

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena manusia memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial, sarana, dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Karyawan sebagai bagian dari organisasi memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan perilaku dan sikap kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah etos kerja. Etos kerja menggambarkan sikap, nilai, dan semangat seseorang dalam memandang serta melaksanakan pekerjaan. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan cenderung melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, memiliki semangat, dan berusaha menghasilkan pekerjaan yang optimal. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat ditunjukkan melalui

kurangnya kesungguhan, rendahnya tanggung jawab, kurangnya semangat, dan kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Ginting dalam Wibowo et al. (2022), etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja berdasarkan etika dan perspektif kerja yang diyakini serta diwujudkan melalui perilaku kerja. Asmike (2021) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan sikap keseluruhan karyawan dalam mengekspresikan dirinya yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dan mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja dapat dipahami sebagai sikap dan semangat yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh serta bertanggung jawab.

Menurut Priansa (2018), etos kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, antara lain keahlian interpersonal, inisiatif, dan kemampuan untuk dapat diandalkan. Sementara itu, Nitisemito (2001) menjelaskan bahwa etos kerja dapat tercermin melalui sikap karyawan, perasaan dalam melaksanakan pekerjaan, kesediaan melaksanakan pekerjaan, dan kesungguhan dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan erat dengan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Etos kerja menjadi semakin penting pada organisasi yang bergerak dalam pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pelayanan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut relevan dengan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi

(SPPG) yang dalam pelaksanaan kegiatannya melibatkan karyawan dari berbagai bagian dengan tugas yang saling berkaitan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional sehingga diperlukan kesungguhan, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

SPPG Kabupaten Kebumen merupakan salah satu objek yang memiliki aktivitas operasional yang membutuhkan koordinasi antarbagian. Pelaksanaan pekerjaan tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga membutuhkan sikap kerja yang baik dari setiap karyawan. Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk bekerja sama menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Apabila sikap dan perilaku kerja karyawan tidak berjalan secara optimal, kondisi tersebut dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada karyawan SPPG Kabupaten Kebumen, ditemukan adanya perbedaan sikap dan perilaku kerja karyawan, terutama dalam hal kesungguhan menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, keseriusan dalam bekerja, dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan belum sepenuhnya berada pada kondisi yang sama. Adanya perbedaan tersebut menjadi fenomena yang penting untuk dikaji karena etos kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperkuat

fenomena tersebut, hasil observasi awal perlu dilengkapi dengan data yang benar-benar diperoleh peneliti. Data tersebut dapat berupa jumlah karyawan yang menunjukkan permasalahan tertentu, hasil wawancara, hasil pengamatan terhadap perilaku kerja, atau data lain yang relevan. Penyajian data awal diperlukan agar permasalahan penelitian memiliki dasar empiris dan tidak hanya didasarkan pada asumsi peneliti.

Permasalahan etos kerja tersebut dapat berkaitan dengan berbagai faktor dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, faktor yang menjadi perhatian adalah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih karena secara teoritis memiliki hubungan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga telah menjadi objek penelitian sebelumnya dalam kaitannya dengan etos kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kompensasi dapat mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya yang diberikan kepada karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan dan tanggung jawabnya mendapatkan penghargaan yang layak dapat memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi memengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan etos kerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Samsudin (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengarahkan tenaga, pikiran, dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas, mencapai prestasi, dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan. Busro (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan adanya dorongan tersebut, karyawan diharapkan memiliki semangat dan kesungguhan dalam melaksanakan

pekerjaan. Kondisi tersebut berkaitan dengan etos kerja karena etos kerja juga tercermin melalui semangat, kesediaan, dan kesungguhan seseorang dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang menjadi perhatian adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan keadaan yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pada pelaksanaan pekerjaan pada SPPG, disiplin kerja diperlukan agar setiap karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan waktu, prosedur, dan ketentuan yang berlaku. Singodimedjo dan Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja antara lain ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap aturan lainnya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas secara teratur dan konsisten.

Disiplin kerja dalam penelitian ini perlu dibedakan dengan etos kerja agar kedua variabel tidak memiliki konsep yang tumpang tindih. Disiplin kerja berfokus pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan ketentuan organisasi,

seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta kepatuhan terhadap prosedur pekerjaan. Sementara itu, etos kerja lebih berfokus pada sikap dan nilai karyawan terhadap pekerjaan, seperti kesungguhan, kesediaan, semangat, keseriusan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya perbedaan fokus tersebut, kedua variabel dapat digunakan sebagai konstruk yang berbeda dalam penelitian.

Hubungan antara kompensasi dan etos kerja telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu. Agustina et al. (2016) menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik serta penerapan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, Dunggio et al. (2021) menemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dorongan kerja yang dimiliki karyawan dapat menjadi salah satu faktor penting dalam pembentukan etos kerja.

Herlina (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kompensasi terhadap etos kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dorongan intrinsik yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan etos kerja. Sementara itu, Foeh dan Papote (2021) menemukan bahwa disiplin kerja

merupakan variabel yang paling signifikan terhadap etos kerja pegawai dibandingkan kompensasi. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya kepatuhan karyawan terhadap aturan dan ketentuan kerja dalam membentuk etos kerja yang lebih baik. Nugraha dan Kasmir (2019) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi dan disiplin yang baik cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Wijayanti dan Fitriana (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap etos kerja pegawai, sedangkan motivasi menjadi faktor pendukung. Hasil tersebut semakin menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi faktor penting dalam membentuk etos kerja karyawan. Selanjutnya, Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pelayanan publik. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa etos kerja dapat meningkat ketika sistem penghargaan diberikan secara adil dan disiplin diterapkan secara konsisten.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan etos kerja. Namun, terdapat perbedaan hasil mengenai variabel yang memiliki pengaruh lebih kuat. Dunggio et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan. Sementara itu, Foeh dan Papote (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan kompensasi. Selanjutnya, Wijayanti dan Fitriana (2022)

menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap etos kerja.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap etos kerja masih relevan untuk diuji kembali. Selain perbedaan hasil penelitian, karakteristik organisasi dan pekerjaan juga dapat memengaruhi hubungan antarvariabel. Hasil penelitian pada perusahaan, instansi pemerintah, maupun organisasi pelayanan publik belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi karyawan pada SPPG Kabupaten Kebumen.

SPPG memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antarbagian, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, dan kerja sama dalam melaksanakan aktivitas operasional. Kondisi tersebut menjadikan etos kerja sebagai salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga diharapkan memiliki kesungguhan dan tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Penelitian ini tidak hanya didasarkan pada perbedaan objek penelitian dengan penelitian terdahulu, tetapi juga didasarkan pada fenomena empiris yang ditemukan melalui observasi dan wawancara awal pada karyawan SPPG Kabupaten Kebumen. Adanya perbedaan sikap dan perilaku kerja karyawan dalam hal kesungguhan, tanggung jawab, keseriusan, dan semangat kerja menjadi dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan etos kerja.

Penelitian ini juga penting dilakukan karena hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan mengenai faktor yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap etos kerja. Kondisi tersebut memberikan ruang untuk melakukan pengujian kembali terhadap pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada konteks SPPG Kabupaten Kebumen. Dengan pengujian tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel independen dengan etos kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dipandang sebagai faktor yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan etos kerja karyawan SPPG Kabupaten Kebumen. Kompensasi berkaitan dengan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya, motivasi berkaitan dengan dorongan yang membuat karyawan berusaha mencapai tujuan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan organisasi. Ketiga faktor tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi secara bersama-sama dapat menjadi bagian penting dalam memahami sikap dan perilaku kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan SPPG Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan etos kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat

menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola SPPG dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi yang sesuai, peningkatan motivasi kerja, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Berdasarkan uraian mengenai kondisi objek penelitian, fenomena awal, landasan teoritis, serta hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen.**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap etos kerja sumber daya manusia pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap etos kerja sumber daya manusia pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja sumber daya manusia pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)?

Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja sumber daya manusia pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)?

1.2. Batasan masalah

Untuk memastikan penelitian ini tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan atau petugas Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten Kebumen yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan operasional program. Meliputi SPPG Kecamatan Ambal, Kecamatan Alian, Kecamatan Pejagoan, Kecamatan Kebumen.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten Kebumen. Untuk menghindari perluasan pembahasan, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:
 - a. Etos Kerja (Y), menurut Nitisemito (2001:75), etos kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan semangat, kesungguhan, serta kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator etos kerja menurut Nitisemito (2001:75) adalah:
 1. Sikap karyawan
 2. Perasaan seorang karyawan
 3. Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
 4. Fokus atau keseriusan dalam bekerja
 - b. Kompensasi (X1), menurut Mujanah (2019:1), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan

yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Afandi (2018:194), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

c. Motivasi Kerja (X2), menurut Samsudin (2015:281), motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bersedia melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015:7), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Afiliasi
3. Kekuasaan

d. Disiplin Kerja (X3), menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335), disiplin kerja merupakan keadaan yang memberikan dorongan kepada karyawan agar melaksanakan kegiatan dengan benar dan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2019:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan lainnya

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten/Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten/Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten/Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) di Kabupaten/Kabupaten Kebumen.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan pengaruh

kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai etos kerja pada sektor pelayanan publik, khususnya dalam pelaksanaan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG), yang memiliki karakteristik sumber daya manusia yang heterogen serta menuntut efektivitas operasional yang tinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan objek maupun variabel penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengelola Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang sistem kompensasi yang adil, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat penerapan disiplin kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat terbentuk etos kerja karyawan yang profesional, bertanggung jawab, dan mampu mendukung keberhasilan pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis secara berkelanjutan.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berbasis data empiris kepada pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia pada program pelayanan publik. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan

sebagai salah satu bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis, sehingga tujuan program dalam meningkatkan status gizi masyarakat dapat tercapai secara optimal.

c. Bagi Karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG)

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam membentuk etos kerja yang tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab, profesionalisme, serta komitmen dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mendukung keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis.

