

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimiliki diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Peranan sumber daya manusia ini menjadi sangat penting karena mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan yaitu seperti halnya perekrutan, perencanaan, penilaian prestasi, pemberian penghargaan, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu pula kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya organisasi menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil dan siap pakai serta berkepribadian yang baik.

Menurut Edi Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif. Douglas (dalam Suharyanto 2011) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang berperan sebagai pengurus dalam suatu organisasi nirlaba. Pahala Nainggolan (2005:01) mendefinisikan lembaga atau organisasi nirlaba adalah merupakan suatu lembaga atau kumpulan dari beberapa individu yang memiliki tujuan tertentu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sifatnya tidak komersial. Dalam pelaksanaannya kegiatan yang mereka lakukan tidak berorientasi pada pemupukan laba atau kekayaan semata. Dalam hal ini, peneliti memilih organisasi nirlaba dalam bentuk pondok pesantren sebagai objek penelitian.

Peneliti memilih pondok pesantren dikarenakan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan

yang relevan dengan kebutuhan perencanaan pendidikan. Tantangan tersebut juga terjadi pada pondok pesantren, yang mana diketahui menurut Rohadi Abdul Fatah, dkk (2008:13) pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam tertua di Indonesia. Maka dalam hal ini perlu diadakannya penelitian terkait perkembangan-perkembangan dalam pesantren, agar pesantren tidak ketinggalan zaman. Di era modern ini, pesantren bukan hanya bergerak dibidang keislaman namun juga bergerak dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini, pengurus pada pondok pesantren secara otomatis mempunyai tanggung jawab ganda yaitu tanggung jawab dalam kepengurusan pondok pesantren dan sebagai akademisi dalam kesehariannya. Tentunya pengurus harus mampu mengelola waktu dan tenaga yang dimiliki agar kedua tanggung jawab yang mereka emban dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Ada beberapa pondok pesantren yang bersifat non-profit di kota Jember. Hasil survei pondok pesantren mahasiswa di kota jember ditunjukkan tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pondok Pesantren Mahasiswa di Kota Jember**

No.	Nama Pondok Pesantren Mahasiswa	Jumlah Santri
1.	PPM. Al Fanani	33 Santri
2.	PPM. Ar Ruhami	50 Santri
3.	PPM. At Toyyibah	170 Santri
4.	PPM. Al Jauhar	171 Santri

Sumber: Data diolah berdasarkan survei

Berdasarkan tabel di atas, pondok pesantren mahasiswa yang paling banyak santrinya adalah Pondok Pesantren Al jauhar. Menurut Yudistira S.A Sudarsono dan Wida Kusuma (2004:101) bahwa semakin besar suatu organisasi maka, akan semakin besar pula resiko yang dihadapi pemimpinnya. Alasan peneliti mengambil objek PPM. Al jauhar dikarenakan semakin banyaknya jumlah santri atau anggota organisasi, maka berarti akan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, terdidik dan loyal untuk mendukung pengembangan organisasi tersebut. Maka dari itu,

organisasi harus mampu menjaga ketrampilan dan loyaliti pengurus terhadap organisasi. Dalam hal ini setidaknya organisasi nirlaba tersebut selalu memperhatikan lingkungan sekitar dimana pengurus melaksanakan tugasnya, seperti halnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja yang tentunya tidak luput dari budaya yang dianut dalam organisasi itu sendiri.

