

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor-faktor yang saling terikat dan berpengaruh didalamnya, Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi.

Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Organisasi pemerintah, dalam penetapan tujuan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak

internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Dimitra Adi Wjaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Properti Pembangunan Perumahan yang tentunya memiliki karyawan yang jumlahnya tergolong tidak sedikit. Adapun penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan yang akan di sesuaikan oleh penilaian Nasabah atau customer yang telah direncanakan hasil yang baik dalam pembangunan rumah yang diinginkan oleh semua nasabah dan sangat berpengaruh bagi perusahaan apabila penilaian dari nasabah jelek atau tidak bagus dan apabila perusahaan dalam penilaian dari nasabah itu sangat bagus ranting perusahaan tersebut akan naik maksimal. selain itu berdasarkan wawancara yang didapat dari perusahaan tersebut dalam sikap dan kedisiplinan mereka sangat bagus dan menghasilkan output yang bagus yang memberikan timbal balik kepada perusahaan. Padahal, dengan perilaku yang baik dan ditunjang dengan kedisiplinan secara tidak langsung akan menciptakan lingkungan perusahaan yang berbudaya. Perusahaan juga meyakini bahwa karyawan yang baik dalam segi perilaku dan disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga mampu membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah data-data karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya tahun 2023

No	Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1 Orang
2	Komisaris	1 Orang
3	Manager	2 Orang
4	Admin	3 Orang
5	Leader Marketing	2 Orang
6	Marketing	42 orang
Total		51 orang

Diolah : PT. Dimitra Adi Wijaya tahun 2023

PT. Dimitra Adi Wijaya yang berkedudukan di Kota Bandar Lampung yang beralamatkan di Perumahan Perum Putra Kedaton, Labuhan Ratu Raya, Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung. PT. Dimitra Adi Wijaya memiliki 51 karyawan dan beberapa divisi yaitu antara lain Direktur utama, Komisaris, manager, admin. Leader Lapangan dan marketing dengan keterangan tanggung jawab setiap divisi yang telah di terangkan.

Berikut adalah data masa kerja karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data masa kerja karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya tahun 2023

No.	Bagian	Masa kerja (Tahun)		
		6 bulan	1-2 tahun	3-4 tahun
1	Direktur Utama	-	-	1
2	Komisaris	-	-	1
3	Manager	-	-	2
4	Admin	-	3	-
5	Leader Marketing	-	2	-
6	Marketing	15	20	6

Diolah : tahun 2023

Tabel 1.2 Menjelaskan bahwa komposisi karyawan adalah sebagai berikut dimana masa kerja 6 bulan sebanyak 15 orang, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 25 orang dan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 10 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja di PT. Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2021 cukup baik dari segi lama kerjanya, sehingga diharapkan kinerja yang diberikan karyawan dapat memuaskan perusahaan dan juga konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan, salah satu faktor kepuasan kerja yaitu kompetensi. Di dalam perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya masih ada karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dan keahlian dalam pekerjaan serta kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi baik artinya mampu memiliki keterampilan dalam mengelola segala permasalahan pekerjaan yang dialami seperti stres, konflik dengan atasan, dan lingkungan pekerjaan. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut (Ismail dan Abidin, 2010; Setyaningdyah, et al., 2013).

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Selain kompetensi, Kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh motivasi kerja. Pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hambatan yang sering ada dalam meningkatkan motivasi karyawan berupa tidak adanya reward atau bonus bagi karyawan, padahal hal ini menjadi salah satu dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya reward atau bonus tersebut karyawan akan merasa dihargai hasil pekerjaannya, dengan adanya pemberian bonus akan membuat karyawan semakin terpacu dalam meningkatkan kinerjanya, selain itu schedule kerja yang tidak tertata rapi juga mempengaruhi motivasi dalam

bekerja, karena karyawan dalam era modern saat ini lebih mementingkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar pekerjaan dapat segera diselesaikan, oleh sebab itu jika schedule kerja yang tidak rapi akan memperlambat pekerjaan cepat selesai dan mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Perkembangan bisnis properti atau rumah saat ini sedang berkembang pesat. Setiap hari selalu saja ada yang mencari rumah, tanah dan ruang usaha baik yang disewa maupun yang dijual. Bisnis jual beli rumah bisa menjadi pilihan yang menarik untuk dilakukan. Semakin ketatnya persaingan, menyebabkan banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang properti berlomba-lomba untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya. Para pengusaha yang memiliki cukup modal melihat adanya kesempatan yang baik dalam bidang pembangunan perumahan tersebut, yang tentunya dengan prinsip utama adalah bertujuan untuk menunjang kebijakan pemerintah dalam penyediaan perumahan bagi masyarakat.

Walaupun tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada junior. Senioritas atau masa kerja berkaitan secara negative dengan kemangkiran dan tingkat turnover. Masa kerja tinggi, tingkat absensi rendah, turnover rendah dan tingkat absensi tinggi maka kedua hal tersebut berkaitan secara negative. Sedangkan dua hal yang diberkaitan secara positif adalah apabila masa kerja tinggi, kepuasan kerja tinggi dan masa kerja rendah, kepuasan kerja rendah. Tapi pada umumnya masa kerja yang lama bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam menilai pengalaman kerja seseorang. Hal ini juga sering menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan dengan melihat dari segi masa kerja dan pengalamannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DIMITRA ADI WIJAYA BANDAR LAMPUNG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana diuraikan dimuka, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?
3. Apakah Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak meluas, adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung yang beralamatkan di Perumahan Perum Putra Kedaton, Labuhan Ratu Raya, Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dimitra Adi Wijaya. Adapun tujuannya tersebut dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai , khususnya dari segi kompetensi, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan dan memperjelas arah pembahasan, maka di sistematiskan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN