

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

SMA Muhammadiyah 2 Surabaya merupakan salah satu sekolah dengan predikat Sekolah Islam yang ada di Surabaya, setiap sekolah tentu mempunyai budaya organisasi yang dibuat dengan tujuan untuk membentuk karakter yang positif dari sekolah tersebut, oleh karena itu sekolah merumuskan budaya organisasi yang baik dan positif sehingga diharapkan dari kekuatan budaya organisasi itu mampu memperkuat individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal dan berkualitas melalui budaya organisasi (Faizal dan Isa dalam Kuswati, 2020). Suatu organisasi dipandang perlu mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang sesuai (Sari dkk., 2021) dengan demikian, sekolah harus memiliki rumusan budaya organisasi yang memiliki karakter positif yang bisa dengan mudah dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga sekolah dapat berkembang dengan baik dan mencapai target tujuan.

Banyak fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum memenuhi harapan karyawan. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. karena organisasi pada umumnya mengharapkan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawannya atas kompensasi yang dibayarkan. Bagi karyawan Kompensasi adalah alasan utama

bagi mereka untuk bekerja dan memotivasi diri mereka, karyawan tidak semata-mata mendedikasikan diri untuk organisasi saja, tetapi juga keterampilan, pengetahuan, energi, waktu, dan komitmen mereka, tetapi juga mempunyai tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan kinerja dan produktivitas pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan apa yang mereka berikan. Penghargaan yang diberikan sebagai balasan atas perhatian, jasa, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan hal yang paling diperhitungkan oleh setiap karyawan karena merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja mereka, untuk itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan bahkan prestasi kerja diharapkan juga akan terus meningkat. dengan melihat besaran kompensasi yang akan di dapat umumnya akan membuat karyawan berfikir untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan senang hati dan penuh tanggung jawab. Hal tersebut sejalan dengan (Musran dkk., 2019) yang menjelaskna bahwa motivasi kerja seseorang akan semakin baik bila semakin baik pula kompensasi yang di berikan oleh organisasi. Organisasi perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi dari karyawannya sesuai pernyataan (Arif dkk., 2019) bahwa kompensasi adalah penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, maka Karyawan

diharapkan akan mamaksimalkan kinerjanya dengan memberikan apa yang ia miliki, baik berupa pemikiran maupun tenaga untuk berupaya mengerjakan setiap pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya untuk sekolah

Setiap manusia tidak akan terlepas dari lingkungan sekitarnya, begitu juga di sekolah juga mempunyai lingkungan kerja yang tentunya berbeda-beda, sejalan dengan (Martiningsih dkk., 2021) yang melihat bahwa Lingkungan kerja merupakan psikologi, kehidupan sosial dan fisik dalam sebuah perusahaan yang akan berpengaruh terhadap individu dalam melaksanakan tugasnya, maka di setiap sekolah pasti memiliki lingkungan kerja yang berbeda pula tergantung pada individu dan karakter yang ada di masing-masing sekolah. Pada akhirnya Kinerja akan menjadi instrumen paling utama dengan menggunakan kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi (Martiningsih dkk., 2021). Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi, sehingga lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran dalam tingkat penyelesaian tugas yang diberikan baik kepada guru maupun karyawan dan diharapkan mampu mempengaruhi tingkat kinerja dari guru dan karyawan yang ada di dalamnya.

Sumber Daya Manusia berkualitas yang mampu berfikir dan bekerja secara efektif dan efisien sangatlah dibutuhkan oleh sekolah saat ini, mampu memecahkan masalah, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan berkepribadian baik akan menambah kualitas dan nilai dari karyawan, dengan demikian kinerja dari karyawan tersebut dapat dilihat dan dinilai oleh pimpinan. Sejalan dengan (Ruth Silaen dkk., 2021) yang menyatakan Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu

disebut dengan kinerja. Maka penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh kumpulan orang dalam sebuah organisasi juga bisa disebut dengan kinerja. Agar sekolah mengetahui keberhasilan akan target yang sudah dibuat, maka diperlukan penilaian sebagai bentuk perhatian kinerja karyawan sekaligus sebagai umpan balik bagi mereka.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh antara Budaya organisasi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2021) mendapatkan hasil secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diperoleh tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel dari budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Sutrisna, 2022a) menyatakan bahwa secara perhitungan parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diperoleh tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel dari budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Berbeda dengan kedua peneliti di atas, penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan & Nurrohman, 2021) di PT. Orion Cyber Internet mendapatkan hasil bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diperoleh tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Megantari & Astika, 2021) menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diperoleh memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain terkait pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil yang didapat sangatlah bervariasi, dari pengukuran secara parsial yang dilakukan oleh (Mubarak, 2022) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga pada variabel kompensasi juga menunjukkan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (P. W. Hasibuan & Bangun, 2020) dan (Iba dkk., 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan, begitu juga dengan variabel kompensasi yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Iba dkk., 2021) penelitian yang dilakukan (Mahendra dkk., 2022) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan variabel lingkungan kerja yang juga menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

