

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi telah memungkinkan terjadinya reformasi di hampir setiap lapisan kehidupan manusia. Hal ini berdampak pada semakin canggihnya keterampilan bisnis yang dihadapi setiap lembaga atau perusahaan akibat semakin meningkatnya tingkat teknologi dan ilmu pengetahuan. Setiap lembaga harus menjaga dan memanfaatkan sumber daya pendukungnya semaksimal mungkin, karena hanya orang-orang terbaik yang bertahan dalam jangka panjang.

Daya saing dalam dunia pendidikan dan bisnis tentunya sangat ketat dan kompetitif. Terlebih dengan kondisi perekonomian yang fluktuatif serta banyaknya pesaing dapat menjamin acaman bagi setiap organisasi, lembaga atau perusahaan. Tantangan besar yang harus dihadapi oleh pelaku usaha, karena setiap organisasi harus semaksimal mungkin *survive* untuk terhindar dari kebangkrutan bisnisnya.

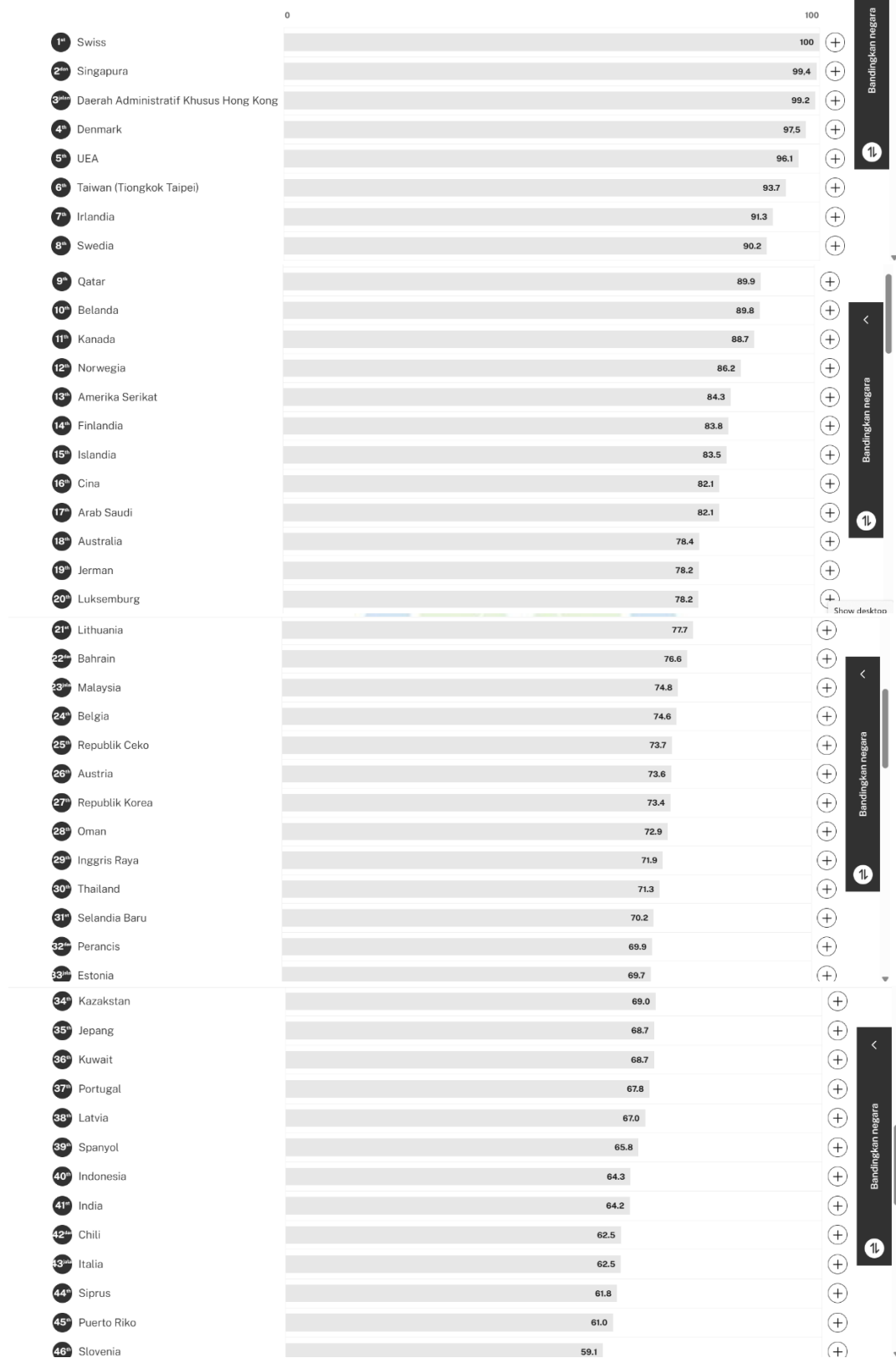
Dunia usaha saat ini bertujuan untuk memberikan kinerja yang optimal kepada karyawannya demi kemajuan Perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja suatu Perusahaan maka perlu diciptakan dan diperbaikinya lingkungan kerja. Perusahaan yang berhasil melakukan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sebab suatu organisasi atau Perusahaan yang sumber daya manusianya berbasis individu pada semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, mampu mengembangkan sumber daya lainnya.¹ Laporan IMD World competitiveness ranking secara rutin merilis “peringkat saing negara-negara di dunia berdasarkan berbagai aspek termasuk efisiensi pemerintah, kinerja ekonomi, infrastruktur, serta efektivitas dunia usaha dan SDM”.² Data gambar 1.1 berikut menyajikan posisi terbaru negara-negara di dunia termasuk Indonesia dalam hal daya saing pada tahun 2025 yang sekaligus mencerminkan pencapaian dan tantangan dalam pengembangan kualitas SDM secara global.

