

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi persaingan saat ini yang semakin ketat menjadikan perguruan tinggi terus berpacu, beradaptasi dan berinovasi terhadap perubahan lingkungan agar dapat tetap *survive* dalam perjalanan pengembangan jasa pendidikan (Nasution & Rapono, 2018). Ketatnya persaingan ini juga dipicu dengan adanya wabah pandemi *Covid-19*. Wabah *Covid-19* ini mengakibatkan terganggunya keberlangsungan proses pendidikan. Bahkan banyak negara yang memutuskan untuk menutup sekolah, perguruan tinggi dan universitas (Zulfa *et al.*, 2021).

LLDIKTI3 (2023) sebagai lembaga layanan perguruan tinggi juga mengungkapkan bahwa akibat pandemi *Covid-19* jumlah perguruan tinggi swasta khususnya di DKI Jakarta beberapa tahun terakhir mengalami penurunan jumlah kampus aktif dan penurunan jumlah mahasiswa.

Tabel 1. 1 - Jumlah Kampus dan Mahasiswa Swasta Wilayah DKI Jakarta

| Kab/Kota | Jumlah Perguruan Tinggi (Swasta) | | | | Jumlah Mahasiswa (Swasta) | | | |
|-----------------|----------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Jakarta Selatan | 95 | 94 | 87 | 85 | 231,538 | 232,208 | 222,418 | 232,635 |
| Jakarta Timur | 87 | 86 | 83 | 82 | 110,811 | 110,776 | 105,857 | 100,948 |
| Jakarta Pusat | 60 | 55 | 59 | 59 | 67,980 | 100,992 | 93,669 | 90,400 |
| Jakarta Barat | 33 | 33 | 30 | 30 | 202,622 | 155,370 | 157,599 | 154,774 |
| Jakarta Utara | 16 | 16 | 16 | 16 | 17,442 | 17,718 | 17,667 | 18,358 |
| Total | 291 | 284 | 275 | 272 | 630,393 | 617,064 | 597,210 | 597,115 |

Sumber: <https://jakarta.bps.go.id/i> data di olah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah kampus swasta yang aktif dan jumlah mahasiswa mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Dari tahun 2019 sampai tahun 2021 terjadi penurunan jumlah penerimaan mahasiswa yang cenderung stagnan. Dimana tahun 2020 adalah awal mewabahnya pandemi *Covid-19*. Tahun 2020 penerimaan jumlah mahasiswa sebanyak 617,064. Angka ini memiliki selisih yang lumayan jauh dibanding penerimaan di tahun 2019 sebanyak 630,393 mahasiswa dan menurun stagnan sampai dengan tahun 2022. Meskipun di beberapa wilayah jumlah mahasiswa sudah mulai meningkat, tetapi hal ini diikuti dengan penurunan jumlah kampus aktif. Seperti di wilayah Jakarta Selatan, jumlah penerimaan mahasiswa sudah mulai mengalami kenaikan tetapi jumlah kampus aktif semakin berkurang. Selain itu mayoritas wilayah DKI Jakarta dan dilihat dari total keseluruhan jumlah penerimaan masih mengalami penurunan. Budi Djatmiko selaku ketua umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTSI) sempat mengeluhkan, jumlah pendaftar mahasiswa baru di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menurun akibat pandemi *Covid-19*. Hasil konfirmasi dari beberapa perguruan tinggi swasta menyatakan bahwa jumlah pendaftar mahasiswa baru tahun 2020 mengalami penurunan lebih dari 25% dibanding dari tahun sebelumnya (Fadhool, 2021). Penurunan jumlah penerimaan mahasiswa ini tentu mengakibatkan penurunan jumlah pendapatan yang diterima oleh perguruan tinggi.

Kampus XYZ merupakan salah satu perguruan tinggi yang ikut terdampak akibat adanya wabah pandemi *Covid-19*. Kampus XYZ sendiri merupakan suatu sekolah tinggi ilmu ekonomi yang memiliki 3 prodi S1 yaitu Akuntansi, Manajemen, dan Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah. Kampus XYZ sendiri merupakan

perguruan tinggi swasta yang juga berfokus pada bidang keuangan perbankan dan bisnis berbasis teknologi digital.



Gambar 1. 1 - Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Kampus XYZ

Berdasarkan data dari bagian marketing kampus XYZ bisa terlihat pada gambar 1.1 adanya trend penurunan jumlah penerimaan mahasiswa kampus XYZ dari tahun 2020. Penurunan jumlah mahasiswa ini menyebabkan pendapatan yang diterima kampus XYZ juga mengalami penurunan. Di tahun 2023 jumlah penerimaan mahasiswa terlihat mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Namun, peningkatan jumlah penerimaan mahasiswa ini karena adanya perubahan strategi biaya perkuliahan yang diberi potongan sampai dengan 50% dari biaya normal. Strategi ini juga sebenarnya sudah mulai diterapkan mulai dari tahun 2022 tetapi potongan yang diberikan tidak sebesar di tahun 2023. Dari segi jumlah mahasiswa memang terjadi peningkatan yang sangat signifikan, tetapi dari segi margin keuangan belum bisa menutup pola kas keuangan kampus XYZ. Selain itu, meskipun jumlah penerimaan naik dengan biaya yang diturunkan tidak sebanding dengan beban kampus yang harus

dikeluarkan. Hal ini mengakibatkan kampus XYZ mengalami *financial distress*. Selain dari turunnya jumlah penerimaan mahasiswa hal ini juga diakibatkan adanya ekspansi besar-besaran dengan kurang memperhatikan sumber daya yang ada pada masa kepemimpinan sebelumnya. Hal ini menyebabkan pola kas keuangan mulai tidak terkontrol dan mengalami kesulitan. Dengan kondisi saat ini kampus XYZ mengambil suatu kebijakan yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi agar kegiatan pendidikan tetap dapat berlangsung dengan baik. Di awal tahun 2023 kampus XYZ menerapkan program *Survival, Recovery, dan Sustainability*. Program ini diharapkan mampu memulihkan kondisi keuangan kampus XYZ dan kebijakan yang ditetapkan berlaku untuk seluruh civitas akademika. Namun, pada pelaksanaan program ini berdampak pada perubahan komponen sistem kompensasi yang diberikan kepada Tenaga Kependidikannya (Tendik).

Tenaga kependidikan sendiri merupakan salah satu aset sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi pada perguruan tinggi (Warsi, 2019). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional menerangkan terkait tugas tenaga kependidikan yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan/atau memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dilanjutkan dengan PP Nomor 19 tahun 2005 pasal 36 tentang standar pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu tenaga kependidikan pada perguruan tinggi harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya (Peraturan Pemerintah RI, 1989). Artinya, dalam perguruan tinggi tenaga kependidikan juga memegang peran penting dalam keberhasilan perguruan tinggi. Dimana keberhasilan perguruan tinggi

tidak hanya dilihat dari peran dosen tetapi juga peran tenaga kependidikan (Utomo & Purba, 2021).

