# PENGARUH *REWARD* DAN *EMPLOYEE EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA DI PONTIANAK

**SKRIPSI**


**OLEH:**

**RYKI MAULANA**

**B1021191166**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK**


**2024**

## PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | RYKI MAULANA |
| NIM | : | B1021191166 |
| Jurusan | : | Manajemen |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Konsentrasi | : | SDM |
| Judul Skripsi | : | Pengaruh Reward Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak |

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasTanjungpura Tahun 2019 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjaditanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan diUniversitas Tanjungpura.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, November 2024

Ryki Maulana

NIM. B1021191166

## LEMBAR YURIDIS

# PENGARUH REWARD DAN EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA DI PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis
Ryki Maulana
B1021191166

| | |
|---|---|
| Nama | : Ryki Maulana |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : SDM |
| Tanggal Ujian Skripsi dan Komprehensif | : November 2024 |

Majelis Penguji

| No. | Majelis Penguji | Nama/NIP | Tgl/Bln/Thn | Tanda Tangan |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Pembimbing 1 | Anwar Azazi, S.E.,DEA<br>NIP. 196312201988101001 | | |
| 2. | Pembimbing 2 | Dr. Maria C. Iman Kalis, SE, M.M<br>NIP. 196905152000032001 | | |
| 3. | Penguji 1 | Titik Rosnani, S.E, M.Si<br>NIP. 196810211994032003 | | |
| 4. | Penguji 2 | Endah Mayasari, S.Pd, M.M<br>NIP. 198410012023211017 | | |

Dinyatakan Telah Memenuhi Syaratdan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 2024

Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.

NIP. 199205082019031006

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Reward Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak**". Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unviersitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi dan penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik secara moral maupun material. Sehingga, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Heriyadi, S.E., M.E, Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitass Tanjungpura Pontianak.
4. Dr.wenny Pebrianti, S.E., M.Sc, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Bapak Anwar Azazi, S.E.,DEA selaku Dosen Pembimbing Akademik dan pembimbing Skripsi yang sudah memberikan ilmu, bimbingan akademik dan penasehat selama menempuh masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Dr. Maria C. Iman Kalis, SE, MM selaku pembimbiang skripsi yang telah membimbing penulis untuk menyempurnakan dari hasil penelitian ini selama proses pengerjaan teknis dalam skripsi.
8. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku penguji yang telah banyak memberikan motivasi, masukan dan saran yang bersifat membangun sehingga saya dapat

menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Endah Mayasari, S.Pd, M.M., selaku penguji yang telah banyak memberikan motivasi, masukan dan saran yang bersifat membangun sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Orang tua tercinta yang telah banyak memberikan nasehat, motivasi, dan semangat selama penulis menjalani Pendidikan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
11. Kakak, adik, serta abang yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman dan semua pihak yang banyak membantu dari awal perkuliahan hingga akhir penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Sehingga, kritik dan saran yang membangun sangat penulis nantikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak dan menjadi bahan masukan yang berguna dalam dunia pendidikan.

Pontianak,  November 2024

Ryki Maulana

NIM. B1021191166

**Pengaruh *Reward* Dan *Employe Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak**


## ABSTRAK

**Oleh:**

**Ryki Maulana**

**B1021191166**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Reward* Dan *Employe Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini ialah seluruh karyawan perusahaan PT Charoen Pokphand Pontianak, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dari populasi tersebut dilakukan dengan teknik *purposive sampling* menggunakan metode *nonprobability sampling*. Analisis diberikan dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *reward* dan *employe empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel *reward*, *employe empowerment* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *employe empowerment* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *reward* dan *employe empowerment* terhadap kinerja karyawan.



**Kata Kunci: *Reward, Employe Empowerment,* Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

***The Effect of Rewards and Employe Empowerment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT. Charoen Pokphand Indonesia in Pontianak***


***ABSTRACT***

***By:***

**Ryki Maulana**

**B1021191166**

*This study was conducted to analyze and explain the influence of Reward and Employe Empowerment on employee performance with job satisfaction as a mediation variable at PT. Charoen Pokphand Indonesia in Pontianak. The population targeted by this study is all employees of PT Charoen Pokphand Pontianak, the sample used in this study is 50 respondents. Sampling from the population was carried out by purposive sampling technique using the nonprobability sampling method. The analysis was given using multiple linear regression tests. Based on the findings in this study, it is concluded that rewards and employe empowerment have a positive and significant influence on job satisfaction. The variables of reward, employe empowerment and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance. In addition, it was concluded that job satisfaction was able to mediate the relationship between rewards and employee performance and job satisfaction was able to mediate the relationship between employe empowerment and employee performance, so it can be concluded that job satisfaction was able to mediate the influence between rewards and employe empowerment on employee performance.*