¹ Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 11

² IMD World Competitiveness Ranking 2025, tersedia dalam https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/#_tab_List

Tahun 2025

Peringkat dari 69 negara

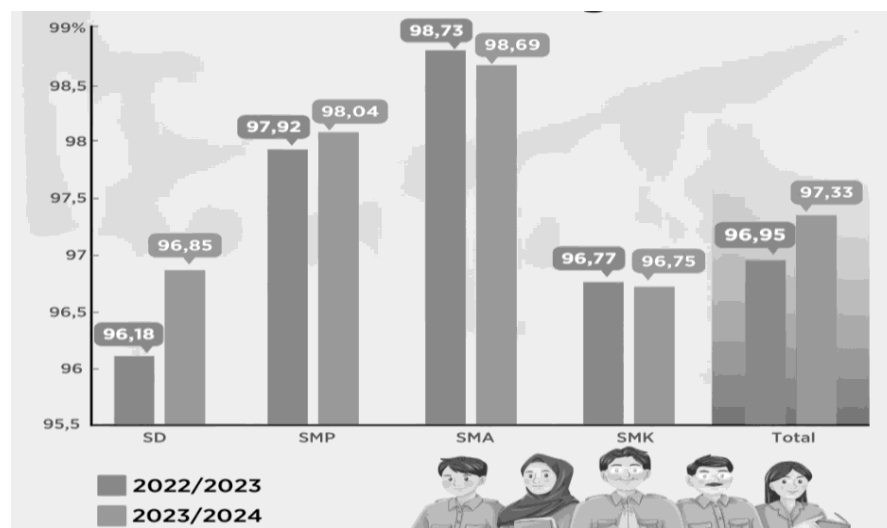


Gambar1. 1 Skor Peringkat Daya Saing SDM Negara di Dunia

Berdasarkan Gambar 1.1 skor peringkat daya saing negara berdasarkan IMD *world competitiveness report* dijelaskan bahwa Swiss menempati peringkat pertama dengan skor sempurna 100,00, diikuti oleh Singapura (99,4) dan Daerah Administratif Khusus Hongkong (99,2), yang menunjukkan keberhasilan negara-negara tersebut dalam membangun ekosistem yang sangat kompetitif dari sisi ekonomi, efisiensi, pemerintahan, infrastruktur, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sementara itu, Indonesia mencatat penurunan dengan turun dari peringkat 27 pada tahun 2024 (skor 71,50) menjadi peringkat 40 pada tahun 2025 dengan skor 64,3.

Penurunan ini mencerminkan bahwa kemunduran nyata dalam berbagai aspek pembangunan nasional, khususnya dalam penguatan kebijakan ekonomi, efektivitas sektor pendidikan, dan pengembangan SDM yang lebih terarah. Meskipun demikian, jika dibandingkan dengan negara-negara dengan peringkat teratas, masih terdapat potensi besar yang dimiliki Indonesia untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan mutu pendidikan dan kompetensi tenaga kerja di berbagai sektor strategis khususnya di bidang pendidikan.

Selama dua tahun terakhir, perkembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di Indonesia menunjukkan penurunan dan kenaikan yang tidak stabil setiap tahunnya. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa terdapat “kenaikan dan penurunan yang terjadi dalam persentasi guru di Indonesia yang memenuhi standar kualifikasi meningkat”.³ Berikut hasil perkembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dalam periode dua tahun terakhir di Indonesia :



³ Badan Pusat Statistik (BPS) 2024 tersedia dalam <https://searchengine.web.bps.go.id/search?mfd=0000&q=persentase+guru+di+indonesia&content=all&page=1&title=0&from=all&to=all&sort=terbaru>

Gambar1. 2 Persentase Guru di Indonesia yang Memenuhi Standar Kualifikasi Meningkatkan

Berdasarkan data pada grafik, terlihat bahwa pencapaian kinerja guru di Indonesia dalam kurun waktu 2022-2024 belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan pemerintah setiap tahunnya. Pada tahun 2022-2023, terdapat 96,18% guru SD dan menunjukkan peningkatan pada tahun 2023-2024 yaitu 96,85%, guru SMP pada tahun 2022-2023 dengan 97,92% dan menunjukkan peningkatan dengan persentase 98,04% pada tahun 2023-2024, guru SMA pada tahun 2022-2023 dengan 98,73% dan mengalami penurunan dengan persentase 98,69% pada tahun 2023-2024, sedangkan untuk guru SMK pada tahun 2022-2023 dengan 96,77% dan menurun dengan persentase 96,75% pada tahun 2023-2024. Persentase guru di Indonesia secara akumulasi pada tahun 2022-2023 96,95% dan meningkat pada tahun 2023-2024 dengan persentase 97,33%.⁴ Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan bertahap, tetapi masih memerlukan upaya berkelanjutan dalam penguatan kompetensi dan evaluasi kinerja guru agar selaras dengan standar mutu pendidikan yang diharapkan. Adapun jumlah guru yang terdapat di Kota Bandung dalam pada jenjang SD, SMP, SMA dan SMK tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Aktif di Kota Bandung

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan
1.	KB/ Sederajat	3.087
2.	TK/Sederajat	3.261
3.	TPA	109
4.	SPS	1.477
5.	SD/Sederajat	13.577
6.	SMP/Sederajat	7.058
7.	SMA/Sederajat	5.270
8.	SMK/Sederajat	4.354
9.	SLB/Sederajat	714
10.	DIKMAS	1.410
Total		40.317

Pembaharuan Terakhir : 08 September 2025 (diperbaharui harian)

⁴ Badan Pusat Statistik (BPS) 2024 tersedia dalam <https://searchengine.web.bps.go.id/search?mfd=0000&q=persentase+guru+di+indonesia&content=all&page=1&title=0&from=all&to=all&sort=terbaru>

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah Pendidik dan Tenaga kependidikan aktif di kota Bandung. Jenjang KB/Sederajat berjumlah 3.087 orang, TPA berjumlah 109 orang, TK berjumlah 3.261 orang, SPS berjumlah 1.477 orang, SD/Sederajat berjumlah 13.577 orang, SMP/ sederajat berjumlah 7.058 orang, SMA/Sederajat berjumlah 5.270 orang, SMK/Sederajat berjumlah 4.354 orang, SLB/Sederajat 714 orang, DIKMAS berjumlah 1.410 orang dan total jumlah pendidik dan tenaga kependidikan aktif di kota Bandung pada tahun 2025 berjumlah 40.317 orang.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa di kota Bandung terdapat potensi yang dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dalam setiap lembaga. Berikut adalah gambar 1.3 jumlah pendidik dan tenaga kependidikan guru di Buah Batu pada tahun 2025 yaitu :

Buahbatu	
KB/Sederajat	155
TK/Sederajat	138
TPA	40
SPS	54
SD/Sederajat	424
SMP/Sederajat	220
SMA/Sederajat	163
SMK/Sederajat	694
SLB/Sederajat	38
DIKMAS	22
Total	1.948
Kepala Sekolah	92
Lihat Detail	

