

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADA
PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI CABANG PIM DI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

FEBRIANTI

NPM : 19.01.11.0177

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Febrianti
Nomor Pokok : 19.01.11.0177
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Di Palembang

Pembimbing Proposal :

Tanggal 13-04-2023

Pembimbing I :  Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN : 0222036101

Tanggal 13-04-2023

Pembimbing II :  Yun Suprani, S.E., M.Si.
NIDN : 0207066701

206/PS/DFE/'23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 13-04-2023

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 13-04-2023


 
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

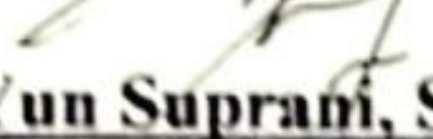

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febrianti
Nomor Pokok : 19.01.11.0177
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Di Palembang

Penguji Proposal :

Tanggal 13-04-2023 Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si.
NIDN : 0222036101

Tanggal 13-04-2023 Penguji I :  Yun Suprati, S.E., M.Si.
NIDN : 0207066701

Tanggal 13-04-2023 Penguji II :  Herman Efrizal, SE., MM
NIDN : 0202066602


206/PS/DFE/'23

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 13-04-2023


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 13-04-2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febrianti
Npm/Nomor Pokok : 1901110177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang,

Maret 2023



Febrianti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kebaikan itu terdapat dalam lima hal; merasa cukup, menahan diri untuk menyakiti, mencari perkara yang halal, takwa, dan yakin kepada Allah.”

(Imam Syafi'i)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS Al-Insyirah: 5-6)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua Orang Tuaku Mamak Murdiani dan Bapak Towo Tercinta ♥
- Saudara-Saudaraku Dan Orang Yang Menyayangiku
- Dosen Jurusan Manajemen
- Sahabt dan Teman Seperjuangan
- Almamaterku
- Dan Diri Sendiri Niken Febrianti♥

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang”**

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E. ,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik

yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal penelitian ini.

7. Perusahaan Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Perusahaan Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati, Saya sangat berterima kasih telah memberikan dukungan serta semangat selama pengerjaan skripsi ini.
10. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.
11. Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir penulis ingin mengucapkan bahwa urutan ucapan terima kasih di kata pengantar ini bukanlah penentu tingkat support kalian, tetapi benar-benar tulus hanya sebuah urutan formalitas angka saja. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Palembang,

Maret 2023

Febrianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi Terhadap Kinerja ...	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .	12
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja Terhadap Kinerja	13
2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.7 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Kompensasi Kerja	17

2.2.1	Pengertian Kompensasi kerja	17
2.2.2	Tujuan Pemberian Kompensasi	18
2.2.3	Dimensi dan Indikator Kompensasi	19
2.3	Kepuasan Kerja	22
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.3.2	Pentingnya Kepuasan Kerja.....	23
2.3.3	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.4	Etos Kerja.....	24
2.4.1	Pengertian Etos Kerja	24
2.4.2	Fungsi Etos Kerja	25
2.4.3	Dimensi dan Indikator Etos Kerja	25
2.5	Penelitian Lain yang Relevan.....	26
2.6	Kerangka Berfikir	31
2.6.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.6.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.7	Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
3.3.1	Populasi Penelitian	37
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	38
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	39

3.6	Instrumen Penelitian	42
3.6.1	Uji Validitas.....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	44
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.7.4	Uji Hipotesis	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Sejarah Perusahaan	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
4.2	Hasil Penelitian	54
4.2.1	Hasil Uji Validitas	54
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	56
4.3	Hasil Analisis Statistik	59
4.3.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	59
4.3.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.3.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi.....	65
4.4	Uji Hipotesis Statistik	65
4.4.1	Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	66
4.4.2	Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	66
4.5	Pembahasan.....	68
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Daftar Kineja atau Prestasi Karyawan Pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang.....2
1.2	Kompensasi Berdasarkan Jumlah Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Palembang Tahun 2019-2021.4
2.1	Penelitian Lain yang Relevan27
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian35
3.2	Indikator dan Definisi Operasional Variabel40
3.3	Skala Instrumen Penelitian42
4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)55
4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....56
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3)56
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....57
4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1).....58
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....58
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X3)59
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....59
4.9	Hasil Analisis Deskriptif.....60
4.10	Hasil Uji Normalitas62
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas63
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas63
4.13	Hasil Analisis Linier Berganda.....64
4.14	Hasil Koefisien Determinasi66
4.15	Hasil Uji Secara Simultan (F)67
4.16	Hasil Uji Secara Parsial (t).....68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	31
4.1 Struktur Organisasi PT. Prima Usaha Era Mandiri.....	53

ABSTRAK

FEBRIANTI, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang. (Di Bawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si)

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Usaha Era Mandiri Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Secara simultan f(Uji f) Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Uji F sebesar 14,870 dan nilai signifikan F sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ secara bersama-sama variabel kompensasi, kepuasan kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda antara variabel kompensasi (X_1) 0,352, kepuasan kerja (X_2) 0,313 dan etos kerja (X_3) 0,263 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 2,729 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 2,729 + 0,352X_1 + 0,313X_2 + 0,263X_3$

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,467 atau 46,7% dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FEBRIANTI, Effect of Compensation, Job Satisfaction and Work Ethics on Employee Performance at PT. Prima Usaha Era Mandiri, PIM Palembang Branch. (Under the Guidance of Ms. Lusia Nargis, S.E., M.Si and Ms. Yun Suprani, S.E., M.Si)

This study used the Quantitative Method to determine how much influence compensation, job satisfaction and work ethic have on employee performance at Pt. Prima Usaha Mandiri Era Palembang. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this study is by using observation and questionnaires. The instrument test used is the validity test and the reliability test. The analysis used is multiple linear regression and hypothesis testing (f test and t test) with a significance of 5% or 0.05 using SPSS 22.0.

Simultaneously f(f test) The results of statistical calculations show that the F test value is 14.870 and the significant F value is 0.000. By using a significance limit of 0.05, it is obtained that the significance value under study is less than 0.05 or 0.000 <0.05 together the variables of compensation, job satisfaction and work ethic have an influence on employee performance and can be seen from the regression results multiple linear between compensation variables (X1) 0.352, job satisfaction (X2) 0.313 and work ethic (X3) 0.263 on employee performance (Y) obtained a constant value of 2.729 so that the multiple linear regression equation of this study is as follows: $Y = 2.729 + 0.352 X1 + 0.313X2 + 0.263X3$

The results of the analysis of the coefficient of determination (R²) show that the R Square value obtained is 0.467 or 46.7% and the remaining 53.3% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction and Work Ethics and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

FEBRIANTI dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 06 Februari 2001, merupakan anak bungsu dari pasangan Bapak Towo dan Ibu Murdiani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 141 Palembang, Sekolah Menengah pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 11 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2019, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Penulis

Febrianti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian tenaga kerja dan kedisiplinan (Afandi p. 2018). Menurut Desseler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Zainal (2014), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan dalam keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha serta terdapat faktor negatif yang dapat

menurunkan kinerja karyawan salah satunya menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, rekan tim yang juga menurun semangat dalam bekerja serta karyawan datang telambat setelah jam istirahat selesai. Fenomena yang terjadi pada karyawan tersebut berdampak juga pada etos kerja yang mengalami penurunan kinerja karyawan. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kinerja karyawan, Dengan demikian etos kerja juga menjadihalpenting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Kineja atau Prestasi Karyawan
Pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang

Bobot	Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
81-100	Baik Sekali	6	22,9	5	15,2	7	17,8
65-80	Baik	29	40,4	30	52,8	25	38,8
49-64	Cukup	17	22,6	16	20	18	30,8
33-48	Kurang	8	14	6	12	5	12,6
32	Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah		60	100	55	100	55	100

Sumber PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang

Untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang menggunakan skala sanat baik, baik, cukup, kurang dan rendah.

Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang. Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klasifikasi baik dan cukup selalu mengalami perubahan disetiap tahunnya.

Di era globalisasi, perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua bela pihak.

Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, intensif, tunjangan dan lain-lain. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam bekerja selain kompensasi, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam

bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa kajian teoritis tersebut di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan kajian secara empiris pada beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Mahdi dkkk (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal bahwa adanya pengurangan hari dan jam kerja karyawan yang disebabkan oleh dampak dari pandemi sehingga menyebabkan pengurangan upah dan penurunan kompensasi yang diterima karyawan, hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan berkurang motivasinya untuk bekerja giat sebagaimana mestinya sehingga menyebabkan karyawan sulit juga untuk mendapatkan kompensasi.

Tabel 1.2
Kompensasi Berdasarkan Jumlah Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri
Cabang PIM Palembang Tahun 2019-2021.

Tahun	Total Kompensasi (Rp)	Jumlah Karyawan Sebelumnya	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawam
2021	100.000.000	60	1	6	55
2020	110.000.000	62	2	4	60
2019	150.000.000	75	5	2	78

Sumber PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa table kompensasi yang diberikan kepada karyawan mengalami penurunan yang cukup besar dilihat dari

tahun 2020 sebesar 110.000.000,- Penurunan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap jumlah karyawan yang keluar.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Tinggi rendahnya etos kerja pegawai menjadi penilaian atasan. Dengan etos kerja yang tinggi pegawai akan produktif, mampu, dan semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Etos kerja merupakan aset berharga yang banyak dicari perusahaan. Pegawai dengan etos kerja yang baik akan sering dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mengerjakan proyek khusus karena lebih dapat diandalkan, berdedikasi, dan disiplin. Etos kerja sendiri adalah sikap penuh tekad dan dedikasi dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang bisa mencapai kesuksesan profesional apabila memiliki nilai-nilai dari etos kerja. Untuk mendukung etos kerja pada pegawai, perusahaan harus memiliki tunjangan kerja pegawai agar bisa meningkatkan semangat kerja mereka.

PT. Prima Usaha Era Mandiri adalah salah satu perusahaan restoran cepat saji atau yang dikenal dengan A&W. Produk utama PT. Prima Usaha Era Mandiri adalah ayam gorengnya, berbagai variasi menu, harga yang terjangkau. Dan di wilayah Palembang memiliki tiga cabang yaitu di Palembang Indah Mall, Palembang Square, dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II.

Hasil pengamatan juga menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri Palembang yang terlihat dari keluhan-keluhan para karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Selain itu adanya fasilitas perusahaan terhadap karyawan yang kurang memadai. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja juga menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh dan dirasakan dari permasalahan/fenomena yang muncul. Hal ini membawa konsekuensi bagi pimpinan dan karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, serta meningkatkan pemahaman mereka. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dapat didefinisikan sebagai suatu kalimat pernyataan yang disusun berdasarkan adanya masalah tersebut dan akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data dalam suatu proses penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang?

2. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang?
4. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru sebagai pembuktian atau pengujian tentang kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang.
4. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk menginformasikan tindakan, membuktikan teori dan mengembangkan

pengetahuan di bidang studi. Adapun manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan dengan masalah yang diteliti di PT. Prima Usaha Era Mandiri Palembang Cabang PIM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan suatu informasi sebagai bahan penelitian untuk mahasiswa selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator, human resource management for management research*. Edisi I, Cetakan 1. Yogyakarta : Depublish.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Darodjat, Sinamo. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mahdi, M. R. M., M. Djudi., & M. Iqbal. (2015). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan : Studi di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 1-5

- N. Firmandari, (2014) “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*,” EKBISI, vol. IX, no. 1, pp. 25–34, 2014.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardewi. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ). Etos kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di kota Amplapura*. Volume 4 tahun 2013. Singaraja Indonesia : Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Zainal, A. (2014). *Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya.