

## **BAB I**

### **PENDAHULIAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya berperan dalam keberhasilan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sumber daya merupakan suatu elemen penting, tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan selalu adanya perkembangan dalam suatu wilayah terutama di wilayah Bandar Lampung, mengakibatkan SDM selalu bertambah sehingga menjadikan wilayah tersebut semakin ramai serta kesediaan lahan semakin sempit, dengan adanya peningkatan jumlah penduduk di bandar lampung mampu menjadikan peluang besar bagi para pembisnis property di bandar lampung. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

Tenaga kerja atau yang sering disebut 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 karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung atau yang lebih dikenal sebagai Dimitra Property merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Developer dan Agency Property, perumahan komersil dan tanah kavling terpercaya di Wilayah Bandar Lampung. Kantor PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung yang saya teliti berada di daerah Bandar Lampung, tepatnya di Labuan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141. Dengan jam operasional 08:30-17:00 pada PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung ini mempunyai karyawan sebanyak 38 karyawan.

Berikut ini Tabel 1.1 Merupakan Data Jumlah Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung**

Unit Kerja	Jabatan	Jumlah Karyawan
<b>Direktur</b>	Direktur	1
<b>Komisaris</b>	Komisaris	1
<b>Bagian Keuangan</b>	Pembayaran Gaji	1
	Administrasi	1
<b>Bagian Marketing</b>	Sosial Media	2
	Pemasaran	19
<b>Bagian IT</b>	Perbaikan Jaringan	2
<b>Bagian Leader</b>	Sales	13
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan Data Karyawan pada PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung. Dimana perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing-masing bagianya total keseluruhan karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung

berjumlah 40 Karyawan.

PT. Dimitra Adi Wijaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Properti Pembangunan Perumahan yang berkaitan dengan indikator Perumahan yang dikelola Dimitra Property bukan sekedar hunian. Karena harga yang ditawarkan sangat terjangkau bagi masyarakat. Dari itu dijuluki sebagai jago rumah murah Lampung yang tentunya memiliki karyawan yang jumlahnya tergolong tidak sedikit. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan dari segala aspek sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kompensasi Non finansial yang baik.

Kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan perilaku yang diwujudkan dalam pandangan karyawan terhadap hal hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan rasa puas dalam bekerja, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan berdampak pada kinerja terbaik. Kepuasan kerja yang diterima karyawan akan menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sedangkan karyawan yang dapat tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Saputra dan Andyani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang baik dapat

diperoleh salah satunya melalui Budaya Organisasi yang baik dan Kompensasi Non Finansial yang meningkat. Budaya Organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja. Selain itu juga Kompensasi Non Finansial berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi Non Finansial dapat menjadi salah satu faktor untuk menjaga motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas dalam perusahaan. Pada penelitian terdahulu I Gede Arya Kusuma Wardhana (2023) “ Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budaya Indah Property” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu Janicijevic et al.,(2018) yang berjudul “ *The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction employees from companies in monteng*” menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya hipotesis yang diajukan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan melakukan hasil wawancara di peroleh informasi bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini belum tepat dalam menjalkan tugas-tugas dalam pekerjaannya sesuai target yang ditepatkan perusahaan kepada karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. atasan yang sering menumpukan tugas pekerjaan kepada karyawan dan kurang puas dalam kondisi pekerjaan dikarenakan jam kerja karyawan yang begitu padat menimbulkan kebosanan dalam bekerja sehingga sering bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi kekuatan sosial yang dapat menggerakkan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya Organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sedangkan budaya yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Saputra dan Adyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip dasar tersebut. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yaitu sikap karyawan secara pribadi untuk pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan landasan yang meliputi norma, nilai, cara kerja, dan kebiasaan karyawan yang semuanya mengarah pada kualitas kinerja perusahaan. Nilai-nilai pokok tersebut tertuang pada Budaya kerja PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung yaitu, Integritas adalah bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik perusahaan. Keteladanan yaitu memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bertindak besar dan berjiwa besar.

Karena itu perusahaan tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanaan. dan Kepuasan Konsumen yaitu memenuhi kebutuhan konsumen dan memuaskan konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi. penerapan budaya organisasi yang telah ditentukan perusahaan diharapkan dapat mendorong perilaku positif karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kesamaan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dengan perilaku yang diterapkan karyawan sehingga menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Berdasarkan pra survey terhadap karyawan terkait permasalahan budaya organisasi yang terjadi di PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung

yaitu, terdapat karyawan yang menganggap budaya organisasi sebagai formalitas dan belum dilaksanakan secara maksimal sehingga masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan, terdapat karyawan yang terlambat bekerja tidak diberikan sanksi, hal ini menunjukkan kurang konsistennya budaya organisasi yang diterapkan serta dalam pengambilan keputusan atasan tidak memperdulikan saran dari bawahan, hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan dalam perusahaan masih cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan organisasi yang kurang efektif akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial dapat menjadi salah satu faktor untuk menjaga motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas dalam perusahaan. yang sifatnya memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal melalui non material. Menurut Santoso et al., (2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya. Kompensasi yang menjelaskan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya. Karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang karena diberikan pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa terdapat kompensasi non finansial PT. Dimitra Adi Wijaya Properti Lampung yaitu peluang promosi karyawan merasa kurang puas terhadap kesempatan promosi jabatan atau mendapatkan

status karyawan tetap, tempat kerja yang kurang nyaman masih ada karyawan yang mengeluh terkait fasilitas dan kondisi di lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan juga karyawan yang mengeluh soal insentif kesejahteraan karyawan karena perusahaan belum memperhatikan tentang kesejahteraan karyawan dengan memberikan gambaran yang diharapkan dari karyawan dan bagaimana karyawan dapat tumbuh didalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah karyawan terhadap Perusahaan saat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT DIMITRA ADI WIJAYA PROPERTI LAMPUNG** ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, makamasalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PadaPT Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung?
2. Apakah Kompensasi non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT DmitraAdi Wijaya Properti Lampung?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang Lingkup Penelitian adalah Seluruh Karyawan PT Dmitra AdiWijayaProperti Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang Lingkup Subjek Penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di PT Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung di Jalan Labuan Ratu,Kec Kedaton,Bandar Lampung No 35141.

### **1.3.4 Ruang Lengkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan kebutuhan penelitian yaitu bulan Oktober 2023.



### **1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1.5.1 Bagi IIB Darmajaya**

Penelitian berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung . Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### **1.5.2 Bagi Institusi Terkait**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

### **1.5.3 Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis.

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut.

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

**BAB II LANDASARAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, Uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan .

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi tentang daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.