***Keywords*: *Reward, Employe Empowerment, Job Satisfaction, Employee Performance***

## RINGKASAN SKRIPSI

## Pengaruh *Reward* Dan *Employe Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak

### 1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kualitas kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dari setiap karyawan berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai telah mencapai target atau indikator kinerja tertentu, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan profesional mereka. Selain itu, penilaian ini berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial terkait promosi, pelatihan, hingga peningkatan kesejahteraan pegawai.

*Reward* menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan *reward* juga bisa mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Selanjutnya, *employe empowerment* atau yang biasa disebut dengan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena jika karyawan diberdayakan dengan maksimal maka kinerja juga akan meningkat (Ratnasari dan Hartati, 2019). Menurut Edision, dkk (2018) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

### 2. Rumusan Masalah

a. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
b. Apakah *Employe Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
c. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
d. Apakah *Employe Empowerment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?

e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
f. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
g. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Employe Empowerment* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak

**3. Tujuan Penelitian**

a. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
b. Menganalisa pengaruh *Employe Empowerment* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
c. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
d. Menganalisa pengaruh *Employe Empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
e. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
f. Menganalisa apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
g. Menganalisa apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Employe Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.

**4. Metode Penelitian**

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, ditinjau dari ekplanasi merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Pada penelitian ini tempat penelitian yaitu pada PT Charoen Pokphand Indonesia yang ada di Pontianak Kalimantan Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak berjumlah 64 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ialah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian koefisien determinasi dan pengujian hipotesis

**5. Hasil dan Pembahasan**

a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki nilai t hitung sebesar 4,467 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Reward* bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima. *Reward* berpengaruh signifikan, ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut kuat dan konsisten. *Reward* menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan secara nyata dan terukur. Ketika *reward* diterapkan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan serta preferensi karyawan, maka karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa program *reward* yang dirancang dengan baik adalah strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menjaga retensi serta kepuasan kerja.

b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employe Empowerment* memiliki nilai t hitung sebesar 3,857 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Employe Empowerment* bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis kedua diterima. Secara keseluruhan, kesimpulan ini menekankan pentingnya strategi pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, kualitas output, dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki nilai t hitung sebesar 4,769 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Reward* bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan program *reward*, baik dalam bentuk finansial (seperti bonus dan insentif) maupun non-finansial (seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri). Dengan demikian, organisasi dapat memperkuat kepuasan kerja, yang berpotensi meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employe Empowerment* memiliki nilai t hitung sebesar 3,011 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Employe Empowerment* bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian hipotesis keempat diterima. Oleh karena itu, dengan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Employe Empowerment* dan kepuasan kerja, perusahaan yang mengimplementasikan pemberdayaan

karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan loyal. Karyawan merasa lebih terlibat, termotivasi, dan senang bekerja, yang pada akhirnya juga berdampak baik pada produktivitas serta keberhasilan jangka panjang perusahaan.

e. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,302 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis kelima diterima. Secara praktis, ini berarti bahwa perusahaan yang memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan, seperti pengembangan keterampilan, pengakuan, kondisi kerja yang baik, dan hubungan interpersonal dapat mengharapkan peningkatan dalam kinerja karyawan secara keseluruhan.

f. Diketahui hasil analisis menunjukkan bahwa *Reward* memiliki nilai t hitung sebesar 2,919 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Reward* terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis keenam diterima. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, perusahaan dapat lebih efektif dalam merancang sistem *reward* untuk memaksimalkan kinerja. Peningkatan kepuasan kerja melalui *reward* tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga menurunkan turnover karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

g. Diketahui hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Employe Empowerment* memiliki nilai t hitung sebesar 3,120 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Employe Empowerment* terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis keenam diterima. Secara keseluruhan, *employe empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan efek ini dapat diperkuat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, ketika karyawan merasa diberdayakan dan puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen kinerja, di mana perusahaan tidak hanya memberikan wewenang kepada karyawan tetapi juga berfokus pada peningkatan kepuasan kerja mereka

## 6. Kesimpulan

a. Diketahui bahwa *Reward* dan *Employe Empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Diketahui bahwa *Reward* dan *Employe Empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Diketahui bahwa *Reward*, *Employe Empowerment* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

d. Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Reward* dan *Employe Empowerment* terhadap Kinerja karyawan.

## DAFTAR ISI

**PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT** ..... **i**
**Lembar Yuridis** ..... **iii**
**KATA PENGANTAR** ..... **iiii**
**ABSTRAK** ..... **v**
***ABSTRACT*** ..... **vii**
**RINGKASAN SKRIPSI** ..... **viii**
**DAFTAR ISI** ..... **xiii**
**DAFTAR TABEL** ..... **v**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xviii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xviiii**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 8
1.2.1 Pernyataan Masalah ..... 8
1.2.2 Rumusan Penelitian ..... 8
1.3 Tujuan Penelitian ..... 9
1.4 Kontribusi Penelitian ..... 10
1.4.1 Kontribusi Teoristis ..... 10
1.4.2 Kontribusi Praktis ..... 10
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian ..... 10
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **13**
2.1 Landasan Teori ..... 13
2.1.1 Kinerja ..... 13
2.1.2 *Reward* ..... 17
2.1.3 *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Karyawan) ..... 18
2.1.4 Kepuasan Kerja ..... 24
2.2 Kajian Empiris ..... 27
2.3 Kerangka Penelitian Dan Hipotesis Penelitian ..... 31

2.3.1 Kerangka Konseptual ..... 31
2.3.2 Hipotesis Penelitian ..... 32
**BAB III METODE PENELITIAN ..... 39**
3.1 Bentuk Penelitian ..... 39
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian ..... 39
3.2.1 Tempat Penelitian ..... 39
3.2.2 Waktu Penelitian ..... 39
3.3 Data ..... 39
3.3.1 Data Primer ..... 39
3.3.2 Data Sekunder ..... 40
3.4 Populasi Dan Sampel ..... 40
3.4.1 Populasi ..... 40
3.4.2 Sampel ..... 40
3.5 Variabel Penelitian ..... 41
3.6 Operasional Variabel Penelitian ..... 42
3.7 Skala Pengukuran Variabel ..... 44
3.8 Metode Analisis ..... 45
3.8.1 Uji Instrumen ..... 45
3.8.2 Uji Asumsi Klasik ..... 47
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda ..... 48
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 49
3.8.5 Uji Simultan (Uji F) ..... 50
3.8.6 Uji Parsial (Uji t) ..... 50
**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN ..... 51**
4.1 Hasil Penelitian ..... 51
4.1.1 Karakteristik Responden ..... 51
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 57
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik ..... 61
4.1.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ..... 66
4.1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 69
4.1.6 Hasil Uji F (Uji Simultan) ..... 71

4.1.7 Hasil Uji t (Uji Parsial) ..... 72
4.2 Pembahasan ..... 73
**BAB V PENUTUP ..... 82**
5.1 Kesimpulan ..... 82
5.2 Saran ..... 82
**DAFTAR PUSTAKA ..... 85**
**LAMPIRAN ..... 90**

## DAFTAR TABEL


Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan pada PT.Charoen Pokphand Pontianak Tahun 2019-2022 ..... 6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 28

Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Sampel ..... 41

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian ..... 43

Tabel 3.3 Tingkat Indikator Dengan Skala Likert ..... 45

Tabel 3.3 Rentang Skala Likert ..... 45

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 51

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 52

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan ..... 52

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir ..... 53

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja ..... 54

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Jawaban Responden Variabel *Reward* ($X_1$) ..... 54

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Jawaban Responden Variabel *Employee Empowerment* ..... 55

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z) .. 56

Tabel 4.9 Tanggapan Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) ..... 57

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* ..... 58

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Varibael *Employee Empowerment* ..... 58

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ..... 59

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ..... 60

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas ..... 61

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Sub Struktur Pertama ..... 61

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Sub Struktur Kedua ..... 62

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Sub Struktur Pertama ..... 63

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Sub Struktur Kedua ..... 63

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur Pertama ..... 64

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur Kedua ..... 65

Tabel 4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur Pertama ..... 66

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktut Kedua ..... 66

Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I ..... 67

Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II ..... 68
Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan III ..... 69
Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) Sub Struktur Pertama ..... 70
Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) Sub Struktur Kedua ..... 70
Tabel 4.28 Hasil Uji F Sub Struktur Pertama ..... 71
Tabel 4.29 Hasil Uji F Sub Struktur Kedua ..... 71

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey 2023 ..... 7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 31

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner ..... 90
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden ..... 96
Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Responden ..... 97
Lampiran 4 Hasil Analisis ..... 104

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing perusahaan di pasar. PT. Charoen Pokphand Indonesia, sebagai perusahaan besar di bidang agribisnis dan peternakan, membutuhkan karyawan dengan kinerja optimal untuk menjaga konsistensi dan kualitas produk yang dihasilkan, khususnya di cabang Pontianak yang menghadapi tuntutan produktivitas tinggi.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena kualitas kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dari setiap karyawan berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Namun, kinerja ini dapat bervariasi bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal, sehingga diperlukan mekanisme penilaian kinerja yang komprehensif.

Penilaian kinerja pegawai diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai telah mencapai target atau indikator kinerja tertentu, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan profesional mereka. Selain itu, penilaian ini berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial terkait promosi, pelatihan, hingga peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* (penghargaan atau insentif) karakteristik individu (*employee*) dan kepuasan kerja. *Reward* mencakup kompensasi finansial maupun non finansial, yang apabila diberikan dengan tepat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Sementara itu, *employee*

berkaitan dengan karakteristik dan sikap individu yang mempengaruhi cara mereka bekerja, seperti komitmen, keahlian, dan pengalaman.

Pada konteks ini, kepuasan kerja menjadi variabel kepuasan kerja sebagai mediasi yang penting. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh *reward* dan karakteristik individu, yang kemudian akan berdampak pada kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, semakin besar kemungkinan ia memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, memahami hubungan antara *reward*, karakteristik pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat membantu perusahaan merancang strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan mendorong kinerja yang lebih baik.

*Reward* menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan *reward* juga bisa mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, *employee empowerment* atau yang biasa disebut dengan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena jika karyawan diberdayakan dengan maksimal maka kinerja juga akan meningkat (Ratnasari dan Hartati, 2019). Menurut Abualoush (2018) *employees empowerment* atau pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang dapat menguatkan atau meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengembangkan, meningkatkan, dan menggunakan bakat karyawan, dan hal ini dianggap sebagai alat untuk meningkatkan karyawan. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses untuk meningkatkan perasaan keyakinan diri pada seseorang diantara anggota organisasi.

Salah satu yang mendorong kinerja yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membuat pegawai memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau organisasi. Menurut Edision, dkk (2018) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Apabila seorang pegawai merasa puas atas pekerjaan yang dihadapi atau dilaksanakannya maka pegawai tersebut pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan atau organisasi yaitu dengan memberikan hasil atau kinerja terbaik dari pegawai tersebut kepada instansi tempat ia bekerja.

Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam menilai apakah seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja atau tidak. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2010). Pengertian lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kegiatan manusia secara bersamaan selalu membutuhkan kepemimpinan untuk menciptakan suatu usaha yang terencana dan sistematis. Demikian juga suatu perusahaan yang terdiri dari sekumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, penting artinya bagi pemimpin selaku pusat penggerak perusahaan berusaha mengetahui keinginan karyawan atau anggotanya yaitu apa yang mendorong anggotanya berperilaku tertentu disesuaikan dengan tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, *reward*, dan *employee empowerment*.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Amri (2019) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meyrina (2017) hasil dari penelitiannya menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Riana (2015) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* memliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja.

Namun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raymond, *dkk* (2017) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Baird, *dkk* (2018) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwan dan Sahrir (2022) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriati (2020) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan atau *employees empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hisan, Zikriani dan Hamid (2021) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelya dan Suworo (2022) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Produktivitas kerja atau kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas kinerja dapat dipahami

karena menyangkut efisien dan efektivitas penggunaan SDM. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dalam hal ini peranan seorang manajer adalah penting untuk bisa mengelola, mengarahkan, dan mengkoordinasikan dengan baik SDM yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Salah satu perusahaan yang mampu bersaing pada era globalisasi saat ini adalah PT Charoen Pokphand Indonesia. PT Charoen Pokphand Indonesia didirikan pada tanggal 5 tanggal 7 Mei 1973, dan saat ini telah membuka banyak anak cabang perusahaan di seluruh Indonesia. Salah satunya yaitu di JL Gusti Hamzah, Kav 1-A, Pontianak, Sungai Jawi, Pontianak Kota, Pontianak, Kalimantan Barat. PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk (CPIN) bergerak dalam bidang pakan ternak, pengembangbiaKkan dan budidaya ayam pedaging bersama dengan pengolahannya, makanan olahan, pelestarian ayam termasuk unit *cold storage*, penjualan pakan unggas, ayam dan tetas telur, dan bahan dari sumber hewani di dalam wilayah negara Republik Indonesia maupun di luar negeri sejauh diizinkan oleh undang-undang yang telah ditetapkan. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1972.