Budaya merupakan norma-norma, kebiasaan atau nilai-nilai yang tertanam dan melekat dalam organisasi itu sendiri. Koesmono (dalam Heriyanti 2007) mengemukakan bahwa secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Seperti yang terlihat dalam pondok pesantren Al Jauhar ini, budaya organisasi terlihat dari penerapan sangsi-sangsi yang diberlakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pengurus. Hal ini dibuktikan pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2 Pelanggaran-pelanggaran dalam PPM. Al Jauhar Tahun 2015**

Bulan	Jenis Pelanggaran	Sangsi	Jumlah
<b>Januari</b>	Pembayaran SPP	Surat Peringatan	17
<b>Februari</b>	Pembayaran SPP	Surat Peringatan	10
<b>Maret</b>	• Pembayaran SPP	• Surat Peringatan	8
	• Parkir Sembarangan	• Ban digembosi	16
<b>April</b>	Parkir Sembarangan	Ban digembosi	5
<b>Mei</b>	• Parkir Sembarangan	• Ban digembosi	4
	• Rambut Panjang	• Dicukur	5
	• Pembayaran SPP	• Surat Peringatan	8
<b>Juni</b>	-	-	-
<b>Juli</b>	-	-	-
<b>Agustus</b>	Rambut panjang	Dicukur	2
<b>September</b>	-	-	-
<b>Oktober</b>	Mencuri	Dikeluarkan	2
<b>November</b>	-	-	-
<b>Desember</b>	-	-	-

Sumber: Kantor PPM. Al Jauhar Sumbersari Jember

Tabel diatas menjelaskan hasil realisasi penerapan pemberian sanksi kepada pelanggar peraturan pondok guna menciptakan budaya kondusif serta budaya kedisiplinan yang baik.

Dalam organisasi ada banyak hambatan-hambatan yang akan mewarnai jalannya kepengurusan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap individu dalam organisasi itu memiliki karakteristik, pemikiran dan tujuan yang berbeda-beda. Maka dari itu dibutuhkan seorang *leader* yang mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pengurus dalam rangka mencapai tujuan organisasi, antara lain melalui dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja sehingga dapat terjalin hubungan yang efektif dan efisien seorang pemimpin kepada bawahannya. Kemampuan pemimpin di dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan bawahan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional bawahan itu sendiri. Lodge dan Derek (dalam Heriyanti 2007) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peran pemimpin sangat penting di dalam suatu organisasi untuk mengontrol kinerja bawahannya.

Dalam Pondok Pesantren Mahasiswa Al Jauhar, Masalah kepemimpinan menjadi wacana yang hangat dibicarakan. Dilihat dari fakta dilapangan, pemimpin mampu mengoptimalkan kinerja pengurus-pengurus pondok pesantren. Hal ini dapat diketahui dari peningkatan-peningkatan yang terjadi dalam pondok pesantren. Salah satu peningkatannya yaitu pembangunan sarana dan prasarana pondok pesantren. Pembangunan sarana dan prasarana pondok pesantren Al Jauhar dapat dilihat dari tabel pembangunan sarana dan pasarana pondok pesantren, yaitu :

**Tabel 1.3 Pembangunan Sarana dan Prasarana PPM. Al Jauhar**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Pembangunan</b>
<b>2011</b>	1. Pembangunan Parkiran Sepeda 2. Pembangunan Ruang Tamu Dhalem 3. Pembangunan Kantin Pondok
<b>2012</b>	Pembuatan tempat cuci kaki masjid Al Jauhar
<b>2013</b>	Perluasan serambi masjid Al jauhar
<b>2014</b>	1. Perluasan lahan parkir sepeda 2. Pembuatan tempat wudlu'
<b>2015</b>	1. Pembuatan kamar mandi + wc 2. Pembangunan Pos Keamanan 3. Pembuatan Sumur baru 4. Rehabilitasi tempat pembuangan sampah 5. Pengadaan tempat sampah perkamar 6. Pemasangan Wifi
<b>2016</b>	1. Rehabilitasi Masjid Al Jauhar 2. Pengecatan pondok 3. Perluasan tempat parkir

Sumber: Kantor PPM. Al Jauhar Summersari Jember

Pembangunan sarana dan prasarana tersebut di atas, tentunya tidak akan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari semua kalangan, baik itu dari santri secara keseluruhan maupun dari pengurus pondok itu sendiri.

