

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti mengharapkan hasil yang maksiman dari kinerja karyawannya. Apalagi di era globalisasi sumber daya manusia masih di anggap factor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Aset terpenting dan paling utama bagi sebuah organisasi adalah para pegawai.

Hasil kerja pegawai berperan penting untuk menunjang keberhasilan berjalannya semua tujuan organisasi. Hasil kerja atau kinerja pegawai di sebuah organisasi harus diwujudkan melalui penyelesaian tugas dengan baik dan benar. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan- tindakan yang meyebabkan karyawan mau mejuwudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan

melihat dan mencari tahu factor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkannya. banyak factor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan diantara factor tersebut adalah etos kerja dan kompensasi.

Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Dengan etos kerja yang tinggi perusahaan atau organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.

Etos kerja adalah Etos kerja berasal dari kata etos merupakan bahasa dari Yunani yaitu: ethos yang artinya ialah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi ataupun tujuan moral seseorang serta cara pandang mereka dalam bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos juga merupakan aspek evaluasi dasar sebagai sikap terhadap diri dan direfleksikan dalam kehidupannya (**Kredit et al., 2022**)

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Maka etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat berkerja dengan baik dan efektif

Kompensasi (**Kartikawaty et al., 2021**) Pengertian Kompensasi kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya (**F. Terhadap et al., 2021**). Kinerja harus selalu dievaluasi, hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja pegawai pada jangka waktu tertentu, mengetahui hambatan serta rintangan yang akan dan telah dihadapi, serta untuk mengukur apakah kinerja pegawai sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara khusus untuk memaksimalkan laba perusahaan.

Kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan itu sendiri agar keefektifan dan keefisienan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut (**Nurhidayat, 2022**) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan **(Nurhidayat, 2022)**

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antaranyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang merekayakiniapayang seharusnya mereka terima.kepuasan

kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya .Pendapat lain mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terdapat faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar kerja (**Jufrizen & Sitorus, 2021**)

Setiap perusahaan tidak akan terlepas dari personel pengaman yaitu satpam Satuan Pengamanan atau disingkat Satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya” (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah, BAB I, Pasal 1, Ayat 6).

Satpam ini awal berdiri di PT.Semen Padang Bernama KAMTIB (keamanan,ketertiban) lalu tahun 1958 baru berubah menjadi satpam satuan pengamanan. Satpam bertugas mengemban tugas satuan kepolisian terbatas apapun kewenangan polisi di emban oleh satpam tapi dalam lingkup terbatas dalam lingkungan contohnya perusahaan. Satpam merupakan garda terdepan hendaknya di sebuah perusahaan karena tanggung jawabnya yang sangat besar terhadap perusahaan apalagi PT.Semen Padang sebuah perusahaan milik negara yang disebut objek vital nasional yang ditetapkan oleh kementerian yang pengawasan keamanannya di bawah mabes polri dan semua yang dilakukan oleh satpam di lingkungan PT.Semen Padang diperiksa dan tugasnya dipandu dan dikawal oleh kepolisian daerah

Berikut table penilain kinerja satpam SP1 PT.Semen Padang yang dinilai oleh
BUJP PT.Pasoka

Tabel 1.1

TABEL PENILAIAN KINERJA

KPI SECURITY PROVIDER SP1

2022

| NO | ASPEK PENILAIAN | BOBOT PENILAIAN | BULAN | | | | | |
|----|--|--------------------|-------|-------------|-------------------|-----------------|--------------|------------------|
| | | | JULI | AGUS TUS | SEPT EMB ER | OKT OBE R | NOVE MBER | DES EM BER |
| 1. | Pemenuhan terhadap ketentuan undang – undang | 25 | 17 | 17 | 17 | 25 | 2 5 | 17 |
| 2. | Kesiapan tenaga kerja | 10 | 6 | 6 | 5 | 10 | 8 | 10 |
| 3. | Tingkah laku | 8 | 5 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|
| 4. | Seragam dan peralatan | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 5. | System pelaporan | 12 | 7 | 7 | 7 | 12 | 12 | 12 |
| 6. | Komitmen manajemen | 19 | 16 | 15 | 14 | 19 | 16 | 16 |
| 7. | Hasil operasional | 36 | 25 | 24 | 24 | 15 | 25 | 24 |
| JUMLAH | | 125 Point | 91 Point | 88 Point | 86 Point | 104 point | 106 point | 99 point |