PT Charoen Pokphand Indonesia yang diteliti dalam penelitian ini yaitu yang terletak di Jalan Gusti Hamzah, Kav 1-A, Pontianak, Sungai Jawi, Pontianak Kota, Kalimantan Barat. Produk-produk Charoen Pokphand Indonesia Cabang Pontianak meliputi peternakan ayam pedaging (ayam yang sudah dipotong dan dibersihkan) dan ayam potong (ayam yang masih hidup dan belum dipotong). PT Charoen Pokphand Indonesia yang berlokasi di Pontianak merupakan anak perusahaan dari PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk (CPIN).

PT Charoen Pokphand Indonesia yang terletak di Jalan Gusti Hamzah hanya kantor perusahaanya saja, sedangkan untuk peternakan ayam milik PT Charoen Pokphand Indonesia tempatnya terpisah dengan kantor perusahaan yaitu terletak di Jalan Trans Kalimantan KM 16.2, Kec. Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Biasanya produk ayam pedaging dan ayam potong diambil dari peternakan yang ada di Jalan Trans Kalimantan kemudian

didistribusikan di dalam Kota Pontianak. Charoen Pokphand mendistribusikan ayam pedaging dan ayam potong pada *reseller* atau penjual yang berjualan di pasar seperti pasar Flamboyan, pasar Kemuning, pasar Perdamaian, pasar Ampera dan pasar-pasar lain yang ada di Kota Pontianak, tidak hanya pasar tradisional Charoen Pokphand juga mendistribusikan ayam pedaging dan ayam potong pada supermarket atau swalayan.

**Tabel 1.1**

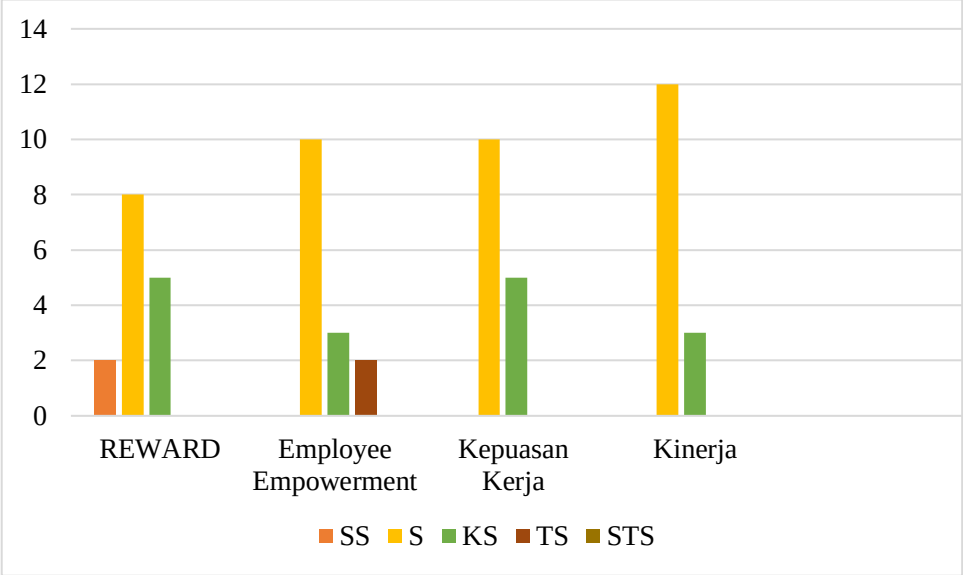
**Data Absensi Karyawan pada PT.Charoen Pokphand Pontianak**

**Tahun 2019-2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Absensi | | | | | Terlambat | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Alfa | Sakit | Izin | Total | % | Total | % |
| 2019 | 64 | 312 | 7 | 11 | 21 | 39 | 27,8 | 28 | 31,1 |
| 2020 | 64 | 312 | 6 | 10 | 20 | 36 | 25,7 | 19 | 21,1 |
| 2021 | 64 | 312 | 5 | 10 | 18 | 33 | 23,5 | 21 | 23,3 |
| 2022 | 64 | 312 | 3 | 10 | 19 | 32 | 22,8 | 22 | 24,4 |

Sumber: PT Charoen Pokphand Indonesia Pontianak, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2019 tingkat absesni dan tingkat keterlambatan tinggi namun dari tahun 2020-2022 tingkat absensi dan keterlambatan karyawan mengalami penurunan meskipun hanya sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki aturan yang setiap karyawannya harus menaati peraturan tersebut sehingga apabila ada karyawan yang tidak taat dengan aturan maka akan dikenakan sanksi agar karyawan tersebut intropeksi diri.




**Gambar 1.1 Hasil Pra Survey 2023**

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada tanggal 31 Juli 2023 pada PT Charoen Pokphand Indonesia yang ada di Pontianak dengan menggunakan pertanyaan terbuka yaitu melalui kuesioner mengenai *reward, employee empowerment,* kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang mana kuesioner tersebut diajukan kepada 15 karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak, didapatkan bahwa 10 karyawan menjawab bahwa *reward* dan *employee empowerment* sudah diterapkan pada perusahaan namun pemberdayaan karyawan yang berlebihan akan menimbulkan dampak negatif seperti munculnya sifat sombong dalam diri karyawan dan risiko keamanan, hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan.

Selain itu dalam hal pembagian *reward* masing-masing karyawan berbeda, 5 karyawan mengatakan bahwa tidak semua karyawan bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam perusahaan, sehingga akan menimbulkan kurangnya rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Karena perusahaan tidak selalu transparan pada karyawan dalam memperoleh peluang mengikuti program promosi jabatan, hal ini bisa menimbulkan rasa kecewa dalam diri karyawan tersebut

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif SDM yang dimiliki. Hal tersebut menuntut perusahaan agar menghasilkan kinerja yang sesuai, sehingga untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan perlu adanya *reward*, sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan agar karyawan tidak menyimpang dari aturan perusahaan yang telah ditetapkan perlu adanya pemberdayaan karyawan sehingga karyawan akan disilpin dan tidak menyimpang dari ketetapan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Di Pontianak".

## 1.2 Rumusan Masalah

### 1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakag yang telah dibahas muncul perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu, sehingga peneliti ingin melakukan yang berkaitan, apakah *reward* dan *employee empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak

### 1.2.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
2. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?

3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
4. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Employee Empowerment* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
2. Menganalisa pengaruh *Employee Empowerment* terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
3. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
4. Menganalisa pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
5. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.

6. Menganalisa apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.
7. Menganalisa apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak.

## 1.4 Kontribusi Penelitian

### 1.4.1 Kontribusi Teoristis

Temuan penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pengembangan di bidang manajemen khususnya SDM yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *Reward* dan *Employee Empowerment* dan kinerja karyawan.

### 1.4.2 Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh *reward* dan *empowerment* terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang program-program yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan tenaga kerja yang lebih efektif. Misalnya, pemerintah dapat merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan yang lebih relevan dengan kebutuhan industri.

## 1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Konteks penelitian ini mencakup beberapa aspek penting yang menjadi perhatian dalam pengelolaan karyawan, yaitu *reward* (penghargaan) dan

*employee empowerment* (pemberdayaan karyawan), yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* sering kali dipandang sebagai bentuk motivasi eksternal yang bisa memacu karyawan untuk mencapai target yang diharapkan. Bentuk reward dapat berupa penghargaan finansial, seperti bonus, insentif, kenaikan gaji, serta non-finansial, seperti pujian, penghargaan dalam bentuk sertifikat, dan kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang merasa dihargai melalui reward cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

*Employee empowerment* memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam pengambilan keputusan, memberikan wewenang lebih besar untuk mengatur tugas mereka, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan mereka terhadap pekerjaan. PT. Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak, pemberdayaan ini sangat penting mengingat tantangan pekerjaan di sektor agribisnis yang membutuhkan inisiatif dan adaptasi yang tinggi dari karyawan. *Empowerment* yang dilakukan dengan tepat tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang penting dalam penelitian ini karena berperan sebagai jembatan antara *reward* dan *empowerment* dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan terhadap kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, dan peran mereka dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi dan berkomitmen dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kepuasan kerja diyakini memperkuat pengaruh *reward* dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan, menjadikannya variabel yang relevan untuk diteliti.

Bagi PT. Charoen Pokphand Indonesia di Pontianak, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan strategis dalam meningkatkan kinerja

karyawan melalui pendekatan *reward* dan e*mpowerment* yang efektif serta memperhatikan aspek kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan perusahaan, tetapi juga bagi literatur manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis Indonesia, yang masih memerlukan studi empiris yang lebih banyak terkait dengan faktor-faktor ini.