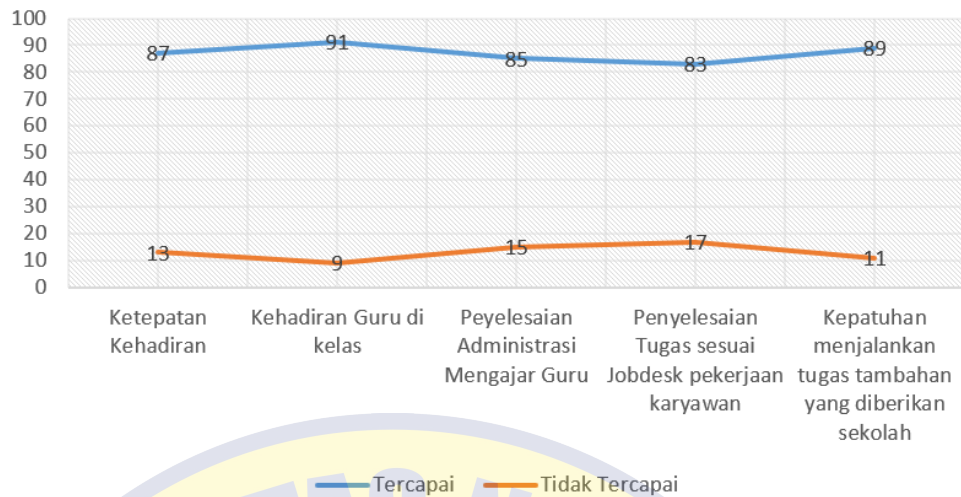
SMA Muhammadiyah 2 Surabaya merupakan salah satu sekolah swasta islam di Surabaya yang memiliki visi “Menjadi Sekolah Islami, Moderen dan Berprestasi” dengan nilai DEDICATE “*Disciple, Clean, Independent, Fair, Care and Creative*” dalam menjalankan proses pendidikannya, guna mencapai visi

tersebut SMA Muhammadiyah 2 Surabaya selalu meningkatkan kemampuan SDM nya, salah satunya dengan mengadakan penilaian terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi baik *reward* ataupun *panishment* guna menjaga kualitas kinerja untuk mencapai target hasil yang telah dibuat oleh pimpinan sekolah. berikut hasil prosentase penilaian ketercapaian kinerja karyawan yang diperoleh peneliti.

Tabel 1.1 Data Kinerja SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

| No | Uraian | Ketercapaian (%) | |
|----|---|------------------|----------------|
| | | Tercapai | Tidak Tercapai |
| 1 | Ketepatan Kehadiran | 87 | 13 |
| 2 | Kehadiran Guru di kelas | 91 | 9 |
| 3 | Penyelesaian Administrasi Mengajar Guru | 85 | 15 |
| 4 | Penyelesaian Tugas sesuai <i>job description</i> pekerjaan karyawan | 83 | 17 |
| 5 | Kepatuhan menjalankan tugas tambahan yang diberikan sekolah | 89 | 11 |

Sumber: SMA Muhammadiyah 2 Surabaya



Gambar 1.1 Diagram Kinerja SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

Sumber: (Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan hasil yang diterima dan telah diolah oleh peneliti, dapat terlihat bahwa tidak ada ketercapaian kinerja yang mencapai 100%, ketercapaian tertinggi berada di kisaran 91% dengan parameter kehadiran guru di kelas dan terendah berada pada kisaran 83% dengan parameter penyelesaian tugas sesuai *job description* pekerjaan bagi karyawan yang masih kurang, kemudian yang lain 89% kepatuhan menjalankan tugas tambahan yang diberikan sekolah, 87% dari guru dan karyawan yang hadir tepat saat jam masuk sekolah dan penyelesaian administrasi mengajar guru berada di 85%.

Dari data yang di dapat dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMA Muhammadiyah 2 Surabaya, sehingga penelitian yang dilakukan diberi judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi

dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
2. Apakah kompensasi yang diperoleh mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi yang diperoleh terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

4. Menganalisis pengaruh secara simultan budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain:

- a. **Manfaat Teoritis**

Bisa digunakan untuk menambah pengetahuan dan dapat diaplikasikan pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM) mengenai budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja ke dalam dunia kerja.

- b. **Manfaat Praktis**

1. **Bagi Peneliti**

Mampu menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi Instansi**

Bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk sekolah khususnya mengenai budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan strategi untuk meningkatkan kinerja sekolah.