BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini organisasi mengalami perubahan yang cepat dan tidak terkendali, terlebih dengan adanya pandemi COVID-19 yang telah mengubah cara pandang ekonomi global. Hal ini tentunya berdampak pada tenaga kerja dan tempat kerja di seluruh dunia karena telah menimbulkan perubahan besar dalam suasana kerja. Perusahaan saat ini juga harus tetap berantisipasi dan adaptif terhadap kejadian-kejadian yang tak terduga yang berpeluang untuk menciptakan adanya ketidakpastian diantara para karyawan sehingga dapat menimbulkan ancaman langsung terhadap kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkompoten dengan keterampilan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan (Carnevale & Hatak, 2020).

Industri konstruksi merupakan sektor penting dikarenakan industri konstruksi memainkan peran penting dalam pembangunan dan meningkatkan kemajuan sosial ekonomi. Pentingnya industri konstruksi terbagi pada tiga elemen pembangunan berkelanjutan, yaitu pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan perlindungan lingkungan yang efektif. Selain itu industri konstruksi juga merupakan penyumbang utama Produk Domestik Bruto (PDB) yang sangat berpengaruh pada pertumbuhan perekonomian suatu negara (Sev, 2009).

Kemunculan pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan manusia tetapi juga kesehatan operasional bisnis dan organisasi, termasuk industri konstruksi. Akibat dari pandemi membuat industri konstruksi mengalami tantangan dan hambatan secara bersamaan, yakni terjadi pemberentian atau penundaan proyek

pembangunan, membengkaknya anggaran proyek, dan kemampuan pekerja proyek untuk bekerja. Pertumbuhan sektor konstruksi di Indonesia pada tahun lalu sempat mengalami penurunan hingga mencapai angka minus 3,3 persen, akan tetapi pada tahun 2021 ini pertumbuhan sektor konstruksi diperkirakan akan tumbuh positif mencapai 8,7 persen. (www.kompas.com).

PT PP (Persero) Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor jasa konstruksi dan investasi. Pengembangan operasi dan bisnis yang berkelanjutan diupayakan oleh PTPP yang didasari pada keunggulan mutu produk dan inovasi. Sejak didirikan pada tahun 1953 PT PP (Persero) telah diberikan kepercayaan untuk menjadi pemain utama dalam bisnis konstruksi nasional. Berperan sebagai penyedia jasa pelayanan konstruksi publik, PTPP berpusat pada kegiatan usaha konstruksi untuk pembangunan gedung, proyek sipil/infrastruktur, dan EPC dalam menjalankan usahanya. Tidak hanya menjadi perusahaan konstruksi, PTPP juga turut mengembangkan usaha dan berfokus pada investasi di bidang properti, infrastruktur, dan energi yang dioperasikan oleh anak perusahaannya, yakni PT PP Properti Tbk, PT PP Infrastruktur, dan PT PP Energi. PT PP membagi segmen primer operasi perusahaan sesuai dengan jenis usahanya, segmen yang menjadi objek pada penelitian ini adalah segmen Pengadaan dan Konstruksi (*Engineering, Procurement and Construction/EPC*) (www.ptpp.co.id).

EPC adalah singkatan dari *Engineering, Procurement and Construction*, Divisi EPC berperan aktif dalam serangkaian proses dan pengawasan mulai dari pembuatan konsep, skema, detail desain yang akan dibangun, hingga material tiba di lokasi. Divisi EPC juga memastikan peralatan yang digunakan dalam konstruksi sesuai dengan standar kualitas dan prosedur keselamatan kerja. Tugas Divisi EPC juga memastikan

dan turut mengawal proses konstruksi dalam proyek-proyek yang ditangani berjalan lancar dan sesuai jadwal.

Pengembangan bisnis di bidang EPC dibuat dengan mengadopsi suatu desain model usaha yang mempertimbangkan segmentasi pasar, strategi bersaing, struktur *value chain*, pendapatan, permodalan dan strategi pertumbuhan. PTPP telah menetapkan *road map* bisnis EPC dengan tujuan dan berfokus pada sektor energi, minyak dan gas, serta pertambangan. Proyek-proyek pembangunan jasa konstruksi EPC yang telah dibangun oleh PTPP antara lain:

Tabel 1.1 Proyek Pembangunan Jasa Konstruksi EPC

Jenis Proyek	Lokasi
Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU)	Lampung
Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap (PLTGU)	Cilegon, Batam, Pasuruan, dan Mataram
Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG)	Gorontalo, Talang Duku, Lampung, Pontianak, Bangka Belitung, Medan, Riau, Lombok Barat, Nias
Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP)	Garut, Jawa Barat
Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTMG)	Jambi, Riau, Jayapura, Kendari, Bangkanai, Labuan Bajo, Sorong, Timika, Merauke, Manokwari, Biak, Nabire, Natuna, Pesanggaran
Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB)	Janeponto, Sulawersi Selatan
Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS)	Lombok, Manado
Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD)	Jakarta
<i>Compressed Natural Gas (CNG) Plant</i>	Muara Tawar, Bekasi
Petrokimia (<i>Petrochemcial</i>)	Gresik, Bekasi
Minyak & Gas (<i>Oil & Gas</i>)	Bojonegoro, Jawa Timur

Sumber: PT PP Annual Report 2021

Pandemi COVID-19 tentunya berdampak pada tren penurunan perekonomian, PTTPP bertekad untuk menghadapi tantangan yang hadir dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki agar mampu beradaptasi dan mengendalikan kelangsungan usaha dalam kondisi yang sulit.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan perlakuan khusus untuk menjaga loyalitas agar karyawan merasa dirinya adalah bagian dari perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikendalikan secara profesional agar menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan serta tuntutan dan kemampuan organisasi, mengingat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja handal untuk dapat terus maju dan berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki unsur psikis fisik dan mental yang prima sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Purwadi et al., 2020).

Tercapainya suatu tujuan perusahaan ditentukan melalui tingkat kinerja dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memahami kepuasan karyawan dimana hal tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan pekerjaan dan akan sangat berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan (Alromaihi & Alshomaly, 2017). Ketika seorang karyawan meningkatkan kinerjanya dengan baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan semakin baik, hal ini tentunya berhubungan dengan munculnya rasa kepuasan karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan kesetiannya kepada perusahaan sehingga ia akan berusaha lebih giat dalam mengoptimalkan kinerjanya, hal ini tentunya akan membawa peluang bagi kesuksesan perusahaan (Awang, Ahmad, & Zin, 2010).

Keberhasilan karyawan dalam merealisasikan tugas serta tanggung jawabnya dapat dilihat dari sejauh mana ia mengembangkan kinerjanya. Kinerja merupakan sebuah proses yang berorientasi pada tujuan perusahaan dan diarahkan untuk memastikan bahwa setiap program yang sedang dieksekusi oleh perusahaan sesuai dengan rencana untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan perusahaan itu sendiri (Asbari, Hidayat, & Purwanto, 2021). Selain itu kinerja karyawan juga merupakan faktor penentu untuk mengembangkan pemahaman karyawan tentang bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Menurut Yan et al., (2020) meskipun kinerja perusahaan ditentukan melalui beberapa faktor, namun efisiensi dan efektivitasnya hanya dapat diukur melalui kinerja karyawan. Rivai (2004) berpendapat bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, akan tetapi berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat dari masing-masing individu (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017).

Berdasarkan informasi pada laporan tahunan 2020 yang diterbitkan PT PP (Persero) Tbk dalam menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan ini, PTPP tetap teguh mempertahankan kinerja dengan baik dan mampu menunjukkan keunggulan kompetitifnya melalui meningkatnya komposisi nilai lelang yang dimenangkan dibandingkan dari tahun sebelumnya. Divisi EPC mengalami penurunan perolehan kontrak baru pada proyek *Power Plant*, Minyak dan Gas, serta Industri. Penyusutan ini diakibatkan lesunya sektor konstruksi nasional akibat dari pandemi COVID-19. Walaupun sempat mengalami penurunan pendapatan dikarenakan dampak dari pandemi COVID-19, kinerja PT PP (Persero) Tbk pada tahun 2021 dipastikan akan meningkat seiring dengan pemulihan perekonomian nasional (www.wartaekonomi.co.id).

