi tingkat kinerja mereka. Selain *reward* finansial seperti gaji dan bonus, Herzberg juga

menekankan pentingnya penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan suasana kerja yang kondusif. *Reward* non-finansial ini, meskipun tidak langsung berupa uang, memiliki dampak signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan (Marisa, 2020).

Teori harapan dari Victor Vroom (Expectancy Theory) berfokus pada hubungan antara upaya karyawan dan hasil yang mereka harapkan. Menurut Vroom, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih keras ketika mereka percaya bahwa upaya yang mereka lakukan akan menghasilkan *reward* yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam teori ini, terdapat tiga komponen utama: harapan (expectancy), instrumen (instrumentality), dan valensi (valence). Harapan adalah keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumen mengacu pada keyakinan bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh *reward* yang diinginkan. Valensi adalah nilai atau kepuasan yang dirasakan karyawan atas *reward* tersebut. Dengan demikian, jika perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan lebih produktif, mereka harus memastikan bahwa karyawan memiliki kepercayaan bahwa kerja keras mereka akan diakui dan dihargai sesuai dengan harapan mereka (Anwar, 2021).

Lebih jauh teori ekuitas yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams mengaitkan *reward* dengan keadilan dan persepsi karyawan terhadap keadilan tersebut. Menurut teori ini, karyawan membandingkan input dan output yang mereka terima dengan yang diterima oleh rekan kerjanya. Jika karyawan merasa mendapatkan *reward* yang seimbang atau adil dibandingkan dengan kontribusi mereka, mereka akan merasa puas dan terdorong untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak adil atau kurang dihargai, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi. Dalam praktiknya, teori ini menjadi penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa *reward* yang diberikan adil dan setara dengan kontribusi masing-masing karyawan, sehingga dapat mendorong kinerja yang optimal dan menjaga kepuasan kerja (Nur et al., 2021).

Secara keseluruhan teori-teori ini menunjukkan bahwa *reward* bukan hanya alat untuk meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga faktor psikologis yang sangat memengaruhi motivasi, persepsi keadilan, dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu dalam merancang sistem *reward*, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek, mulai dari keinginan dan harapan karyawan, keadilan antar karyawan, hingga konsistensi dalam penghargaan. Dengan memahami teori *reward* secara menyeluruh, perusahaan seperti PT Federal International Finance (FIFGROUP) dapat merancang program *reward* yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan mereka, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### b. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Teori ini merujuk pada persepsi karyawan terkait dengan kondisi kerja, hubungan antar karyawan, dan penghargaan yang mereka terima dari organisasi. Menurut Locke dalam teori Discrepancy Theory, kepuasan kerja terjadi ketika ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja. Dalam hal ini jika karyawan merasa mendapatkan

penghargaan dan fasilitas yang sesuai, mereka cenderung lebih puas dan kinerjanya pun meningkat.

Teori kepuasan kerja memiliki beberapa pendekatan utama yang membantu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Keseimbangan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams. Menurut teori ini kepuasan kerja sangat bergantung pada perasaan keadilan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mereka merasa mendapatkan *reward* dan fasilitas yang sebanding dengan upaya dan kontribusi yang mereka berikan (Asari, 2022). Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan input (seperti waktu, usaha, dan keterampilan) dan output (seperti gaji, promosi, dan pengakuan) yang mereka peroleh dengan rekan kerja. Apabila mereka merasa tidak mendapatkan *reward* yang adil, maka akan timbul ketidakpuasan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, teori ini menekankan pentingnya rasa keadilan dalam organisasi untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Aurelya Jasmine & Wahyu Wirjawan, 2022).

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg juga banyak digunakan dalam membahas kepuasan kerja. Teori ini membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi elemen-elemen seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, yang apabila dipenuhi, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Sementara itu, faktor hygiene meliputi elemen-elemen seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, yang meskipun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, namun apabila diabaikan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain menurut Herzberg, kepuasan kerja bukan hanya tentang kompensasi finansial, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan dan pencapaian pribadi karyawan (Wahyuri et al., 2024).

Teori Kebutuhan Maslow juga memberikan perspektif yang penting terkait kepuasan kerja. Maslow dalam teorinya menyebutkan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Karyawan akan merasa lebih puas jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara bertahap, mulai dari kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja hingga kebutuhan tertinggi seperti pengakuan dan kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks kepuasan kerja, teori Maslow menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi apabila perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan di berbagai tingkatan ini. Ketika perusahaan hanya fokus pada kebutuhan dasar tanpa memperhatikan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, karyawan mungkin merasa terhambat dan kurang puas dalam pekerjaan mereka (Wahyuri et al., 2024).

Teori Discrepancy yang dikemukakan oleh Edwin Locke juga menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika ada keselarasan antara apa yang diharapkan karyawan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Misalnya, jika karyawan mengharapkan dukungan dari manajemen atau akses terhadap fasilitas tertentu, dan harapan tersebut dipenuhi, mereka akan cenderung merasa puas. Sebaliknya, jika ada perbedaan yang signifikan antara ekspektasi dan kenyataan,

maka ketidakpuasan akan muncul. Dalam teori ini, kepuasan kerja tidak hanya dilihat sebagai kondisi yang statis, tetapi sebagai hasil dari interaksi antara harapan dan pengalaman nyata karyawan (Hendry & Andi, 2023).

Teori Job Characteristics Model dari Hackman dan Oldham menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperkaya pekerjaan melalui lima dimensi utama: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Menurut teori ini, pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa pekerjaan mereka berarti dan memiliki dampak yang jelas. Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh ketika karyawan merasa memiliki peran yang signifikan, memiliki kontrol atas pekerjaannya, serta mendapatkan umpan balik yang memadai untuk perbaikan kinerja (Iryadana, 2023).

Secara keseluruhan teori-teori ini menggambarkan kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti keadilan, pemenuhan kebutuhan, keseimbangan antara ekspektasi dan realitas, serta desain pekerjaan yang sesuai. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan strategi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang memuaskan. Dalam konteks PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, penerapan konsep-konsep ini sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan dihargai, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

#### c. Teori Kinerja Karyawan

Teori kinerja karyawan menyoroti berbagai aspek yang memengaruhi seberapa efektif seorang karyawan dapat mencapai target dan memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Salah satu pendekatan yang populer adalah Teori Goal Setting yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Gary Latham. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki tujuan yang spesifik dan menantang, namun tetap realistis dan dapat dicapai. Menurut Locke dan Latham, tujuan yang jelas memberikan arah bagi karyawan, meningkatkan motivasi, serta memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam bekerja. Teori ini juga menekankan pentingnya komitmen terhadap tujuan serta umpan balik yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan karyawan berada di jalur yang benar. Dalam konteks ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menetapkan tujuan yang konkret dan memberikan dukungan yang diperlukan (Muhammad Hardi & Henry Jirwanto, 2022).

Teori Expectancy yang dikemukakan oleh Victor Vroom juga memiliki relevansi dalam memahami kinerja karyawan. Teori ini menegaskan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan, atau *reward* yang sesuai. Vroom menyebutkan tiga komponen utama dalam teorinya: harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*). *Expectancy* adalah keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, *instrumentalitas* merujuk pada keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan *reward* yang diinginkan, dan *valence* mengacu pada nilai yang dirasakan dari *reward* tersebut bagi karyawan. Dalam organisasi, pemahaman mengenai teori ini membantu manajemen merancang sistem penghargaan yang relevan dan menarik, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan kinerja (Rachmadina & Baskoro, 2024).

Teori Kompetensi juga penting dalam konteks kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut teori ini, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang kompeten. Kompetensi tidak hanya diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan, tetapi juga melalui pengalaman kerja. Oleh karena itu, perusahaan sering kali berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, PT Federal International Finance (FIFGROUP) dapat mempertimbangkan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di perusahaan (Anuar, 2020).