Gambar1. 3 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Guru di Buah Batu Pada Tahun 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah Pendidik dan Tenaga kependidikan aktif di Buah Batu Kota Bandung. Jenjang KB/Sederajat berjumlah 155 orang, TPA berjumlah 40 orang, TK berjumlah 138 orang, SPS berjumlah 54 orang, SD/Sederajat berjumlah 424 orang, SMP/ sederajat berjumlah 220 orang, SMA/Sederajat berjumlah 163 orang, SMK/Sederajat berjumlah 694 orang, SLB/Sederajat 38 orang, DIKMAS berjumlah 22 orang dan total jumlah

⁵ Badan Pusat Statistik (BPS) tersedia dalam <https://data.kemendikdasmen.go.id/data-induk/ptk/020000/026000>

pendidik dan tenaga kependidikan aktif di kota Bandung pada tahun 2025 berjumlah 1948 orang.⁶

Hasil observasi menubjukkan bahwa terdapat banyak Guru dan tenaga kependidikan di kota Bandung tetapi belum tentu memberikan kualitas yang baik. Hal ini terlebih beberapa sekolah yang di Kelola oleh pemerintah dan Yayasan tersendiri. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi lembaga. Kegiatan lembaga dilakukan dengan memaksimalkan efisiensi karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka kemampuan seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikembangkan secara optimal. Tercapainya tujuan suatu Perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, peralatan/infrastruktur yang lengkap, tetapi lebih pada orang-orang yang bekerja. Keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Semua organisasi dan Perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi.⁷

Perkembangan teknologi dan pengetahuan dengan cepat mengubah perilaku dan gaya hidup manusia, yang menjadi ciri era globalisasi yang eksponensial. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan lembaga. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, peraturan Perusahaan, dan organisasi memerlukan upaya untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan lembaga, dengan kata lain menunjukkan nilai “A” dari sumber daya manusia. Model yang dapat memanfaatkan semua kemampuan sumber daya akan menguntungkan organisasi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berpikir rasional.⁸

Oleh karena itu, lembaga harus sangat memperhatikan tata Kelola Perusahaan dalam segala hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dengan kinerja berkualitas dan talenta berkualitas, bisnis anda akan semakin produktif. Manajemen sumber daya manusia, salah satu kegiatan terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi adalah menarik karyawan yang berkinerja tinggi.⁹ Maka, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Penelitian kali ini, penulis akan mencoba mengulik sekelumit permasalahan yang kerap terjadi dan kadang permasalahan tersebut tanpa disadari dapat menjadi faktor yang

⁶ Badan Pusat Statistik (BPS) tersedia dalam <https://data.kemendikdasmen.go.id/data-induk/ptk/020000/026000>

⁷ Masram, & Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. (Surabaya : Zifatama, 2017), 116

⁸ Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 76

⁹ Hakim, A. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), 17

mempengaruhi kualitas dari suatu lembaga tersebut. Ditengah puncak kesuksesan yang diraih oleh lembaga, ada suatu hak yang secara tersirat harus tetap dijaga dan dilestarikan. Semua itu dilakukan untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan agar tetap maksimal dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan sektor utama dan penting dalam rangka mencapai tujuan si suatu perusahaan. Sektor SDM begitu melibatkan perhatiannya pada hal-hal yang intuitif. Tekanan dan tuntutan dari lembaga terkadang dapat menjadi hal yang berbahaya dalam kegiatan produksi apabila tidak di Kelola dengan sebaik mungkin. Tujuan utama MSDM dalam roda keorganisasian adalah menganggap bahwasanya karyawan adalah asset yang sangat berharga bagi masa depan perusahaan. Fungsi-sungsi yang bersifat operasional seperti pemeliharaan karyawan, yang dapat menghasilkan totalitas kinerja yang diberikan oleh karyawan menjadi salah satu hal penting yang tidak dapat diremehkan. Tentu saja, penulis berusaha untuk tidak melewatkan satu momen penelitian agar semua pihak yang berkepentingan dapat menyadari, bahwa hal-hal yang tidak terlihat/Nampak juga mampu memberikan efek positif bagi perusahaan.

Kekuatan Sumber Daya Manusia dapat dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dengan dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadi komitmen para karyawan untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Stephen P. Robbins, mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diterima oleh anggota organisasi membedakannya dari organisasi.¹⁰

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak kasat mata yang dapat mempengaruhi bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi melakukan aktivitas kerjanya. Setiap orang dalam suatu organisasi secara tidak langsung mengikuti budaya yang meresap dalam organisasi tersebut. Apalagi bagi yang masih baru, berusaha memahami apa yang dilarang dan apa yang perlu, apa yang baik dan apa yang tidak, agar bisa diterima di bidang pekerjaan.¹¹

Menurut Thohir, budaya organisasi merupakan suatu sistem pengetahuan yang isinya berupa seperangkat model pengetahuan yang isinya berupa seperangkat model pengetahuan yang dimiliki dan ditanamkan oleh warga negara.¹² Karakteristik model pengetahuan meliputi konsep, teori, proses atau metode. Semua itu digunakan khusus untuk kehidupan: untuk memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan integrative. Kebudayaan memungkinkan kita memenuhi segala kebutuhan manusia dan kelompok dalam kehidupan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak dapat dideteksi, yang dapat menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatan kerja. Tanpa disadari, setiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apalagi jika ia merupakan individu yang baru dikenal agar dapat diakui oleh lingkungan tempat ia kerja, ia berusaha untuk mengingat apa yang dilarang dan apa yang dituntut, serta apa yang baik dan apa yang buruk.¹³

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan lainnya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Moekijat, intansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan¹⁴.

¹⁰ Samsuki. *Perilaku Organisasi*. (Purbalingga : Eureka Media Aksara, 2023), 226

¹¹ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2018), 11

¹² Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 3

¹³ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2018), 4

¹⁴ Moekijat. *Dasar-Dasar Motivasi*. (Bandung : Pionir Jaya, 2002), 46

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang tepat.¹⁵ Lingkungan kerja mengacu pada seperangkat alat dan bahan yang tersedia, lingkungan dimana orang bekerja, proses kerja individu dan kelompok serta pengaturan kerja.

Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah apa yang ada di dalam lingkungan pekerjaan yang meliputi suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja untuk pelaksanaan pekerjaan.¹⁶ Area kerja dapat disebut keseluruhan peralatan yang ada, lingkungan dimana pekerjaan berada, cara kerja dan akibat pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya Perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah proses dimana individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan organisasi dengan cara yang halal tanpa melanggar hukum, dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, serta sesuai dengan etika moral pekerjaan yang bisa dilakukan. Kinerja merupakan suatu proses yang mengacu pada hasil yang dapat diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Kinerja yang baik sangat diharapkan bagi setiap perusahaan karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.¹⁸ Oleh karena itu, dua komponen diatas tersebut, Budaya Organisasi dan

¹⁵ Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), Cet Ke-1., 48

¹⁶ Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Publishing, 2018),

¹⁷ Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), 67

¹⁸ Nia Indriasari, 2008

Lingkungan Kerja harus berjala beriringan agar mampu memaksimalkan produk yang berkualitas dan mempertahankan perusahaan di masa yang mendatang.

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan hasil penelitiannya pada Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) dengan mempertimbangkan hasil penelitian pedahulua yang dilakukan sebelumnya. Adapun fokus penelitiannya adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan model budaya organisasi seperti apa yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan, dengan kondisi lingkungan kerja, yang bisa dibilang monoton dengan dituntut menghasilkan kualitas yang tinggi. Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) yang bergerak di bidang pendidikan, dimana merupakan salah satu Yayasan yang menaungi dua sekolah yaitu Bina Sarana Cendikia (BSC) yang meliputi SMP dan SMK serta Al Kenzie yang meliputi SD, SMP, SMA. Orientasi Yayasan Teknologi Sarana Utama adalah membangun pendidikan yang berkualitas. Adapun Jumlah Staff Dan Guru Honorer YTSU adalah 62 orang.

Tabel 1. 2 Jumlah Staff/Karyawan dan Guru di Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU)

No	Sumber Data	Jumlah Guru/Staff/Karyawan
1	Bina Sarana Cendikia (BSC)	36
2	Al Kenzie	28
Total Keseluruhan		64

