

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya organisasi perusahaan merupakan institusi pencipta kekayaan (*wealth-creating institution*). Bahkan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk menjadi institusi pelipat ganda kekayaan (*wealth-multiplying institutions*) bagi *shareholder* perusahaan. Hal itu dilakukan perusahaan untuk dapat bertahan dan tumbuh di lingkungan bisnis. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan sebagai *wealth-creating institution* sekaligus *wealth-multiplying institutions*, maka perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang membedakan dengan para pesaing.

Suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif (Pfeffer, 1995 dalam Ellitan, 2002). Selain itu, banyak manajer dan peneliti menyadari agar perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan atau *sustainable competitive advantages* apabila semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut terlibat dan dituntut aktif untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam hal ini mencakup keterlibatan dalam proses perencanaan strategis dan menjadi bagian pengembangan kebijaksanaan organisasi, serta perencanaan perluasan lini organisasi

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan jangka panjang di banyak organisasi. Menurut Robbins

(2003) motivasi adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang dianjurkan oleh banyak peneliti akuntansi manajemen untuk meningkatkan motivasi karyawan (Drake dkk. 2007). Studi di bidang manajemen juga memperlihatkan bahwa karyawan yang telah merasa diberdayakan akan mempunyai tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula (Thomas dan Velthouse, 1990; Koberg dkk., 1999 dalam Drake dkk.2007).

Adanya faktor situasional dimana kondisi selalu berubah dan dilandasi dari teori *expectancy* yang menyatakan bahwa individu termotivasi berdasarkan evaluasi apakah usaha mereka menghasilkan usaha yang baik, kinerja yang baik diikuti oleh hasil yang diberikan dan apakah hasil tersebut menarik bagi mereka. Sesuai dengan *expectancy* teori bahwa seseorang memiliki harapan tertentu, maka dia akan memiliki *effort* (usaha) yang digerakkan oleh stimulus, salah satunya adalah sistem reward. Seberapa penting sistem reward non finansial bisa mengerakkan usaha seseorang tergantung pada persepsi seseorang terhadap item-item sistem reward non finansial

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi mediasi penghubungan antara variabel sistem reward terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga dihipotesiskan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Reward yang diberikan dapat berupa reward finansial maupun non finansial (Simamora, 2010). Kelemahan dari penelitian

terdahulu tersebut adalah karena ketidakefektifan dari pengukuran reward non finansial terhadap kinerja karyawan. Maka ini menjadi pengembangan pada penelitian ini. Pembeda dari jurnal penelitian terdahulu adalah menambahkan pengukuran reward non finansial dari jurnal pendukung yang lebih lengkap.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Gungor (2011) yang memperbaiki keterbatasan dalam hal sampel yang mana pada penelitian Gungor (2011) menggunakan sampel yang terbatas pada industri bank, dan ketidakefektifan pengukuran reward non finansial. Oleh karenanya, kelemahan tersebut akan diperbaiki dengan menambah *eksternal validity* yaitu model yang sama akan diuji dengan sampel berbeda yaitu karyawan perusahaan manufaktur di kota Semarang. Kedua dilakukan penambahan pengukuran sistem reward non finansial dimana pada penelitian Gungor (2011) untuk pengukuran reward non finansial hanya menggunakan promosi, bakat karyawan, tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pada penelitian ini akan ditambahkan pengukuran yaitu Flexibel Pekerjaan, Keamanan Kerja, Cuti, serta Pembelajaran dan pengembangan (Josephine,2015)

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul

**“PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SEMARANG ”**

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi memediasi efek sistem reward terhadap kinerja karyawan ?

1.3. TUJUAN PENULISAN

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi pada efek mediasi sistem reward terhadap kinerja karyawan.

1.4. MANFAAT PENULISAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Kontribusi Teori

Bagi teori, penelitian ini diharapkan mampu mendukung teori *Expectancy* dan teori kinerja serta teori motivasi Mc Clelland, menjadi pengembangan strategi untuk memotivasi karyawan merupakan salah satu ruang lingkup dari akuntansi keperilakuan.

- b) Kontribusi Riset

Penelitian ini meningkatkan *eksternal validity* dengan cara memperbaiki pengukuran sistem reward khususnya non financial reward.