Teori Behavioristik dari B.F. Skinner juga berperan dalam memahami kinerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa perilaku karyawan, termasuk kinerja mereka, dapat dibentuk melalui reinforcement (penguatan) yang diberikan oleh organisasi. Skinner berpendapat bahwa perilaku yang diinginkan akan terus berulang jika diperkuat dengan *reward*, sedangkan perilaku yang tidak diinginkan dapat dikurangi dengan pemberian punishment. Dalam praktiknya, teori ini mengarah pada penerapan sistem penghargaan dan sanksi di perusahaan untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Jika perusahaan secara konsisten memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka (Irwansyah et al., 2019).

Teori Sumber Daya Manusia dari Harvard mengajukan konsep bahwa kinerja karyawan juga sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya. Menurut teori ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesejahteraan yang memadai, serta memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan. Ketika organisasi menghargai karyawannya sebagai aset yang penting, karyawan pun akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Teori ini menekankan pentingnya kesejahteraan, pengembangan karier, dan rasa penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Fahreza, 2020).

Secara keseluruhan teori-teori tentang kinerja karyawan menggarisbawahi bahwa kinerja bukan hanya hasil dari motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kompetensi, tujuan, dukungan organisasi, dan sistem *reward* yang efektif. Dalam konteks PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, penerapan teori-teori ini dapat membantu dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan memastikan adanya *reward* yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan disajikan untuk memperkuat dasar penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
-------	---------------	------------------	-----------	-----------

	dan Tahun			
Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ	Rahman, A. (2022)	Reward finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Reward non-finansial lebih signifikan meningkatkan motivasi kerja.	Fokus pada pengaruh reward secara umum tanpa mengukur kepuasan kerja.	Sama-sama membahas pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail	Sari, D. & Putra, H. (2021)	Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama aspek pengakuan dan kepuasan terhadap gaji.	Penelitian ini hanya fokus pada kepuasan kerja tanpa melibatkan variabel reward.	Sama-sama membahas kepuasan kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja karyawan.
Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur	Pratama, E. & Nugraha, F. (2023)	Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memperkuat pengaruh reward tersebut.	Perbedaan pada variabel disiplin kerja yang digunakan, bukan kepuasan kerja.	Sama-sama membahas pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Keuangan	Dewi, R. & Anwar, I. (2023)	Reward dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana reward memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kepuasan kerja.	Fokus pada perusahaan jasa keuangan, sedangkan penelitian ini pada PT FIFGROUP.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap	Yusuf, A. & Kurniawan, D. (2020)	Reward, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap	Lingkungan kerja sebagai variabel tambahan dalam penelitian ini.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan di Bank Syariah		kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar.		
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel	Susanto, W. & Agung, R. (2021)	Kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kepuasan kerja.	Variabel kompensasi digunakan dalam penelitian ini, sedangkan penelitian ini menggunakan reward.	Sama-sama membahas kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Logistik	Putri, A. & Hasan, T. (2022)	Reward dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan reward cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.	Fokus penelitian pada perusahaan logistik, sedangkan penelitian ini pada PT FIFGROUP.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Lestari, N. & Wahyudi, S. (2023)	Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, reward tidak langsung memengaruhi kinerja, tetapi melalui kepuasan kerja.	Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening, bukan sebagai variabel independen.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di	Hakim, M. & Fatmawati, D. (2024)	Reward dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward memiliki	Fokus penelitian pada perusahaan IT, sedangkan penelitian ini pada PT FIFGROUP.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

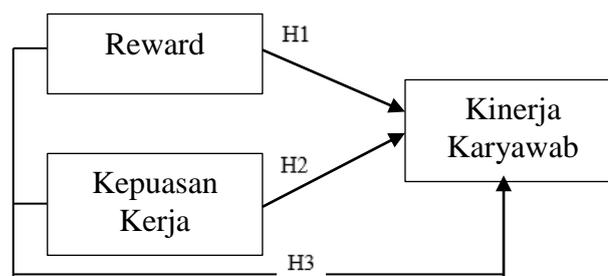
Perusahaan IT		pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan kepuasan kerja.		
Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pariwisata	Ramadhani, L. & Putra, G. (2021)	Reward dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan reward dan pekerjaan mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi.	Fokus penelitian pada sektor pariwisata, sedangkan penelitian ini pada PT FIFGROUP.	Sama-sama membahas pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan menjadi landasan bagi penelitian ini untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut pada karyawan di FIFGROUP Cabang Kebumen.

### 2.3. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan kerangka berpikir dari penelitian ini adalah bahwa *reward* dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



#### a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Teori motivasi dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* yang sesuai, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja mereka.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori kepuasan kerja dan hasil dari beberapa penelitian kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan berperan penting dalam pencapaian kinerja optimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan kondisi kerja cenderung lebih bersemangat dan proaktif dalam menyelesaikan tugas mereka.

c. Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersama-sama

Kombinasi antara *reward* yang diberikan perusahaan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memperkuat motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan kondisi kerja cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam mencapai target perusahaan.

Dengan kerangka berpikir ini penelitian akan menguji seberapa besar pengaruh *reward* dan kepuasan kerja secara individual maupun simultan terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kebumen.

## 2.4. Hipotesis

Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa teori dan penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai landasan dalam merumuskan kerangka konseptual. Teori-teori yang relevan dengan variabel *reward*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan akan diuraikan terlebih dahulu, diikuti oleh ulasan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung hubungan antar variabel tersebut.

### 2.4.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Kebumen

*Reward* didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Teori penguatan (*reinforcement theory*) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner menjelaskan bahwa perilaku karyawan dapat diperkuat melalui pemberian *reward*. *Reward* dapat berbentuk finansial (gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier). Pemberian *reward* yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendorong karyawan untuk terus berkinerja tinggi.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kesenangan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivator (seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab) dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan upah). Faktor-faktor motivator berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor hygiene lebih banyak berperan dalam mencegah ketidakpuasan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) mengenai pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional menemukan bahwa *reward* yang diberikan secara tepat, baik berupa bonus, insentif, maupun penghargaan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja ini terjadi karena karyawan merasa diapresiasi dan dihargai atas kontribusi mereka. Penelitian ini sejalan dengan teori penguatan yang dikemukakan oleh B.F. Skinner, di mana perilaku positif akan diperkuat melalui pemberian *reward* yang sesuai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian Milkovich & Newman (2022), pemberian penghargaan yang adil dan kompetitif, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Studi oleh Wirawan (2021) juga menegaskan bahwa penghargaan berupa bonus dan pengakuan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ini menyatakan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Widiyanto (2024) mengenai pengaruh reward, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Sukses Sejahtera mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara reward yang adil, kepuasan kerja yang tinggi, dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Temuan ini memberikan pandangan baru bahwa reward dan kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan perlu dikelola secara terintegrasi agar memberikan dampak maksimal pada kinerja karyawan. Penelitian ini relevan untuk diterapkan pada konteks PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, di mana pengelolaan reward dan kepuasan kerja yang terintegrasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**H1:** *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen.

#### 2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Kebumen

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kesenangan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivator (seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab) dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan upah). Faktor-faktor motivator berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor hygiene lebih banyak berperan dalam mencegah ketidakpuasan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di organisasi.