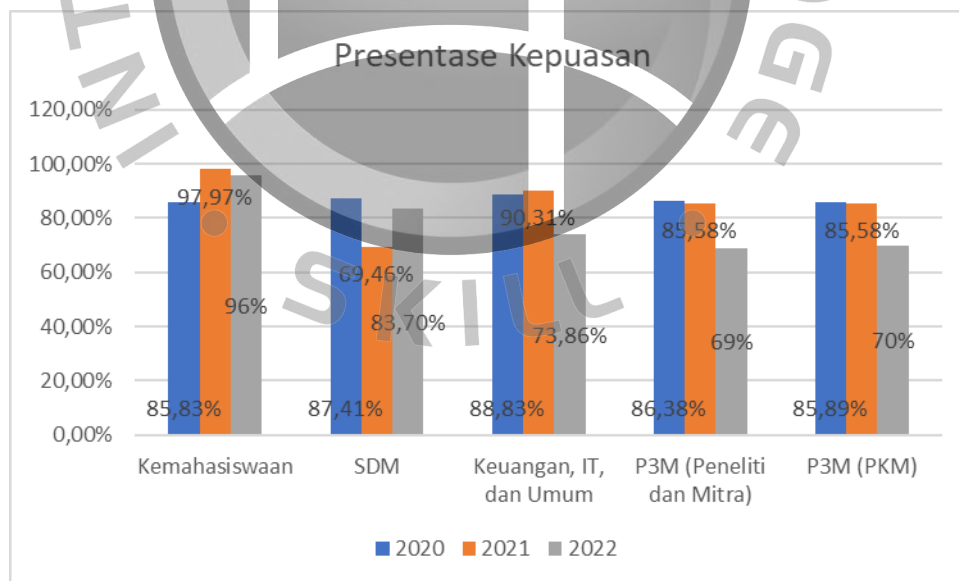
Salah satu jalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terpenuhinya kepuasan kerja di kalangan karyawan (Rimadiaz et al., 2017). Adanya program survival yang dilakukan kampus XYZ yang berdampak pada sistem kompensasi tendik yang mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja para tendik kampus XYZ dan berdampak juga pada output atau kinerja yang dihasilkan. Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa kepuasan kerja mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat terjadi karena kepuasan kerja secara hipotesis mempengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung melalui tujuan dan usaha seorang karyawan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hendri, 2019).

Kinerja karyawan memang sebagai dasar keberhasilan sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Semakin profesional kinerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Dengan kualitas kinerja yang bagus maka tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Sualang *et al.*, 2021).

Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka mencapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja (Akbar, 2018). Kinerja menjadi hal yang sangat penting untuk mengetahui seberapa

hebat karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (Rinny *et al.*, 2022). Sebagai indikator utama kekuatan dan stabilitas organisasi, kinerja karyawan merupakan komponen penting untuk bertahan. Apabila kinerja karyawan baik, maka besar kemungkinan kinerja organisasi akan meningkat (Rimadias & Pandini, 2019). Dapat dikatakan, ini sama halnya dengan sebuah perguruan tinggi dimana karyawan disini adalah tendik. Artinya, semakin baik kualitas kinerja tendik maka akan membantu sebuah kampus untuk mencapai tujuan dan kegiatan kependidikan dapat berlangsung dengan baik.

Keberhasilan suatu perguruan tinggi sendiri ditentukan oleh mutu pelayanan yang diberikan, dimana pelayanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pengguna (Ermini & Nindiati, 2019). Yang mana kualitas pelayanan perguruan tinggi tidak lepas dari peran tenaga kependidikan.



Gambar 1. 2 - Data Survey Kepuasan Kampus XYZ

Berdasarkan hasil survey dari laporan evaluasi kampus XYZ pada gambar 1.2 yang dilakukan kepada mahasiswa dan seluruh sivitas akademik terkait kepuasan

layanan yang dirasakan bisa terlihat adanya peningkatan maupun penurunan dari layanan yang diberikan. Persentase kepuasan untuk satker kemahasiswaan, keuangan, IT, dan Umum (sarpras) di tahun 2021 memang mengalami peningkatan. Kemudian, untuk satker SDM dan P3M mengalami penurunan. Namun, di tahun 2022 satker kemahasiswaan, keuangan, IT, Umum dan P3M mengalami penurunan yang stagnan. Sedangkan satker SDM mengalami kenaikan yang didorong dari SDM yang memiliki kompetensi dan kualifikasi tinggi yang dilihat dari jumlah, gelar akademik, kepangkatan, serta bersertifikasi. Setelah dilakukan survey pada 6 satker layanan dapat dilihat di tahun 2022, terdapat 5 satker mengalami kecenderungan penurunan kepuasan layanan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa kualitas layanan perguruan tinggi tidak lepas dari peran tenaga kependidikan (tendik). Maka dari itu, berdasarkan isu yang sedang dialami oleh kampus XYZ, penurunan kualitas layanan ini dapat dipicu oleh turunnya kepuasan kerja tendik sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Kampus XYZ sendiri memang belum memiliki sistem penilaian kinerja yang terstruktur. Berdasarkan hasil *in depth interview* dengan kepala bagian SDM kampus XYZ, menjelaskan bahwa pada dasarnya sistem penilaian kinerja karyawan sudah diterapkan tetapi belum *fully* 100%. Sistem penilaian diterapkan hanya pada tenaga kependidikan dengan status kontrak atau PKWT. Sehingga, untuk tendik tetap justru belum dilakukan penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja yang belum diterapkan dengan baik ini menjadi suatu *concern* tersendiri. Karena, tiap tendik tidak dapat dilihat penilaian output terhadap kinerjanya. Sehingga, untuk melihat bagaimana kinerja tendik pada kampus XYZ salah satunya dapat dilakukan dengan melihat bagaimana