Mengacu pada tabel 1.1. tentang jumlah staff/karyawan guru di Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) bahwa akan terjadi perbedaan budaya dan lingkungan kerja dalam sebuah Yayasan dengan pembagian lembaga yang dibangun oleh Yayasan tersebut. Budaya dan lingkungan kerja akan berbeda satu sama lain antara sekolah BSC dan Al Kenzie atau bahkan antar jenjang di setiap sekolahnya. Karena berbeda sekolah/jenjang berbeda juga pemimpin atau kepala sekolahnya. Meski pun di area sekolah yang sama. Perbedaan budaya dan lingkungan kerja ini merupakan variabel yang sangat penting adanya dalam sebuah organisasi untuk menentukan bagaimana kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis menyadari bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang sangat penting untuk menilai kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Beragam faktor turut mempengaruhi kinerja guru, diantaranya Adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja guru. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman diperlukan didalam suatu lembaga untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap lembaga atau organisasinya. Berdasarkan konteks latar belakang di atas, Penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung ?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung ?
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Budaya oeganisasi dan lingkungan kerja guru berkenaan dengan tempat dimana elemen ini perlu mendapat perhatian dalam rangka memperkuat performa institusional lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Sebagai konsekuensi dari permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung.
- 3) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Teknologi Sarana Utama (YTSU) di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berlandaskan pemaparan latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini organisasi atau lembaga dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam penerapan budaya organisasi dan pengembangan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

2) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan terhadap permasalahan yang dibahas serta memberikan refleksi dan kesepakatan yang lebih jelas antara kenyataan dan teori yang ada. Selain itu, prasyarat bagi peneliti adalah memperoleh gelar Magister (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

3) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk setiap pembacanya.

4) Bagi Pihak Lain

Penyusunan penelitian ini dapat memberikan manfaat besar bagi pihak-pihak yang membaca penelitian ini dan memerlukan hasilnya. Sehingga riset ini diharapkan bisa bermanfaat untuk banyak orang.

E. Kerangka Berpikir

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator didalam budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Indikator budaya organisasi diantaranya kepemimpinan, inovasi, inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, iintegrasi, identitas, dukungan manajemen, toleransi terhadap konflik, pengontrolan, sistem imbalan, dan pola komunikasi yang ada dalam setiap organisasi atau lembaga. Indikator lingkungan kerja seperti pewarnaan,

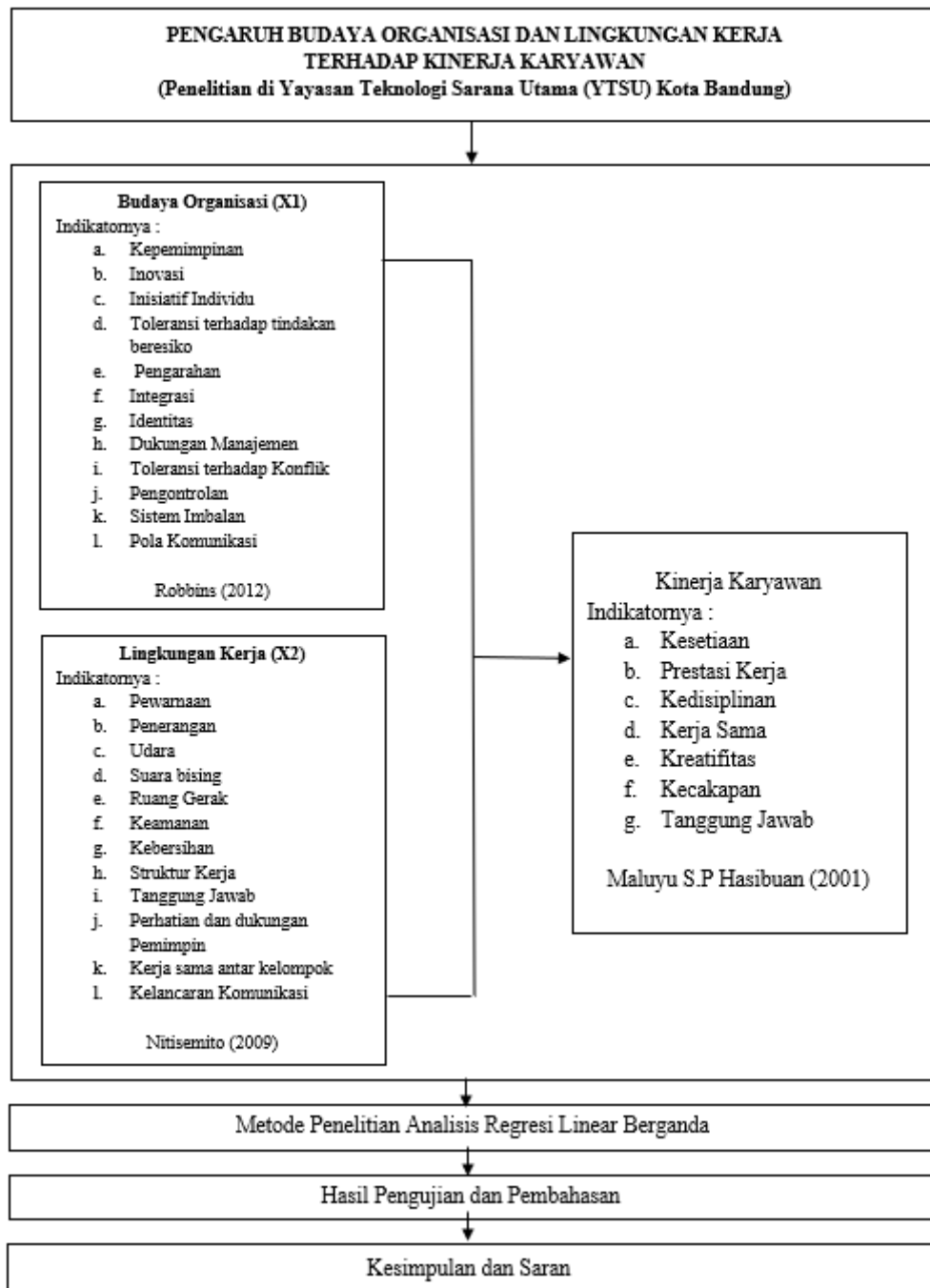
penerangan, udara, suara bising, ruang gerak keamanan, kebersihan, struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi juga hadir dalam sistem organisasi atau lembaga yang berjalan sedemikian rupa.