Dalam pembahasan sumber daya manusia di sebuah organisasi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi langsung atau tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia tersebut yaitu diantaranya adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (dalam Wayan Marsalia 2012) menyatakan bahwa, Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa karyawan dapat dikatakan

berkomitmen baik apabila hasil kerja karyawan tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara kualitas dan kuantitas.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan itu sendiri, dalam artian komitmen tersebut dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam mensukseskan suatu kegiatan organisasi, baik dalam rapat koordinasi, maupun pada saat kegiatan berlangsung. Dalam hal ini, PPM. Al Jauhar telah banyak mensukseskan agenda kegiatan yang telah di rencanakan. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya agenda kegiatan yang terealisasi daripada kegiatan yang tidak terealisasi. Berikut daftar kegiatan perbidang yang terealisasi dan tidak terealisasi dalam PPM. Al Jauhar periode 2014-2016 :

**Tabel 1.4 Daftar Kegiatan Dalam Bidang-Bidang PPM. Al Jauhar Yang Terealisasi Dan Tidak Terealisasi**

No	Bidang Pelaksana	Jumlah Kegiatan Terealisasi	Jumlah Kegiatan Tidak Terealisasi
1.	Bidang Ketakmiran	Bersih-bersih masjid dan sekitarnya, sholat tasbih, ziarah ke makam keluarga pengasuh, sholaat tarawih dan tadarus, serta sholat idul adha.	TPQ (Taman Pendidikan Al Quran) dan Santunan Anak Yatim.
2.	Bidang Pendidikan	Pengajian rutin, ronda tadarus al quran, diba'iyah, tahlil, istighosah, pelatihan bilal, intensif al quran, dan insentif aswaja.	Pelatihan khutbah, pengajian umum, perayaan hari penting keluarga pengasuh, peringatan hari berdirinya al jauhar, dan lomba-lomba islami.
3.	Bidang Kesenian	Kaderisasi tim hadrah, kaderisasi musik islami, dan mading	Pentas Seni Al Jauhar,
4.	Bidang Perlengkapan	Penyediaan fasilitas pondok dan penunjang, perbaikan dan perawatan saran dan prasarana, melengkapi alat kerja pengurus pondok, dan kebun Al Jauhar.	-
5.	Bidang Kebersihan	Jumat bersih, pengadnan dan perawatn terhadap sarana dan prasarana kebersihan, penertiban pakaian-pakain yang mengotori serta mengganggu kenyamanan, menjaga kebersihan pondok.	-
6.	Bidang Olahraga	Abah Cup 2014, Abah Cup 2015, Latihan Harian, dan Latihan bola besar.	Latihan bola mingguan, bulanan, pengelompokan minat bakat, dan latihan persahabatan
7.	Bidang Keamanan	Penjagaan pos keamanan, penguncian gerbang pondok, penegakan peraturan pondok.penggerak pengajian pondok	-

Sumber: Kantor PPM. Al Jauhar Summersari Jember

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pengurus mampu menunjukkan komitmen organisasi yang baik dalam melaksanakan tugas kepengurusan. Sehingga terbukti dengan banyaknya program yang terealisasi dibandingkan dengan program yang tidak terealisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka organisasi dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Organisasi perlu mengelola SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif dengan senantiasa melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perkembangan organisasi tersebut. Maka dari itu, dirasa perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PPM. Al Jauhar Summersari Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah dengan menciptakan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap komitmen organisasi pengurus pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen organisasi pengurus pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember ?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi Pengurus Pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember.

- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PPM. Al Jauhar Sumbarsari Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PPM. Al Jauhar Sumbarsari Jember.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi obyek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak Pondok Pesantren untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pengurus Pondok pesantren, sehingga pihak pondok dapat memperkuat strategi dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional pengurus.

- b. Bagi pihak peneliti

Penelitian ini merupakan aktualisasi yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan sehingga dapat mengetahui lebih jauh kompleksitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada dunia yang sebenarnya. Selain itu diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti serta mempraktekkan teori-teori tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

- c. Bagi pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional karyawan.