Melalui penelitiannya tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, Dizgah, Chegini dan Bisokhan (2012) mengemukakan bahwa terdapat banyak alasan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerja yang telah dihasilkan. Penghargaan tersebut meliputi penghargaan internal berupa hasil kerja (perasaan sukses), dan penghargaan eksternal berupa rasa syukur atas pekerjaan (kompensasi). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bergantung pada adanya perbedaan antara harapan dengan perasaan atau pandangan yang diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Berliana, Siregar, & Gustian, 2018). Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan kerja mampu mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Artinya perilaku karyawan ditentukan oleh dorongan atau kebutuhan yang ada dalam diri karyawan, berdasarkan pada pengenalan yang telah diterima sebelumnya yang berkaitan dengan situasi dan perannya dalam organisasi (Indrasari, 2017).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan divisi EPC menghasilkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, walaupun besaran tunjangan yang diterima berkurang dari besarnya tunjangan yang diterima sebelum masa pandemi. Bapak Iqbal selaku karyawan divisi EPC juga mengatakan bahwa ia merasakan adanya kepuasan kerja selama bekerja di PT PP karena perusahaan telah memberikan perlakuan yang sebanding dengan kinerja dan pengorbanan yang telah ia berikan. Namun Bapak Iqbal juga mengatakan rasa kepuasan tersebut hanya sebatas cukup puas karena akibat dari adanya pandemi COVID-19. Karyawan divisi EPC juga mendapatkan pelatihan seperti sertifikasi yang dilakukan minimal satu kali dalam setahun, pelatihan ini bertujuan

untuk mengembangkan kompetensi dan inovasi karyawan untuk menunjang pengembangan karir yang lebih baik di masa mendatang. PTPP berdedikasi untuk memiliki karyawan dengan budaya kerja unggul dengan selalu berusaha membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan sehingga karyawan merasa puas dan berkomitmen terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi yang baik akan membentuk proses kerja dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan mengembangkan nilai-nilai untuk memandu tingkah laku sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Putra, 2015). Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang terkandung dalam budaya organisasi dapat mempersatukan sifat-sifat karyawan yang berbeda, sehingga menjadikannya satu kesatuan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai sebuah alat untuk mendekatkan kelompok organisasi sehingga timbul energi positif yang dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik (Trang, 2018). Menurut Kuswati (2020) Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, karena budaya dapat membentuk individu yang memiliki integritas dan kemampuan untuk berperilaku baik dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa budaya di dalam organisasinya kondusif dan menyenangkan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PTPP berpegang pada budaya atau *core values* yang ditetapkan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara yakni “AKHLAK” (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai identitas dan perekat budaya kerja untuk menunjang peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan sebagai kriteria nilai perilaku sehingga menjadi penuntun dan pegangan bagi karyawan dalam berbudaya kerja bersamaan

dengan pembentukan akhlak di seluruh lingkungan BUMN. Berdasarkan wawancara dengan karyawan divisi EPC yaitu Bapak Dompok dan Bapak Iqbal yang membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan ialah adanya suasana kerja yang kondusif baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Bapak Iqbal dan Bapak Dompok juga merasakan adanya rasa kekeluargaan yang sangat melekat di PT PP karena tidak adanya batasan umur bagi seluruh anggota divisi EPC saat berinteraksi. Divisi EPC juga rutin mengadakan ruang diskusi atau biasa disebut *manajemen review* setiap sebulan sekali untuk menciptakan keterbukaan sehingga seluruh anggota dapat memberikan pendapat dan menyalurkan ide-ide mereka untuk meningkatkan pengembangan perusahaan.

Selain budaya organisasi, pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Farida Elmi (2018:83) kompensasi adalah tanda balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam berbagai bentuk, baik finansial maupun non finansial (Rinny, Purba, & Handiman, 2020). Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus, komisi, dan program perlindungan. Sementara itu kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan karyawan atas pekerjaannya, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis fisik dimana karyawan tersebut berada (Samudra, Rahardjo, & Mukzam, 2014). Menurut Sofiyandi (2008) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan untuk perusahaan (Leonardo & Andreani, 2015). Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan sebagai bentuk perhatian untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan perusahaan. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, kompensasi finansial juga merupakan bentuk apresiasi perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi finansial harus bijaksana dan sesuai dengan klasifikasi kerja

masing-masing karyawan, sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan akan mendapatkan rasa kepuasan tersendiri.

PTPP berdedikasi untuk meyakinkan sistem pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan baik melalui pemberian kompensasi dan keuntungan untuk memastikan kesejahteraan karyawan. Dalam menentukan kompensasi, PTPP menggunakan sistem perhitungan dengan tiga elemen yakni *know-how*, *problem solving*, dan *accountability*. Hal ini bertujuan agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja sehingga pendapatan karyawan mengalami peningkatan. PT PP memberikan kompensasi finansial yang sama rata kepada setiap karyawannya baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan variabel, tunjangan posisi, dan bonus. Tunjangan variabel merupakan kompensasi yang diberikan secara berkala bersamaan dengan gaji pokok, sedangkan tunjangan posisi dilakukan berdasarkan tingkatan jabatan atau posisi yang sedang dimiliki. Kemudian bonus diberikan berdasarkan hasil penilaian performa yang diperoleh dari *Performance Appraisal* dan *Key Performance Indicator* yang dihasilkan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dompok, Bapak Iqbal dan Bapak Faisal mereka mengatakan adanya pemotongan tunjangan setiap bulan selama masa pandemi COVID-19. Selain itu gaji pokok yang diterima sudah dua tahun belakangan ini tidak ada kenaikan, akibatnya membuat kepuasan yang Bapak Iqbal rasakan hanya cukup puas. Kebijakan ini dilakukan untuk efisiensi dan menjaga kestabilan *cashflow* perusahaan akibat dari pandemi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, budaya organisasi dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ketika kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi EPC PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk” untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan kompensasi finansial yang diperoleh melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebihi ruang lingkup pembahasan yang diharapkan, maka penulis berupaya untuk memberi batasan pada ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan modifikasi dari model atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu Mardiyanti, Utami dan Prasetya (2018) dengan mengambil variabel independen yaitu Kompensasi Finansial, variabel dependen Kinerja Karyawan, dan variabel intervening Kepuasan Kerja. Kemudian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Rozanna, Adam, & Majid (2019) peneliti mengambil variabel independen Budaya Organisasi, variabel dependen Kinerja Karyawan, dan variabel intervening Kepuasan Kerja. Batasan dari kerangka ilmiah ini yakni pada peningkatan kinerja karyawan PT PP (Persero) Tbk melalui variabel budaya organisasi dan kompensasi finansial melalui kepuasan kerja.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kompensasi finansial. Variabel ini dipilih sebagai variabel independen karena diyakini dapat berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.

3. Variabel intervening dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja, variabel ini dipilih sebagai intervening karena kepuasan kerja dapat berperan sebagai perantara antara variabel independen dengan variabel dependen.
4. Pada penelitian ini hanya mengambil komponen kompensasi berupa kompensasi finansial sebagai variabel independen.
5. Objek penelitian ini dikhususkan pada karyawan divisi EPC PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk melalui budaya organisasi dan kompensasi finansial.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan dari latar belakang yang sebelumnya telah dijelaskan, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
5. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan di PT PP (Persero) Tbk?
7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan di PT PP (Persero) Tbk?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan lebih difokuskan pada pembahasan, maka dalam penelitian ini penulis memberikan pembatasan masalah dengan menggunakan variabel-variabel yang dikaji hanya pada pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial melalui Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT PP (Persero) Tbk.

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya telah dipaparkan. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian dan menganalisis atas kebenaran hal-hal berikut:

1. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PP (Persero) Tbk.
2. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PP (Persero) Tbk.
3. Menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PP (Persero) Tbk.
4. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PP (Persero) Tbk.
5. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PP (Persero) Tbk.
6. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT PP (Persero) Tbk.

7. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT PP (Persero) Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut penulis mengharapkan adanya manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan, manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang berdasarkan budaya organisasi dan kompensasi finansial.

2. Manfaat bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pelengkap untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi untuk membantu pengembangan ilmu manajemen pada bidang sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru mengenai budaya organisasi dan kompensasi finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.7 Sistematika Penulisan Penelitian

Dalam mempermudah penyusunan penelitian ini diperoleh sistematika dan struktur penulisan. Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub-sub pembahasan, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjadi landasan dasar dilakukannya penelitian ini. Komponen lain yang mendukung penjelasan topik pada bab ini yaitu ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, perumusan

masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini penulis membahas mengenai pembahasan tentang hasil kajian kepustakaan dan pengertian-pengertian dasar yang berhubungan erat dengan topik pembahasan penelitian dan akan diuraikan dalam suatu landasan teori serta dari hasil penelitian sebelumnya. Komponen lain yang mendukung penjelasan dalam bab ini adalah kerangka pemikiran teoritis, perumusan hipotesis, serta didukung hasil analisis dari penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang bagaimana pelaksanaan dari penelitian ini, menguraikan tentang objek penelitian, desain dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode yang digunakan dalam pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi gambaran umum dari objek penelitian dan mengaitkannya dengan hasil analisis data dengan teori yang berlaku, serta melakukan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Diakhiri dengan keterbatasan peneliti serta saran yang diberikan bagi peneliti dapat menjadi pertimbangan terhadap hasil penelitian.