Kinerja karyawan pun memiliki beberapa indikator yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yang terdapat dalam organisasi/lembaga. Ketika budaya organisasi dan lingkungan kerja ini mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan metode penelitian Analisis Regresi Linear berganda sebagai cara bagaimana data yang diteliti di lapangan menjadi sebuah penelitian yang memberikan data secara valid dan sinkron dengan penelitian yang dilakukan.

Metode penelitian yang dilakukan diolah dengan bantuan SPSS serta memberikan hasil pengujian dan di bahas secara teknis detail dan akurat. Jika telah selesai, maka akan menghasilkan kesimpulan apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak sesuai dengan judul yang peneliti sampaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar1. 4 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini menjadi jawaban sementara untuk rumusan masalah yang telah diajukan, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang bersangkutan, tetapi tidak berdasarkan pada kenyataan-kenyataan observasi yang diperoleh melalui pengumpulan informasi.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis untuk pertanyaan tentang rumusan masalah, bukan jawaban yang empirik dengan data¹⁹.

Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama di Kota Bandung.

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama Kota Bandung.

Hipotesis 2 :

H₀ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama di Kota Bandung.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama Kota Bandung.

Hipotesis 3 :

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama di Kota Bandung.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Teknologi Sarana Utama Kota Bandung.

G. Definisi Operasional

Ruang lingkup penelitian ini dijelaskan melalui definisi operasional yang dirancang secara spesifik bagi setiap variabel. Penjabaran berikut menguraikan cara pengukuran dan penerapan masing-masing variabel dalam konteks penelitian lapangan.

1. Budaya Organisasi

Sutrisno berpendapat, “budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka nilai, keyakinan, kecurigaan atau standar yang telah lama berlaku, disetujui dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dan menangani masalah-masalah organisasi²⁰.” Dalam budaya organisasi, nilai-nilai disosialisasikan dan diinternalisasikan oleh anggota organisasi, sehingga memberikan semangat kepada setiap anggota organisasi.

¹⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta, 2015), 96

²⁰ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2018), 2

2. Lingkungan Kerja

Riyanto beranggapan, “lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara ideal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tidak mendukung kinerja yang idel akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi lamban, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan menjadi buruk²¹.” Lingkungan kerja yang mengutamakan kepuasan kerja para pekerjaannya dapat meningkatkan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja pekerja, sehingga tidak dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi keadaan lingkungan kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan antar manusia dalam bekerja dan segala hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

Teori Gibson menyebutkan bahwa ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.²² Afandi berpendapat, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

²¹ Riyanto, *Bambang. Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan*. (Yogyakarta: BPFE), 16

²² Gibson, dkk. *Organisasi*. (Jakarta : Binarupa Aksara, 1998), Edisi Ke-8, Jilid-1, 51-53