Sumber : Unit keamanan PT.Semen Padang 2022

Berdasarkan data penilaian kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja aparat satpam diukur dari Aspek yang pertama yaitu pemenuhan terhadap undang – undang dimana salah satu pointnya yaitu tentang pelatihan khusus yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja satpam . Aspek yang kedua yaitu kesiapan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan dimana salah satu pointnya yaitu ketidakhadiran dan disiplin. Aspek yang ketiga yaitu tingkah laku dimana salah satu poinnya tingkah laku aparat terhadap teman,karyawan lain, dan atasan.Aspek yang keempat yaitu seragam dan peralatan salah satu pointnya yaitu kelengkapan aparat saat berpatroli. Aspek yang kelima yaitu system pelaporan kerja aparat kepada atasan. Aspek yang ke enam yaitu komitmen manajemen dimana salah satu

pointnya yaitu Responsif manajemen Security Provider. Aspek yang ketujuh yaitu hasil operasional

Dari table penilain di atas terdapat skor penilaian kinerja satpam SP1 per tahun 2022 bulan juli 91 point disebut dengan kategori baik, bulan Agustus 88 point disebut kategori cukup, bulan September 86 point dengan kategori cukup bulan Oktober naik signifikan 104 point dengan kategori sangat baik, begitu juga pada bulan November 106 point kategori sangat baik lalu pada bulan Desember Kembali menjadi 99 point dengan kategori baik dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja satpam hanya mengalami persamaan di setiap bulanya Adapun mengalami kenaikan itu hanya dua bulan dan pada bulan selanjutnya Kembali lagi pada kondisi sebelumnya penyebabnya Dari hasil data penilain kierja tertulis bahwa masih adanya ketidak disiplin para aparat dalam menjalankan tugas

Selain factor etos kerja kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT.Semen padang pemberian kompensasi sudah baik tetapi masih ada terlambatan – keterlambatan dari jadwal yang seharusnya salah satunya yaitu uang lembur dan program efisiensi yang di terapkan perusahaan sehingga menyebabkan menurunnya propesionalitas personil pengamanan . Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Harahap & Khair, 2020**), Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil (**Lubis et al., n.d.**) penelitian yang dilakukan semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik.

Oleh (**Kusmana & Iskandar, 2019**) Dari hasil penelitian dapat dilihat. Dari hasil perhitungan di peroleh etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi juga berpengaruh secara signifikan

berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul

“PENGARUH *ETOS KERJA DAN KOMPENSASI* TERHADAP KINERJA APARAT SATPAM MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT.SEMEN PADANG”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang masih mengalami keterlambatan pada satpam PT.Semen Padang
2. Etos kerja yang masih rendah menyebabkan penurunan kinerja satpam PT.Semen Padang
3. Kinerja yang masih kurang yang membuat masih adanya kasus pencurian pada PT.Semen Padang
4. Masih ada ditemukan satpam yang tidak disiplin pada aparat satpam PT.Semen Padang
5. Tidak semua aparat satpam memiliki etos kerja yang tinggi dilihat dari adanya tidak efisien dalam memelihara alat teknis
6. Kurangnya penilaian kinerja yang di lakukan oleh pemimpin pada PT.Semen Padang
7. Terjadinya perilaku yang kurang baik yang di lakukan aparat satpam pada PT.Semen Padang
8. Tidak semua aparat satpam memiliki tanggung jawab penuh pada PT.Semen Padang
9. kedisiplinan yang rendah dilihat dari seringnya aparat satpam yang terlambat Kembali ke pos setelah jam istirahat
10. Kinerja yang masih kurang yang membuat masih adanya orang masuk ke perusahaan tanpa tanda izin secara berulang pada PT.Semen Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu etos kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja aparat satpam di PT.Semen Padang.

1.4.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja satpam di PT.Semen Padang ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja satpam di PT.Semen Padang?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang ?
6. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT.Semen Padang ?

7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja satpam dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT.Semen Padang ?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja satpam di PT.Semen Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja satpam di PT.Semen Padang .
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam di PT.Semen Padang ?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT.Semen Padang ?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja satpam dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT.Semen Padang ?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di instansi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang khususnya pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.