

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional. komitmen organisasi menurut Mayer, Allen & Smith (2010) dalam Udayana (2015) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut. a) *Affectivitas commitment* sebagai ketertarikan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. b) *Continuance Commitment* mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. c) *Normative commitment* sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkait dengan moral. Maka organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang bekerja dengan baik

biasanya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Doni (2014) dalam Sarinadi (2015) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Jika motivasi seorang pegawai tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi Obiworu et al., (2011) dalam (Hadi, 2015). Bagaimana seorang pemimpin secara optimal dapat mencampurkan gaya perilaku, tugas dan hubungan (bawahan) telah menjadi tugas sentral, yang diperkuat dengan teori kepemimpinan yang berusaha menjelaskan dan menunjukkan bagaimana pemimpin seharusnya mengintegrasikan hubungan atau perhatian terhadap bawahan dan struktur tugas kedalam gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan dampak pada kepuasan kerja dan kinerja pengikut.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang ataupun penghargaan. Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan dan kinerja Nawawi (2011) dalam (Sadhana, 2015).

Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik (founders) untuk dijadikan pegangan dalam

bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Menurut Siagian (2012) dalam Irdhoanto (2015), budaya organisasi merupakan kesepakatan (komitmen) bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan budaya organisasi, diharapkan dapat menciptakan kepuasan tinggi seluruh budaya, komitmen yang kuat dan kinerja yang baik di lingkungan organisasi (Martin et al., 2013).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) yang menguji adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional hasilnya menjelaskan hal yang sama, yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur yang dilakukan oleh Riyadi (2011) juga menghasilkan hasil yang signifikan yaitu kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan ada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur yang dilakukan oleh Koesmono (2005) juga menghasilkan hasil yang signifikan yaitu budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SMP Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu SMP swasta yang berbasis islami dan mayoritas siswa-siswi beragama islam. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah didirikan oleh KHA.Dahlan banyak memiliki visi dan misinya. Contoh salah satu Smp Muhammadiyah favorit di Yogyakarta yaitu SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta

memiliki visi yaitu “Terwujudnya Generasi Muslim Berkualitas, Unggul Dalam Prestasi, Berwawasan IPTEK dan Berbudaya Lingkungan” serta mempunyai misi salah satunya melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien.

Tetapi terkadang banyak karyawan yang belum disiplin, ketika sedang membersihkan lingkungan tidak dibersihkan secara keseluruhan, Dan semisal ada ruangan sekolah yang akan dipakai untuk rapat dari organisasi luar pasti karyawan membantu mempersiapkannya tetapi juga harus ada kompensasi tambahan. Serta rasa kecemburuan yang sangat tinggi dan empati yang kurang terhadap karyawannya itu sendiri.

Melihat fenomena komitmen organisasi dan pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah Favorit Yogyakarta. Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi jurnal penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)“ yang menghasilkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Kosasih dan Sutanto (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Citramas Mojokerto” yang menghasilkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan peneliti dimana sebuah sekolah yang bisa memberikan komitmen organisasi, kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji masalah dengan mengambil judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi,**

# **Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah Favorit Yogyakarta”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan mengenai variabel yang terkait maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah :

1. Menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan :
  - a. Memberikan dukungan empiris terkait dengan komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan budaya organisasi
  - b. Menjadi acuan dan referensi dalam penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. Bagi bidang praktik :
  - a. Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan budaya organisasi.
  - b. Menjadi masukan bagi perusahaan atau instansi terkait untuk penerapan komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan budaya organisasi.
3. Bagi peneliti :

Sebagai sarana pengetahuan khususnya tentang komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan budaya organisasi.