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas kerjanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta reward dan kepuasan kerja. Teori tujuan (*goal-setting theory*) yang dikembangkan oleh Locke dan Latham mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan mendapatkan dukungan dari reward serta merasakan kepuasan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Pemberian reward dan kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marisa (2020) mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih besar dalam

meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini relevan dalam konteks reward, di mana reward yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi salah satu pendorong motivasi kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Husna (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa selain reward dan kepuasan kerja, faktor-faktor perilaku kerja, seperti kedisiplinan, juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah disiplin kerja, temuan tersebut memberikan gambaran bahwa perilaku kerja karyawan dapat diperkuat melalui pemberian reward yang mendukung terciptanya disiplin dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Abadi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bertanggung jawab, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu. Penelitian ini mendukung teori Herzberg mengenai pengaruh faktor motivator dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pratama juga menemukan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi beberapa faktor. Reward dan kepuasan kerja merupakan bagian dari faktor-faktor tersebut, di mana keduanya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen, penerapan strategi reward dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu., berdasarkan teori pada penelitian yang sudah dilakukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kebumen.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Penelitian lainnya oleh Handoko (2020) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, dan peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan studi-studi tersebut, hipotesis ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu *reward* dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan kausalitas antara variabel-variabel dalam penelitian ini secara objektif.

### 3.1 Populasi

PT Federal International Finance (FIFGROUP) merupakan perusahaan pembiayaan yang menyediakan layanan kredit kendaraan bermotor dan produk finansial lainnya. Perusahaan ini memiliki jaringan cabang di seluruh Indonesia, termasuk di Kebumen, yang menjadi lokasi penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen yang telah bekerja lebih dari satu tahun, karena mereka dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai sistem reward dan kepuasan kerja dalam organisasi dan jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang.

### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan subjek dalam penelitian ini. Penentuan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dalam pengumpulan data (Hardani,2022).

#### a. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di FIFGROUP Cabang Kebumen agar memiliki pemahaman yang baik tentang kebijakan *reward* dan memiliki pengalaman kerja yang cukup.

#### b. Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 100 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel yang representatif (Roddyan Alianissa & Hasanuddin, 2024):

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot (0.05)^2} = \frac{100}{1 + 0.25} = \frac{100}{1.25} = 80$$

Dengan demikian sampel yang diperlukan adalah sebanyak 80 responden.

### 3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) (Syahputri et al., 2023):

#### a. Variabel Independen:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Reward (X1)	Penghargaan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial (Milkovich & Newman (2021))	-Gaji -bonus -pengakuan -fasilitas kerja (Milkovich & Newman (2021))	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (X2)	Perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. (Robbins & Judge (2023))	- Kenyamanan kerja - hubungan dengan rekan kerja - kesempatan	Likert 1-5

		pengembangan karier (Robbins & Judge (2023))	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Mathis & Jackson (2020))	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja (Mathis & Jackson (2020))	Likert 1-5

### 3.3 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode statistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*reward* dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Anas Lutfi, 2019).

- a. Analisis Deskriptif Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan distribusi data pada setiap variabel. Data deskriptif seperti mean, median, dan standar deviasi akan diambil untuk memberikan deskripsi awal tentang variabel yang diteliti (Hardani,2022).
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum data dianalisis lebih lanjut, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) valid dan dapat dipercaya. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product-Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (Maryam,2021).
- c. Analisis Regresi Linear Berganda Untuk mengetahui pengaruh *reward* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Hardani,2022):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a = Konstanta (nilai Y ketika X1 dan X2 = 0)

b1 = Koefisien regresi untuk variabel *reward*

b2 = Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja

X1 = *Reward*

X2 = Kepuasan Kerja

e = Error atau kesalahan residual

Hasil dari analisis ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

### 3.4 Uji Hipotesis (Uji t)

- a. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Hardani,2022).

Rumus uji t:

$$t = \frac{b}{SE(b)}$$

di mana:

b adalah koefisien regresi

SE(b) adalah standar error dari koefisien regresi

Hasil uji t ini akan dibandingkan dengan nilai kritisnya, yang tergantung pada tingkat signifikansi (umumnya 5% atau 0.05), untuk menentukan apakah pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak.

### **3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (*reward* dan kepuasan kerja). Semakin tinggi nilai  $R^2$  semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan (Syahza & Riau, 2021).