

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Duha 2018) yang dikutip oleh (Iskamto 2023) kinerja pegawai adalah kemampuan individu atau kelompok dalam memberikan hasil yang memuaskan dimana mereka bekerja pada bagian-bagian pekerjaan tertentu. Salah satu aspek penting kinerja pegawai adalah penilaian, menurut (Sapta, Muafi, and Setini 2021) Penilaian kinerja diperlukan untuk memberikan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam mengembangkan rencana karier, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta membantu perusahaan dalam menentukan gaji, memberikan promosi, dan mengevaluasi perilaku karyawan.

Kendala yang muncul dalam aspek kinerja dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi (Lukito et al. 2025), selain itu beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja (Reuver and Voorde 2021). Faktor lain seperti budaya organisasi juga sangat signifikan menurunkan kinerja pegawai (Handayani et al. 2025). Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong budaya organisasi, dan kompensasi (Abdullahi, Raman, and Solarin 2021; Rabuana and Yanuar 2023). Selain budaya organisasi dan kompensasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beban kerja (Thornby, Brazeau, and Chen 2023)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Jamal and Anwar 2021) Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, serta hubungan sosial dalam kelompok kerja, yang secara keseluruhan berperan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Adamopoulos and Syrou 2022) Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai kondisi emosional yang mencerminkan keseluruhan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, mulai dari perasaan positif hingga negatif. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan atau pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Dalam konteks organisasi modern, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga turut memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Ketidak sesuaian antara beban kerja dan kompensasi dan budaya organisasi menjadi kendala dalam aspek kepuasan kerja (Manzoor, Wei, and Asif 2021). Kompensasi yang rendah atau tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan dan beban kerja yang terlalu tinggi melebihi kapasitas pegawai akan menurunkan kepuasan kerja (Handayani et al. 2025). Untuk mengatasi masalah pada kepuasan pegawai tersebut organisasi perlu menerapkan strategi yang kompleks dan berkelanjutan seperti memastikan beban kerja yang seimbang (Jame Chenarboo, Hekmatshoar, and Fallahi 2022; Pütz et al. 2022), pemberian kompensasi yang adil berkaitan juga kesempatan pengembangan karir serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang saling mendukung dan peran pemimpin yang adil terhadap semua pegawai (Rožman, Oreški, and Tominc 2023; Sanhokwe 2022; Susanto et al. 2024).

Budaya organisasi adalah keyakinan, norma, prosedur serta nilai-nilai dasar yang memandu dan mengarahkan perilaku dan pemikiran anggotanya terhadap satu sama lain serta kepada pimpinan terkait organisasi (Lam et al. 2021). Teori yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein yang dikutip dari (Akpa, Asikhia, and Nneji 2021) menjelaskan ada tiga komponen utama budaya organisasi yaitu asumsi dasar yang mendalam, nilai-nilai yang diakui serta artefak. Artefak adalah budaya yang paling mudah dilihat namun tidak selalu mudah dipahami tujuannya.

Beban kerja berkaitan dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang diemban pegawai, dapat mempengaruhi stres dan keseimbangan hidup pegawai serta kurangnya sistem komunikasi yang dibangun dalam organisasi akan menjadi masalah budaya organisasi yang serius untuk keberlanjutan organisasi (Adamovic 2023). Untuk mengatasi masalah budaya organisasi tersebut menurut penelitian yang telah dilakukan dapat diatasi dengan meningkatkan interaksi sehingga motivasi kerja tumbuh pada pegawai (Rohim and Budhiasa 2024). Serta dengan pengawasan kepada pegawai terkait dengan perilaku pegawai karena akan berdampak pada hasil kerja (Binder 2022). Meningkatkan budaya organisasi akan sangat penting untuk mempengaruhi inovasi dan kinerja (Suifan 2021) kemudian meningkatkan komunikasi antar anggota dalam organisasi karena akan berdampak positif pada organisasi (Rostain 2021).

Beban kerja secara umum adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Ibrahim et al. 2022) Beban kerja merupakan volume hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan banyaknya hasil yang dihasilkan oleh beberapa orang pegawai dalam suatu bagian tertentu. Sedangkan menurut (Nidya and Dodi 2021) Beban kerja merupakan suatu usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pandangan terhadap beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi cara penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukan karyawan, sehingga karyawan lebih cenderung menggunakan cara yang tidak sesuai dengan SOP sehingga mempengaruhi hasil pekerjaan yang kurang dari kriteria (Thornby et al. 2023). Beban kerja secara signifikan dipengaruhi oleh perbandingan antara karyawan dengan tanggung jawab serta kompetensi yang dimiliki (Inegbedion et al. 2020).