kepuasan tendik tersebut. Hal ini didukung pada penelitian Hendri (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja seorang karyawan, dalam penelitian Rodrigo *et al.*, (2022) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan tendik perlu diperhatikan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Seorang karyawan yang merasa puas dengan tempat kerjanya tentu akan menunjukkan sikap dan perilaku untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut bahkan ketika organisasi sedang mengalami masa-masa sulit (Turangan & Setiawan, 2022). Selain itu, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Hardin, 2019).

Salah satu faktor yang dapat memotivasi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kompensasi. Artinya, pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Saman, 2020). Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tidak hanya terhadap kepuasan kerja tetapi juga pada kinerja karyawan (Komang *et al.*, (2021). Kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan atau balas jasa atas terselesaikannya suatu pekerjaan dari karyawan terhadap perusahaan ataupun sebuah institusi (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Kompensasi menjadi penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima pegawai atas kerjanya yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memuaskan maka karyawan akan merasa perusahaan memberikan

perhatian dan perhatian terhadap karyawan sehingga karyawan akan tetap tinggal di perusahaan tersebut (Martini, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh 5 (lima) tendik tetap kampus XYZ, mereka menyatakan ketidakpuasannya dalam bekerja. Mereka mengungkapkan kompensasi yang diberikan masih kurang sesuai atau bisa dibilang kurang cukup. Salah satu tendik menyatakan selama 6 tahun karirnya belum ada peningkatan upah atau gaji. Selain itu, dengan mulai meningkatnya jumlah penerimaan mahasiswa di tahun 2023 ini menyebabkan beban kerja semakin bertambah. Meskipun jumlah mahasiswa sudah mulai naik tetapi dengan strategi harga yang diterapkan masih belum bisa menutup margin keuangan kampus XYZ. Beberapa tendik juga mengungkapkan bahwa gaji pokok yang diterima bahkan belum mencapai upah minimum provinsi (UMP). UMP Jakarta sendiri beberapa kali mengalami peningkatan. Berdasarkan keputusan gubernur DKI Jakarta tentang upah minimum tahun 2023 menyatakan bahwa besaran upah minimum provinsi Jakarta yaitu 4,9 juta rupiah (Keputusan Gubernur DKI Jakarta, 2022). Namun, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tendik kampus XYZ menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima belum mencapai UMP Jakarta. Apalagi dengan kebutuhan pokok yang semakin naik tetapi tidak ada peningkatan gaji ini dirasa cukup sulit.

Selain itu, adanya program survival yang sedang dilakukan kampus XYZ juga mengakibatkan adanya kebijakan penyesuaian komponen gaji. Dimana gaji pokok tetap diterima namun terdapat penyesuaian terhadap uang akomodasi yang disesuaikan dengan jam masuk tendik. Sehingga, hal ini dapat mempengaruhi jumlah bersih gaji yang diterima. Bahkan bonus tahunan yang biasa diberikan juga ditiadakan sementara

waktu. Tidak hanya itu, adanya program survival yang dilakukan kampus XYZ pembayaran asuransi dan jaminan ketenagakerjaan juga ikut terdampak dengan dilakukan penyesuaian proses pembayaran.

Lebih lanjut, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ferdian *et al.*, 2023). Dimana penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi *et al.*, (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ahmad *et al.*, 2022). Handaru *et al* menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas atau tanggungjawab yang diemban dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja sehingga dapat diperoleh kepuasan kerja karyawan (Indripriarko & Aima, 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan tendik tetap dan observasi terhadap lingkungan kerja kampus XYZ, sebagian besar mereka menyatakan bahwa fasilitas sarana dan prasarana dinilai masih kurang memadai. Seperti pendingin ruangan, ruang kerja, toilet, komputer dan fasilitas lainnya. Meskipun demikian, beberapa karyawan menyebutkan dalam hubungan antar karyawan masih dapat berjalan dengan baik dan mendukung satu sama lain.

Kemudian, dalam hal kepuasan kerja tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja yang dapat menjadi pengaruh. Dari hasil penelitian Stanley & Ie (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Hardin (2019) juga mengungkapkan

bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Budaya organisasi secara umum mengacu pada seperangkat nilai dan simbol yang diciptakan oleh perusahaan yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh anggota karyawan dan atasan dalam perusahaan (Pawirosumarto & Gunawan, 2017).

Budaya organisasi pada perguruan tinggi menjadi sangat penting, karena semua orang akan bekerja berdasarkan nilai-nilai atau norma-norma yang telah disepakati bersama. Nilai-nilai budaya organisasi yang ada pada kampus XYZ dicerminkan dari logo kampus yang memiliki nilai dan arti yang berbeda pada tiap lambangnya. Kampus XYZ sendiri memiliki nilai-nilai diantaranya *Integrity, Knowledge, and Skill*. *Integrity* atau integritas merupakan pemahaman atas sikap dan tata nilai yang meliputi pelaksanaan pendidikan dan pengajaran tentang wawasan kebangsaan, cinta tanah air, memelihara keutuhan NKRI, memahami serta mengamalkan UUD 1945 dan Bhineka Tunggal Ika. Dalam implementasinya sikap integritas dapat ditunjukkan dengan sikap jujur, disiplin, memiliki kesehatan jasmani dan rohani serta kecerdasan intelektual, spiritual, sosial, emosional dan taat dalam beribadah. *Knowledge* atau pengetahuan artinya mampu memahami dan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (iptek) sebagai ilmu yang bermanfaat untuk diamankan bagi kesejahteraan umat manusia. *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan dalam pengembangan aspek kinerja nilai dari ilmu yang telah didapatkan untuk pengembangan pribadi dan masyarakat yang lebih baik. Artinya dalam menjalankan organisasi sendiri dan seluruh masyarakat kampus harus berpedoman pada nilai-nilai yang ada dan norma yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan dokumen internal kampus XYZ dalam implementasi budaya organisasi pada kampus XYZ belum tercermin “Budaya Kebersamaan (*cohesiveness*)” antar Satuan kerja dan adanya *resist to change* yang mengganggu interaksi secara “Gotong Royong (*Swarm Management*)”. Selain itu, berdasarkan hasil observasi penulis ditemukan beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan wajib seperti contohnya menggunakan pakaian hitam putih di hari Senin. Sehingga, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan sebelumnya dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti penelitian Hendri, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian Rodrigo *et al.*, (2022) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal ini artinya, kepuasan kerja dapat menjadi pengaruh pada output kinerja yang dihasilkan.

Beberapa studi seringkali membahas bagaimana kinerja dosen dalam perguruan tinggi. Seperti pada penelitian (Saputra, 2023); (Sousa & Sintaasih, 2021); (Mulyani, 2020) yang dalam penelitian tersebut berfokus pada tenaga pendidik atau dosen. Namun, studi terkait tenaga kependidikan pada perguruan tinggi masih jarang dilakukan. Sebenarnya bukan hanya dosen yang memiliki peran penting dalam dunia pendidikan tetapi tenaga kependidikan juga memiliki peran yang tidak kalah penting (Rinny *et al.*, 2022). Tenaga kependidikan memegang peran strategis dalam keberlangsungan proses pendidikan dan citra perguruan tinggi. Maka dari itu, penulis

tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja tenaga kependidikan di salah satu perguruan tinggi swasta.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Turangan & Setiawan (2022) dengan judul *“The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction”*, penelitian Rodrigo *et al.*, (2022) dengan judul *“The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company”* dan penelitian Basyari *et al.*, (2024) dengan judul *“The Influence on Employee Performance in Organization: The Study of Organizational Culture, Work Environment, Financial Compensation And Non Financial Compensation”*. Turangan & Setiawan (2022) dan Almeyda & Gulo (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Basyari *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dalam penelitian Rodrigo *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti hendak melakukan penelitian *“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Studi pada Tenaga Kependidikan Tetap Kampus XYZ”*

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut adalah batasan yang penulis buat dalam penyusunan penelitian, diantaranya:

1. Penelitian ini merupakan penelitian dari modifikasi ekspansi model penelitian yang ada sebelumnya. Modifikasi model penelitian dari hasil penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction*”, “*The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company*” dan “*The Influence on Employee Performance in Organization: The Study of Organizational Culture, Work Environment, Financial Compensation and NonFinancial Compensation*”
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Ketiga variabel tersebut digunakan sebagai variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang dikhususkan untuk tenaga kependidikan (tendik) dengan status tetap pada kampus XYZ.

1.3 Identifikasi Masalah

Penurunan jumlah penerimaan mahasiswa akibat pandemi *Covid-19* mengakibatkan perubahan pola kas dan penurunan pendapat bagi para perguruan tinggi. Hal ini juga dirasakan oleh kampus XYZ hingga mengalami *financial distress*

sementara ini. Dampak dari *financial distress* ini adalah adanya program efisiensi yang dilakukan oleh kampus XYZ agar tetap dapat eksis dan *survive* dalam kegiatan pendidikan. Namun, adanya program ini berpengaruh pada sistem kompensasi bagi para tendik kampus XYZ. Kebijakan ini memicu penurunan kepuasan kerja tendik. Kompensasi sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tidak hanya itu lingkungan kerja dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja seorang pegawai. Ketiga faktor ini nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka sehingga dapat berdampak pada kualitas dan keberhasilan perguruan tinggi. Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi langsung kepuasan kerja dan secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang melatar belakangi masalah penelitian ini, berikut rumusan masalah penelitian:

1. Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ?
3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ?

5. Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ?
6. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ?
7. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ?
8. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja?
9. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja?
10. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat fokus dan tidak keluar dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti menetapkan limitasi atau pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi oleh lima variabel yaitu, kompensasi finansial, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya membahas hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel moderasi, bukan hubungan antar variabel.
2. Penelitian ini dikhususkan untuk tendik tetap kampus XYZ.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penulis memiliki tujuan penelitian untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ
2. Mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ
3. Mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja tendik kampus XYZ
4. Mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ.
5. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ
6. Mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ
7. Mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ
8. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja.
9. Mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja.
10. Mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tendik kampus XYZ melalui kepuasan kerja.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna baik untuk pembaca maupun bagi organisasi. Dari penelitian ini manfaat yang diharapkan dapat diperoleh diantaranya:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam meningkatkan *skill* dalam membuat karya ilmiah dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan sebagai salah satu syarat memenuhi mata kuliah skripsi.

2. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan terkait dengan komponen pada ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam melihat bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja tendik melalui kepuasan kerja.

3. Manfaat bagi akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pembahasan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja tendik melalui kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan wacana untuk menambah ilmu pengetahuan, pengertian, pemahaman, serta pengaruh antara

kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja tendik melalui kepuasan kerja pada kampus XYZ.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas penjelasan secara umum mengenai objek penelitian yang diteliti oleh penulis, latar belakang, ruang lingkup masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini terdiri atas kumpulan kajian teori terkait dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti: landasan teori sebagai dasar dalam analisis penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Merupakan bab penutup menyajikan kesimpulan mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN