

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, tenaga dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berdampak pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Terlepas dari kemajuan teknologi, perkembangan informasi, modal, dan material yang memadai sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia.

Manusia adalah investasi utama dalam setiap organisasi. Oleh karena itu manusia harus dikelola dengan tepat. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki personil berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat (Kharisma et al., 2019).

Dalam konteks permasalahan ketenagakerjaan secara makro maka fungsi Pusdiklat dapat diperluas dan dioptimalkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap bagi perusahaan. Lembaga-lembaga pendidikan dan kursus merupakan bentuk sekolah non formal yang banyak dijumpai di masyarakat. Industri pendidikan non formal tidak mengenal kelas atau tingkatan secara kronologis, walaupun terdapat penjenjangan tidak seketat seperti pendidikan formal. Sedangkan struktur komando yang tertib dan berjenjang menjadi ciri organisasi militer. Salah satu unsur utama yaitu doktrin militer. Doktrin militer adalah seperangkat prinsip dan pedoman yang

menjelaskan bagaimana organisasi militer mempersiapkan dan melaksanakan peperangan. Hal ini mencakup strategi, taktik, dan prosedur operasional.

Hal ini tidak terlepas dialami oleh organisasi Satuan Latihan Brimob, brimob merupakan organisasi elit militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari Satuan Latihan Brimob adalah organisasi dibawah Korps Brimob Polri yang menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan Brimob. Jumlah populasi sebanyak 315 personil Brimob. Tuntutan kinerja anggota Brimob meliputi pengadaan pendidikan dan pelatihan yakni bagi anggota polri yang baru masuk dalam kesatuan, operasi satuan tugas ke Papua, pelatihan keterampilan *Search And Rescue* (SAR), jadwal piket dan lain-lain. Polri memiliki unsur birokrasi di Indonesia yang bekerja 24 jam per hari tanpa mengenal hari libur maupun cuaca. Maka anggota Brimob dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja. Agar semua personil memberikan performance kinerja yang terbaik maka Satuan Brimob memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan ketat dan tegas.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja (Anjani et al., 2021). Kompensasi yang sesuai standart organisasi, beban kerja yang diselesaikan tepat waktu, dan kepuasan kerja tinggi menjadi faktor peningkatan kinerja. Kinerja merupakan perwujudan dari sikap kerja personil. Hal ini menunjukkan sejauh mana individu berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas, aturan serta prosedur organisasi tempat personil tersebut bekerja (Soetjipto & Supriyanto, 2020).

Beban kerja yang dapat diselesaikan dengan waktu normal dalam satuan

waktu tertentu akan memberikan kualitas kerja yang baik. Kepuasan kerja juga dapat membantu pengembangan diri personil agar kinerja menjadi lebih optimal. Setiap personil diharapkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempertahankan kepuasan kerja tetap tinggi agar proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Personil yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kinerja yang lebih optimal dibandingkan personil dengan kepuasan kerja rendah akan menimbulkan kemungkinan sumber daya manusia tidak bersemangat kerja dan kinerja menurun. Hal ini tidak terlepas dari perbedaan pendapat penelitian terdahulu, penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya

Research	Temuan	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Puspitasari et al., (2024)
	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Budiono, (2022)
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	Malau & Kasmir, (2021)
	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sisiawan putra et al., (2024)
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Roberts & David, (2020)
	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Farid Hidayat, Suwandi, (2022)

research Gap.

Tabel 1 Research GAP

Fenomena terjadi di Satuan Latihan Brimob, Kinerja bahwa dalam satu tahun terakhir ini mendapatkan masalah dimana personil bekerja melebihi jam kerja seharusnya terutama ketika adanya Pendidikan dan pelatihan untuk anggota polri yang baru. Apabila hal ini terus berlanjut dan belum teratasi dengan baik maka

dapat berdampak penurunan kinerja personil.

Menurut Purnawati Hellen Wijaya (2019:290) pemberian kompensasi menjadi salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motivasi personil bekerja. Kompensasi yang ideal menjadi faktor peningkatan kinerja. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Perlindungan kesehatan juga diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi personil tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Kompensasi juga memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja (I. Hidayat & Agustina, 2020). Kompensasi yang memadai dianggap dapat menjamin kepuasan kerja anggota kepolisian. Dengan kompensasi yang memadai, organisasi memelihara sikap dan perilaku positif pekerja untuk kepentingan organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada personil Satuan Latihan Brimob diduga kurang sesuai. Personil mengeluhkan tentang bonus yang didapatkan kurang sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan. Bonus yang tidak sesuai harapan personil dikhawatirkan menurunkan kepuasan kerja. Padahal semakin baik kompensasi yang diberikan kinerja personil akan meningkat (Prasetyo et al., 2021).

Pekerja yang baik adalah pekerja yang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu. Namun bagaimana apabila tugas yang diberikan belum dapat

terselesaikan dan justru terdapat penambahan tugas baru. Hal ini tentu memicu stres bagi personil. Beban kerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Susiarty et al., 2019). Beban kerja yang dihadapi personil dapat menjadi pemicu stres kerja yang benar-benar harus diperhatikan. Dikarenakan beban kerja mempengaruhi kinerja personil, terdapat kecenderungan apabila beban kerja ringan maka kinerja semakin baik (Hakman et al., 2021). Apabila beban kerja cukup tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja (Manaf et al., 2017) .

Personil dengan beban kerja yang tinggi akan lebih mudah merasakan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, personil dengan beban kerja yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi beban kerja seorang personil di Perusahaan, kepuasan kerja akan menurun (Sanjiwani, 2021). Sehingga personil harus pandai dalam mengontrol beban kerja dengan baik agar dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Banyaknya tugas yang diberikan sehingga menurunkan semangat personil untuk bekerja (Riana et al., 2021). Artinya beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja.

Fenomena beban kerja di Satuan Latihan Brimob , personil merasa banyaknya jumlah pekerjaan yang dikerjakan dalam Pendidikan dan pelatihan pada peserta selama kurang lebih tiga bulan. Sehingga personil merasa letih dan lelah dalam mengelola maupun melakukan pemberian materi baik *indoor* maupun *outdoor* pada peserta yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dan tuntutan pengetahuan yang dimiliki personil diharapkan dapat sesuai dengan besaran gaji atau bonus yang diterima.

Kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif

dan negatif tentang pekerjaan (I. Hidayat & Agustina, 2020). Kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, pengawasan supervisor dan rekan kerja mempengaruhi kinerja personil (Malau & Kasmir, 2021). Untuk pencapaian kinerja harus diperhatikan imbalan atas kinerja personil agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Fenomena yang terjadi Di Satuan Latihan Brimob adalah ketidakpuasan kerja terlihat pada personil yang mengeluh komunikasi yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Personil membutuhkan kerjasama dengan rekan kerja agar tercipta kondisi kerja yang harmonis. Adanya bonus uang diharapkan mendorong terciptanya kinerja apabila ada rasa kepuasan. Kepuasan juga mampu menjembatani personil brimob yang dituntut dengan banyaknya jumlah pekerjaan tetap terdorong terciptanya kinerja personil.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan wawancara yang dilakukan, peneliti tertarik menganalisis lebih lanjut serta memfokuskan penelitian pada Kinerja Personil dengan melakukan penelitian berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Di Satuan Latihan Brimob”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan 7 (Tujuh) permasalahan yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob?;
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob?;

3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob?;
4. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob?;
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob?;
6. Apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob?;
7. Apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob?;

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari penelitian, tujuan dari penelitian yakni:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob;
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob;
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob;
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob;
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob;
6. Menguji dan menganalisis kemampuan kepuasan kerja memediasi pengaruh

kompensasi terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob;

7. Menguji dan menganalisis kemampuan kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob;

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Di Satuan Latihan Brimob” diharapkan dari pihak-pihak berikut dapat menerima manfaat dari penelitian yang dilakukan :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian diharapkan dapat menambah aspek keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia yang relevan dengan kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja personil di organisasi yang karakteristiknya sarat dengan komando.
2. Dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan menambah sumber wawasan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Di Satuan Latihan Brimob.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas
Hasil Penelitian diharapkan digunakan sebagai referensi lebih mendalam terkait menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja personil, dan pengaruh tidak langsung kompensasi, beban kerja terhadap kinerja personil dengan dimediasi oleh

kepuasan kerja untuk masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Harapan penelitian tentang “Peran Mediasi Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Di Satuan Latihan Brimob” mampu membantu penulis dalam menemukan serta mengembangkan ilmu baru.

3. Bagi Personil Satuan Latihan Brimob

Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja personil di Satlat Brimob.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan proposal tesis berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Di Satuan Latihan Brimob” mengikuti buku pedoman penulis. Adapun penyusunan proposal tesis dibagi tiga bab utama yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dijelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka dijelaskan perihal ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian. Beragam

teori dari peneliti terdahulu dijelaskan secara sistematis dan informasi tersebut digunakan untuk menyusun kerangka penelitian untuk mempermudah pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian diuraikan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrument penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data penelitian uji validitas dan realibilitas instrument penelitian,serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti tentang permasalahan yang telah dirumuskan dan menjabarkan penjelasan mengenai hasil temuan yang dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis statistik, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, saran untuk instansi dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan subjek serupa.