Kendala yang umum dalam beban kerja yang tinggi diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai (Kwee and Kwee 2021), keadaan tersebut akan menyebabkan stress, kelelahan dan menurunkan produktivitas selain itu beban kerja terjadi akibat kurangnya distribusi tugas yang tidak merata antar pegawai (Tierney, Adeyemi, and Bommer 2025). Kendala yang berkaitan beban kerja tersebut dapat diatasi dengan evaluasi yang dilakukan secara berkala agar manajemen dapat mengetahui dimana bagian yang mempunyai kelebihan dan kurangnya tugas (Lozano and Gerstlauer 2022; Zamudio et al. 2023). Selain itu beban kerja yang tinggi dapat diatasi jika sumberdaya mempunyai kualitas yang mumpuni seperti keahlian tertentu untuk menggunakan teknologi untuk membantu penyelesaian tugas yang dikerjakan (Howard et al. 2021).

Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, merupakan faktor yang memotivasi karyawan dan berkontribusi pada kepuasan serta kinerja karyawan. Kompensasi yang lebih besar secara signifikan mempengaruhi kualitas kerja karyawan (Lollo and O'Rourke 2020; Osiichuk 2022; Zsarnóczai et al. 2021). Kompensasi non finansial seperti lingkungan yang nyaman juga akan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan (Rabwana and Yanuar 2023), dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat dan mengakibatkan

penurunan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya kesesuaian antara beban kerja dan hasil yang didapatkan tidak sesuai (Tambunan, Partiwi, and Sudiarno 2024). Kendala berkaitan kompensasi tersebut dapat diatasi dengan evaluasi yang dilakukan oleh pihak pengelola, selain itu transparansi juga sangat penting dilakukan agar pegawai tahu dasar penetapan besaran honor dan tunjangan yang akan diterima.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja (Iskamto 2023). Kurangnya motivasi akibat kompensasi yang tidak memadai, tingginya beban kerja, serta budaya organisasi yang lemah menjadi kendala utama dalam menurunkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Janib, Rasdi, and Zaremohzzabieh 2022). Penilaian kinerja yang baik diperlukan untuk mendukung pengembangan karier dan evaluasi pegawai (Adamopoulos and Syrou 2022). Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan budaya organisasi (Jamal and Anwar 2021). Beban kerja yang tidak seimbang dan distribusi tugas yang tidak merata dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi perlu melakukan evaluasi berkala, menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, meningkatkan komunikasi serta menciptakan budaya kerja yang kondusif guna mendorong motivasi dan produktivitas pegawai secara menyeluruh (Tierney et al. 2025).

Selain itu, kendala organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja umumnya terjadi karena keterbatasan akses sumber daya, kurangnya kompetensi pekerja, serta tantangan yang timbul dari peran kepemimpinan organisasi dan budaya organisasi pada lingkungan kerja (Selby-Fell and Newton 2024), menurut penelitian yang dilakukan oleh (Serpa, Sá, and Ferreira 2022) salah satu kendala dalam organisasi adalah digitalisasi, proses transisi digital muncul seiring dengan merambahnya teknologi baru ke seluruh aspek organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang terstruktur dan terdefinisikan dengan kompleks agar transformasi digital dapat berlangsung dengan sukses. Masalah lain yang timbul yaitu dalam era yang dicirikan oleh dinamika perubahan yang cepat dan tingkat ketidakpastian yang tinggi, ketahanan organisasi menjadi faktor krusial dalam memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi (Georgescu et al. 2024).

Kementrian agama Kabupaten Banyuwangi sebagai pembina dari seluruh madrasah tersebut melakukan penilaian mengenai kinerja pegawai yang mengelola serta menjalankan tugas dan fungsinya dalam mendukung tercapainya tujuan Pendidikan madrasah Aliyah secara efektif dan efisien serta berkelanjutan dengan pemaparan kriteria sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja

Jenis Pegawai	Aspek yang Dinilai	Sumber & Indikator Penilaian
Semua Pegawai	SKP Tahunan: kuantitas, kualitas, waktu, biaya	PP No. 30/2019 & aplikasi e-SKP Banyuwangi (<u>Kemenag HST, Badan Kepegawaian dan Diklat</u>)
Guru (PKG)	Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesional; berdasarkan SKP angka	Instrumen juknis PKG 2021 & bimtek PKG Banyuwangi

