

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia pendidikan baik negeri maupun swasta menginginkan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Bila berbicara tentang sumber daya manusia maka tidak terlepas dari suatu manajemen yang baik dan tepat. Untuk itu setiap organisasi/instansi pendidikan hendaknya menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien serta mampu mengembangkan sekolah secara optimal agar tujuan organisasi/instansi pendidikan yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Dalam hal ini sumber daya manusia adalah guru yang merupakan faktor yang sangat esensial dalam kehidupan setiap organisasi untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi/instansi pendidikan. Salah satu tujuan pembangunan nasional yaitu usaha peningkatan input, proses, maupun output dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern. Semua itu tidak mempunyai arti sama sekali bagi kehidupan organisasi tanpa kehadiran dan peranan pegawai di dalamnya. Jadi keberhasilan suatu organisasi/instansi pendidikan tergantung kepada kemampuan dan kemauan pegawainya dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bersaing secara sehat, oleh karena itu setiap guru wajib memiliki loyalitas atas segala peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas

yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Loyalitas karyawan ini sangat penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan, maka diharapkan bahwa karyawan bisa bekerja keras dengan memberikan hasil yang terbaik demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Loyalitas karyawan ini sangat penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan, maka diharapkan bahwa karyawan bisa bekerja keras dengan memberikan hasil yang terbaik demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:33), loyalitas adalah salah satu unsur penting dalam penilaian karyawan yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi.<sup>8</sup> Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari berbagai ancaman dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2016:34) ukuran loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaan tetapnya di dalam organisasi, namun juga termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya yang diberikan sepenuhnya kepada perusahaan. Loyalitas para karyawan juga bukanlah sekedar menjalankan semua tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau yang biasa kita sebut sebagai *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan sangat diapresiasi oleh perusahaan, karena perusahaan hanya

membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal demi kelangsungan. Berikut data loyalitas guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	1 - 10 Tahun	14
2	11 - 20 Tahun	14
3	21 - 30 Tahun	2
4	31 - 40 Tahun	2

Sumber : Bagian Kesiswaan SMP Muhammadiyah 7 Cerme

**Gambar 1.1**  
**Data Masa Kerja Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme**

Berdasarkan Gambar 1.1 Data masa kerja Karyawan SMP Muhammadiyah Gresik masa kerja 1 – 10 tahun dan 11 – 20 tahun berjumlah 14 orang guru dan karyawan, sedangkan masa kerja 21 – 30 tahun dan 31 – 40 tahun berjumlah 2 orang guru dan karyawan. Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa loyalitas guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme cukup tinggi.

Menurut Gary (2015:178) faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah umur, disiplin kerja, masa kerja dalam organisasi, budaya organisasi, pembayaran gaji, kompensasi, desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi, promosi jabatan, kemampuan, pelatihan, dan pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi terbaik.

Menurut Hasibuan (2016:125) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam

organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, menurut Moenir (2015:75) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Berikut data kedisiplinan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.

Data Disiplin Kerja SMP MUHAMMADIYAH 7 CERME												
Jumlah Karyawan	2017				2018				2019			
	Izin	Alpha	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Sakit
28	2	0	0	2	1	0	0	1	3	0	0	1
Total	2	0	0	2	1	0	0	1	3	0	0	1

Sumber: SDM SMP Muhammadiyah 7 Cerme

Gambar 1.2

#### Data Disiplin Kerja Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme

Berdasarkan gambar 1.2 data kedisiplinan dalam tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2017 – 2019 dengan melihat jumlah izin, alpha, terlambat, dan sakit. Pada tahun 2017 jumlah guru dan karyawan yang izin dan sakit sebanyak 2 orang, sementara tidak ada guru dan karyawan yang alpha dan terlambat. Pada tahun 2018 jumlah guru dan karyawan yang izin dan sakit sebanyak 1 orang, sedangkan tidak ada guru dan karyawan yang izin dan alpha. Dan pada tahun 2019 jumlah guru dan karyawan yang izin sebanyak 3 orang, dan sakit sebanyak 1 orang, sedangkan jumlah guru dan karyawan yang alpha dan terlambat tidak ada, dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa tingkat kedisiplinan guru dan karyawan

masih cukup bagus. Selain disiplin faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah kompensasi.

Menurut Dessler (2010:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Bentuk kompensasi pada SMP Muhammadiyah 7 Cerme adalah tunjangan kesehatan, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan fungsional untuk guru dan karyawan tetap, sedangkan untuk karyawan nonorer bentuk tunjangannya berupa tunjangan fungsional di hitung menurut durasi kerja. Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah budaya organisasi.

Menurut Umar (2010:207) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi pada SMP Muhammadiyah adalah shalat berjamaah, dan acara – acara keagamaan lainnya. Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah kepemimpinan.

Menurut Yukl (2010:134) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk



memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Tipe kepemimpinan pada SMP Muhammadiyah 7 Cerme adalah kepemimpinan transaksional jika karyawan yang di pimpinnya berhasil mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang baik maka balasan jasa berupa insentif untuk memotivasi karyawan yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian dari data-data yang diperoleh peneliti dari SMP Muhammadiyah 7 Cerme tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori, dan data yang di temukan penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan peneliti di atas, ada tiga pertanyaan yang di rumuskan pada permasalahan penelitian ini.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.
3. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.
4. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Cerme.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis ★  
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.
2. Manfaat Praktis  
 Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah loyalitas.