

## PENDAHULUAN

Dampak dari dimensi praktik sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan telah menarik banyak perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia (HRM) selama 25 tahun terakhir (Van De Voorde dan Beijer, 2015). Dalam dua dasawarsa terakhir, banyak peneliti yang mulai fokus langsung pada hasil yang bertitik pada karyawan seperti kesejahteraan karyawan, serta untuk melihat lebih dekat seperti apa efek praktik SDM terhadap kesejahteraan karyawan (Jiang et al., 2012). Telah banyak juga dipelajari terkait peran kesejahteraan karyawan sebagai mekanisme di mana praktik SDM mempengaruhi kinerja karyawan (Fisher, 2010; Van De Voorde dan Beijer, 2015). Untuk menghasilkan kinerja yang meningkat dan peranan karyawan secara psikologis diperlukan kesejahteraan, dimana kesejahteraan merupakan hasil mediasi antara praktik sumber daya manusia (Khoreva & Wechtler, 2018).

Analisis ini mengungkapkan bahwa ada perbedaan besar dari kriteria praktik sumberdaya manusia dan beberapa kesamaan antara negara-negara yang terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan karyawan dan diperlukan penghargaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Karami, 2013). Bagaimana perusahaan bisa mempertahankan kinerja karyawan yang sedang menurun, diperlukan pengeloaalan dan praktik SDM yang baik, sehingga Praktik SDM dapat menguntungkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu dimensi lain dari kesejahteraan karyawan memberikan hasil yang menyuarakan kemungkinan pola trade-off yang kompleks antara HRM, dimensi kesejahteraan karyawan yang berbeda, dan kinerja karyawan (Boxall et al., 2016; Peccei et al., 2013).

Saat ini diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Selain melakukan investasi besar terhadap pemberian upah dan gaji, perusahaan juga melakukan investasi besar terhadap perekrutan sumber daya manusia SDM (Byars et al., 2004). Untuk itu manajemen harus membuat Jenjang karier untuk seluruh karyawan dan praktik sumber daya manusia SDM (Jyoti & Rani, 2015). Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diyakini bahwa menempatkan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat menyebabkan kepuasan dalam menghasilkan kinerja karyawan lebih tinggi. (Janssen & Yperen, 2004). Kesejahteraan secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja (Mirabito & Berry, 2015).

Praktek sumber daya manusia (SDM) juga dapat memberikan motivasi dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan (Jiang et al., 2012), studi ini berfokus pada dimensi seperti kesejahteraan karyawan psikologis, fisik, dan kesejahteraan social (Gardner et al., 2011) serta pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan kesejahteraan karyawan (Grant et al., 2007) untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam praktik sumber daya manusia ini sering terjadi pertukaran didalam berbagai dimensi kesejahteraan karyawan, di mana salah satu aspek kesejahteraan karyawan akan meningkat dan aspek lainnya dari kesejahteraan karyawan itu menurun (Grant et al., 2007). Banyak tenaga kerja yang terus mengalami perubahan menjadi lebih modern hal ini menjadikan dinamika di dalam praktik sumber daya manusia yang hasil kerjanya dinilai lebih menantang apabila di berikan penghargaan (Indrayanti, 2019).

Bukti empiris mengenai hubungan trilateral antara HRM, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa HRM memiliki efek positif pada berbagai dimensi kinerja karyawan karena terciptanya efek kebahagiaan karyawan yang positif (Devonish, 2013; Jiang et al., 2012; Van De Voorde dkk., 2012). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM dapat memicu tingkat stres, kelelahan, dan intensifikasi kerja yang lebih tinggi, yang merupakan elemen yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan fisik karyawan (Alfes et al., 2012). Khoreva & Wechtler (2018) menjelaskan tentang hubungan antara praktik sumberdaya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan serta peran mediasi kesejahteraan terhadap praktik sumberdaya manusia (SDM) dan kesejahteraan yang diteliti pada perusahaan layanan profesional di Finlandia. Sedangkan Karami (2013) menjelaskan bahwa perlunya penghargaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan kinerja karyawan. Kesenjangan penelitian ini dengan penelitian terdahulu Khoreva & Wechtler (2018); B.S.Pawar et al. (2016), yaitu bahwa peneliti sebelumnya tidak memasukkan variabel penghargaan yang menjadi variabel moderasi kesejahteraan, baik itu kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan spiritual, perbedaan lainnya penelitian ini dilakukan pada perusahaan Manufaktur aneka Industri yang berada di dalam lokasi Kawasan Industri dan Pergudangan di Tangerang, Indonesia.

Urgensi penelitian ini adalah untuk dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan Sumberdaya manusia (SDM) pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri dan Pergudangan di Tangerang, Indonesia. Selain itu perlunya validasi lebih lanjut dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan data multi sumber berdasarkan penilaian dari perspektif yang berbeda. Namun demikian, dalam penelitian ini peneliti melakukan cara purposive sampling kepada karyawan untuk mengetahui sejauh mana dampak pemberian penghargaan terhadap kesejahteraan karyawan disaat kondisi pandemi covid di Indonesia dewasa ini. Sedangkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana peranan pengaruh pemberian penghargaan terhadap kesejahteraan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Sedangkan lokasi penelitian adalah di perusahaan dalam lingkungan Kawasan Industri dan Pergudangan di Tangerang Indonesia. Semoga penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dan berkontribusi pada tatanan/keilmuan manajemen organisasi serta memberikan implikasi managerial yang positif pada perusahaan di kabupaten Tangerang Indonesia, khususnya yang berada didalam Kawasan Industri dan Pergudangan.