Kepala Madrasah (PKKM)	kredit; evaluasi dengan alat & multi-evaluator Pengembangan madrasah, manajerial, kewirausahaan, supervisi; indikator RT, prestasi, SDM, sarpras, mutu lulusan	PMA 58/2017, juknis Banyuwangi, skor berbasis bukti
Budaya & Profesionalisme Tim Penilai	Tanda tangan Perkin & Pakta Integritas, evaluasi triwulan Susunan tim multi-level (Prov/Kab/Kota, pengawas, guru, pegawai, komite)	Dokumen Perkin Kemenag & laporan triwulan PMA No. 58/2017 & PMA No. 29/2014

Sumber : kementrian agama kabupaten banyuwangi (2025)

Tabel 1. 2 SKP Tahunan 2024

No	Uraian Kegiatan / Sasaran Kerja	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Aspek Kuantitas (Output)	Target Tahunan
1	Menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran	Jumlah RPP dan pelaksanaan sesuai kurikulum	12 RPP / tahun	100%
2	Melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa	Nilai rata-rata hasil belajar	Minimal 85% siswa mencapai KKM	100%
3	Melaksanakan tugas administrasi madrasah	Jumlah dokumen administrasi selesai tepat waktu	100% dokumen (absensi, laporan, inventaris)	100%
4	Menyusun laporan kegiatan belajar mengajar dan non-akademik	Laporan tepat waktu & terverifikasi	2 laporan / semester	100%
5	Mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi	Jumlah kegiatan pelatihan diikuti	2 kali pelatihan / tahun	100%
6	Meningkatkan sarana kerja melalui usulan dan perawatan fasilitas	Jumlah sarana yang diperbaiki atau diusulkan	3 usulan / laporan perawatan	100%
7	Mengoptimalkan komunikasi dan koordinasi internal	Jumlah rapat koordinasi dan efektivitas tindak lanjut	6 kali rapat / tahun	100%
8	Mengembangkan inovasi pembelajaran / administrasi	Jumlah inovasi / media / sistem baru diterapkan	2 produk inovatif	100%
9	Membimbing kegiatan ekstrakurikuler / OSIS	Jumlah kegiatan yang dibimbing	2 kegiatan besar	100%
10	Meningkatkan pelayanan publik dan hubungan eksternal madrasah	Kepuasan stakeholder (guru, siswa, orang tua)	80% responden puas	100%

Sumber : diolah peneliti 2025

Tabel 1. 3 Bukti Kinerja Berdasarkan SKP 2024

No	Nama Madrasah	Target Tahunan	Rata-rata Capaian SKP (%)	Nilai Kategori	Catatan Analisis
1	MAN 1 Banyuwangi (Banyuwangi)	100%	85%	Baik	Beban kerja tidak seimbang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas administratif dan akademik
2	MAN 2 Banyuwangi (Genteng)	100%	82%	Baik	Fasilitas kurang memadai berdampak pada efisiensi kerja
3	MAN 3 Banyuwangi (Srono)	100%	80%	Cukup	Komunikasi antar bagian dan pimpinan tidak optimal, koordinasi tugas sering terlambat
4	MAN 4 Banyuwangi (Pesanggaran)	100%	78%	Cukup	Jumlah pegawai minim, pelatihan jarang, dan kompensasi tidak memadai menyebabkan turunnya motivasi

Sumber : diolah peneliti 2025

Kondisi pegawai terkhusus pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Banyuwangi memiliki jumlah pegawai yang cukup akan tetapi pada pembagian kerja masih terdapat kesenjangan, dimana Sebagian pegawai harus menangani tugas administratif dan tugas akademik secara bersamaan, sementara pegawai lain memiliki beban kerja yang lebih ringan, kondisi ini akan mempengaruhi kinerja yang diakibatkan oleh kepuasan kerja yang dialami pegawai seperti pada penelitian (Rostami et al. 2021) menurutnya kesenjangan beban kerja yang dialami oleh pegawai pada sebuah organisasi akan menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja pegawai akan menurun.

Tenaga Pendidikan dan tenaga kependidikan di lingkungan lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Banyuwangi memiliki masalah khusus pada aspek kinerja pegawai yang umumnya disebabkan oleh kurangnya sarana pendukung kerja yang mengakibatkan menurunnya angka kepuasan yang dialami oleh para pegawai, kondisi tersebut menurut penelitian (Memon et al. 2023; Serinkan and Kiziloglu 2021) akan menurunkan kinerja pegawai. Selain menurunkan kinerja pegawai dengan aspek kepuasan kerja masalah tersebut juga menambah beban kerja karena pegawai harus mencari banyak alternatif sehingga menambah jam kerja yang lebih dari tugas pokok yang telah dipertanggung jawabkan.

Hasil pengamatan khususnya pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banyuwangi terlihat masalah yang sering terlihat yaitu pada aspek komunikasi internal yang kurang efektif. Pengambilan keputusan strategis yang harus secara cepat terlaksana, kebijakan yang diambil oleh pimpinan seringkali terhambat karena kurangnya komunikasi yang baik dilingkungan internal organisasi hal tersebut berkaitan dengan variable budaya organisasi dimana jika komunikasi internalnya berjalan dengan baik akan meningkatkan kualitas budaya organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sesuai dengan penelitian oleh

(Aggarwal 2024; Almasradi, Alabsy, and Brika 2024; Pereira et al. 2024) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dilingkungan Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi terjadi beberapa masalah yang diakibatkan minimnya kuantitas pegawai yang ada dalam lembaga tersebut, masalah lainya yang terjadi diantaranya kurangnya alat kerja dan kurangnya pelatihan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan secara internal organisasi serta ada masalah pada aspek kompensasi yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai non PNS yang mengakibatkan menurunnya loyalitas dan kepuasan. Beberapa masalah tersebut akan menurunkan kinerja pegawai yang sesuai dengan penelitian (Kolluru 2021; Sutanto, Sigiols, and Wijaya 2024; Wulantika, Ayusari, and Wittine 2023).

Secara umum, permasalahan kinerja pegawai di lingkungan lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, seperti ketimpangan beban kerja, kurangnya sarana pendukung, komunikasi internal yang tidak efektif, serta minimnya jumlah pegawai dan kompensasi yang tidak memadai. Ketimpangan pembagian tugas membuat sebagian pegawai harus menangani beban kerja ganda, sementara yang lain memiliki tugas lebih ringan, yang berdampak pada kepuasan dan kinerja pegawai. Kurangnya fasilitas kerja dan pelatihan pengembangan kompetensi menyebabkan menurunnya efisiensi dan motivasi kerja. Selain itu, komunikasi internal yang lemah menghambat pengambilan keputusan dan menurunkan kualitas budaya organisasi. Kompensasi yang tidak optimal, terutama bagi pegawai non-PNS, turut memengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja. Keseluruhan permasalahan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, kejelasan pembagian tugas yang mengakibatkan peningkatan beban kerja, pelatihan pengembangan kompetensi sebagai kompensasi, serta komunikasi yang efektif untuk kualitas budaya organisasi sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai pegawai secara optimal.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas hubungan antara budaya organisasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan (Georgescu et al. 2024; Inegbedion et al. 2020; Kelly et al. 2020; Mulyadi et al. 2024; Selby-Fell and Newton 2024) tetapi masih terbatas dalam menyoroti peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam konteks Kinerja pegawai. Temuan baru mengenai kinerja pegawai menurut (Kwong et al. 2025) kinerja pegawai berbanding lurus dengan budaya organisasi yang positif dan dukungan pemberian reward yang adil dapat berperan penting dalam mengurangi stres dan burnout. Sedangkan Beban kerja sering kali menjadi hambatan utama dalam mengintegrasikan layanan baru ke dalam sistem kerja yang sudah ada (Zimba et al. 2025). Sehingga temuan baru tersebut perlu diintegrasikan dengan Kinerja pegawai supaya dapat diketahui bagaimana variabel budaya organisasi, beban kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Studi ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pegawai. Dengan judul pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Madrasah Aliyah Negeri di kabupaten Banyuwangi diharapkan mampu mengisi kekosongan literatur yang ada dan menambah bahan bacaan untuk akademisi khususnya dan umumnya pada masyarakat yang lebih luas

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan kinerja pegawai di lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di kabupaten Banyuwangi, menjadi isu yang semakin penting untuk dikaji seiring meningkatnya tuntutan terhadap kualitas layanan pendidikan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sejumlah faktor seperti budaya organisasi, beban kerja, dan sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja serta kinerja para pegawai. Ketidaksesuaian antara beban tugas dengan kompetensi, rendahnya motivasi akibat kompensasi yang tidak memadai, serta lemahnya budaya kerja yang mendukung kolaborasi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Melihat pentingnya peran pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan, maka diperlukan penelitian yang mampu mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif. Oleh karena itu, untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, perlu dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
5. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
9. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?
10. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini difokuskan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja berperan dalam memperkuat hubungan antar variabel tersebut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompesasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banyuwangi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi pada pengembangan teoritis dan praktis. Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori-teori manajemen khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi, dimana dalam pengambilan kebijakan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya serta dapat dijadikan informasi mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Manfaat kebijakan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan yang lebih efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.