

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja merupakan isu penting mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Restu A.N, dkk 2016). Kemudian persoalan yang selanjutnya muncul yaitu bagaimana cara menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal, yang mana merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Disamping isu diatas, isu komitmen organisasi juga penting, karena kontribusi komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk menuju keberhasilan organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin memudahkan pencapaian tujuan sebuah organisasi yakni kinerja dan produktivitas organisasi. Sehingga boleh dikatakan komitmen organisasi merupakan faktor penentu untuk mewujudkan kinerja organisasi.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kinerja dan komitmen organisasi telah banyak menarik perhatian para peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Bramastyo S.B, dkk (2013) yang membahas hubungan variabel

kinerja karyawan, budaya organisasi, motivasi, melalui kepuasan kerja. Chaterina Melina Taurisa, dan IntanRatnawati (2012) dalam penelitiannya yang membahas hubungan variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Lila Tintami, dkk (2012) meneliti hubungan variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional melalui disiplin kerja. Selanjutnya Dian Rakhmawati dan Susetyo Darmanto (2014) yang membahas hubungan variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kerjasama tim. Peneliti kelima dilakukan oleh Rachmad Hidayat (2013) yang membahas hubungan variabel komitmen organisasi komunikasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Susanto dan Hastin Umi Anisah (2013) membahas hubungan variabel kinerja karyawan, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Penelitian lain yang berkaitan dengan hubungan variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepribadian, komunikasi interpersonal dilakukan oleh Nani DewiSunengsih (2014), sedangkan Anak Agung N.B.D, dkk (2012) meneliti hubungan variabel kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. Selanjutnya Restu A.N, dkk (2016) membahas hubungan variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan.

Kemudian penelitian yang berjudul *an investigation on the relationship among employes' job stress satisfaction danperformace* oleh Che-Chang Chang dan Fang-Tzu Chen (2016) yang membahas tentang variabel kinerja karyawan, stress kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang berjudul *the effect of*

*transformational leadership and organizational commitment* yang membahas variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional . Kemudian penelitian Bulent Menguc-A dan Tensu Barker (2014) yang berjudul *critical examination of salesforce commitment and job involvement* yang membahas variabel komitmen dan kinerja. Selanjutnya *would better earning, work environment and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam* Oleh Phong D.N, dkk (2015) yang membahas variabel kinerja, lingkungan kerja dan peluang promosi. Dan yang terakhir penelitian oleh Norshidah Nordin (2012) yang berjudul *The Influence Of Leadership Behavior and Organizational Commitmen On Organizational Readiness For Change in a Higher Learning Institution* yang membahas variabel komitmen efektif, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Namun demikian, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan terjadi ketidak konsistenan satu sama lain satu sisi berpengaruh positif signifikan, sedangkan peneliti lain tidak signifikan, satu sisi pengaruh positif satu sisi pengaruh negatif, Satu sisi tidak berpengaruh, satu sisi pengaruhnya positif satu sisi pengaruhnya negatif, satu sisi signifikan satu sisi tidak signifikan. Contohnya penelitian yang dilakukan oleh Lila Tintami, dkk (2012) mengatakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan harian SKT. Megawon II PT. Djarum Kudus sementara penelitian yang dilakukan oleh Komardi (2008) mengatakan variabel gaya kepemimpinan

transformasional dengan variabel kinerja karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan dalam organisasi perusahaan industri telekomunikasi.

Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengahalisi ketidak konsistenan di atas, Sedangkan fenomena gap dalam penelitian ini adalah adanya fenomena rendahnya kinerja BMT NU Sejahtera di Kabupaten Kendal walaupun warga NU di Kendal jumlahnya sangat besar. Berikut adalah data tentang keanggotaan dari tahun 2012-2016.

Tabel 1.1  
Data Anggota Tahun 2012 s.d 2016

No.	Tahun	Jumlah Anggota	Persentase Kenaikan
1.	2013	578	-
2.	2014	590	2.03%
3.	2015	622	5.14%
4.	2016	645	3.6%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat perkembangan keanggotaan BMT NU Sejahtera dari tahun 2013-2016 yang setiap tahun mengalami kenaikan tetapi persentase kenaikan masih kecil yaitu diawali pada tahun 2014 mengalami kenaikan 2.03%. Jumlah anggota setiap tahunnya meningkat, namun angkanya masih berada dibawah angka yang diharapkan yaitu minimal peningkatan nasabah mencapai 10%. Hal tersebut menjadi permasalahan tersendiri bagi BMT NUSejahtera Kendal.

BMT NU Sejahtera memiliki 44 kantor cabang dengan total karyawan tetap 130. Namun jumlah karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun adalah 105. BMT NU Sejahtera menjadi salah satu KSP koperasi syariah perdana yang mempunyai prestasi bagus, termasuk yang terbaik di Jawa Tengah likuiditasnya pada tahun 2016. Total anggota aktif ada 596 orang dan 53.301

calon anggota. BMT ini merupakan sarana dakwah kaum nadilyyin dengan total asset sebesar Rp. 55 Milyar.

Disamping itu penelitian terdahulu belum membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan komitmen secara komprehensif yang melibatkan variable kepemimpinan transformasional secara komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang membahas hubungan variable secara komprehensif dan mampu menjembatani dan menghalusi perbedaan-perbedaan temuan diatas. Sehingga penelitian ini yang berjudul “Peningkatan Kinerja melalui Komitmen Organisasi Berbasis Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan kerja yang mengambil lokasi penelitian di BMT Kendal” diharapkan dapat menawarkan solusi. Hal ini didasarkan pengamatan peneliti selamat bulan Maret 2017 sampai dengan September 2017 bahwa BMT NU Sejahtera di Kabupaten Kendal menunjukkan kinerja yang kurang menggembirakan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Cara meningkatkan kinerja dengan menganalisis beberapa di bawah ini:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di BMT NU Sejahtera kendal ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di BMT NU Sejahtera Kendal?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada BMT NU Sejahtera Kendal?

4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada BMT NU Sejahtera Kendal?
5. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di BMT NU Sejahtera Kendal?
6. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di BMT NU Sejahtera Kendal?
7. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di BMT NU Sejahtera Kendal ?
8. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di BMT NU Sejahtera Kendal?
9. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di BMT NU Sejahtera Kendal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada BMT NU Sejahtera Kendal
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada BMT NU Sejahtera Kendal.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada BMT NU Sejahtera Kendal.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada BMT NU Sejahtera Kendal.

5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pada BMT NU Sejahtera Kendal.
6. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT NU Sejahtera Kendal.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT NU Sejahtera Kendal.
8. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada BMT NU Sejahtera Kendal.
9. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada BMT NU Sejahtera Kendal.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang ada serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya bidang kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan persoalan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.