

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesantren merupakan Lembaga Pendidikan yang berbasis agama islam, dimana peranannya yang berada di tengah masyarakat untuk membangun karakter serta menyebarkan ajaran agama islam. Terutama di Kota Tasikmalaya, jumlah pesantren lebih banyak dibandingkan dengan Kota lain di Jawa Barat, sehingga julukan yang melekat pada Kota Tasikmalaya sebagai kota santri. Hal tersebut mengingat bahwa banyaknya jumlah pesantren, maka wilayah Tasikmalaya disebut juga dengan Kota Santri.

Dihimpun data dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat, bahwa jumlah pesantren di Kota Tasikmalaya menempati urutan pertama, dibandingkan dengan Kota lainnya di Provinsi Jawa Barat. Tabel 1.1, menampilkan jumlah pesantren di Provinsi Jawa Barat berdasarkan Kota, sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Jumlah Pesantren di Kota Pada Provinsi Jawa Barat

No	Nama	Jumlah Pesantren
1	Kota Bogor	149
2	Kota Sukabumi	96
3	Kota Bandung	92
4	Kota Cirebon	41
5	Kota Bekasi	10
6	Kota Depok	51
7	Kota Cimahi	30
8	Kota Tasikmalaya	270
9	Kota Banjar	40

Sumber: Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2024.

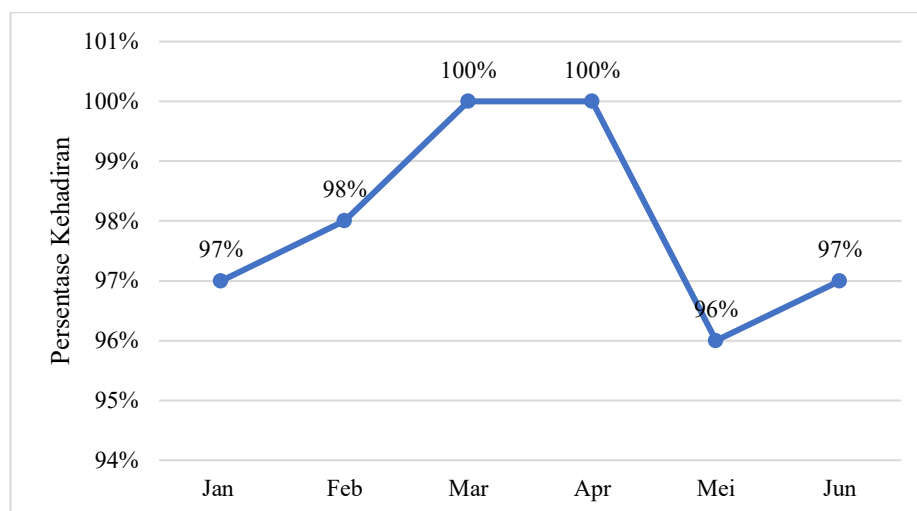
Merujuk pada Tabel 1.1 di atas jumlah pesantren terbanyak dengan jumlah pesantren 270, berada di Kota Tasikmalaya. Sedangkan jumlah pesantren paling sedikit berada di Kota Bekasi, dengan jumlah pesantren sebanyak 10 pesantren.

Banyaknya jumlah pesantren di Kota Tasikmalaya, harus diikuti dengan kualitas dari pesantren tersebut. Dimana kualitas pesantren mencerminkan keberlanjutan dari keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis agama islam. Kualitas pesantren dapat diukur dengan kualitas sumber daya manusia dalam mengurus berjalannya pesantren. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Marbawi, 2016: 13).

Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Yunus dan Titien, 2013: 110). Dimana kinerja sendiri merupakan capaian pekerjaan seorang pegawai berdasarkan rencana kerja, yang biasanya ditargetkan dalam rentang waktu satu tahun. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2016: 480).

Disamping itu tingkat kehadiran pengurus dapat menjadi salah satu ukuran dari kinerja pengurus pondok pesantren. Mengingat bahwa tanpa kehadiran pengurus maka tidak akan terjadi kegiatan pengajaran di dalam pesantren tersebut.

Berikut ini merupakan data kinerja pengurus pondok pesantren berdasarkan tingkat kehadiran dari bulan Januari sampai dengan Juni 2024, dapat dilihat pada Gambar 1.1, sebagai berikut.



Sumber: Pondok Pesantren Kota Tasikmalaya, 2024

Gambar 1. 1
Persentase Kehadiran Pengurus Januari-Juni 2024

Berdasarkan Gambar 1.1, persentase tingkat kehadiran pengurus berfluktuatif dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2024. Dimana persentase kehadiran tertinggi terjadi di bulan Maret dan April dengan besar persentase kehadiran sebesar 100%, dengan kata lain pengurus hadir semua. Sedangkan persentase kehadiran terendah terjadi di bulan Mei, dengan besar tingkat kehadiran sebesar 96%.

Penurunan tingkat kinerja perlu menjadi perhatian khusus bagi pimpinan pondok pesantren. Mengingat bahwa kinerja menjadi suatu ukuran dalam menjadi keberlangsungan pesantren. Apabila kondisi tersebut jangka pendeknya tidak terjadi proses pengajaran, dan jangka panjangnya dapat mengancam keberlangsungan pesantren tersebut. Mengingat bahwa kinerja sumber daya

manusia, sangat penting agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Marbawi, 2016: 13).

Disamping itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pengurus. Kepemimpinan sendiri merupakan suatu proses yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sumber lain menyebutkan bahwa, kepemimpinan merupakan proses dimana seorang pemimpin memengaruhi orang lain di dalam organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya yang baik sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan (Marbawi, 2016: 53). Kepemimpinan mampu memengaruhi seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemimpin yang cenderung memberikan arahan dan senantiasa mampu mengarahkan timnya, membuat karyawan merasa diperhatikan menjadi bagian dari kelompok sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa kepemimpinan mampu memengaruhi kinerja karyawan, dimana ketika gaya yang dipakai seorang pemimpin sesuai dengan apa yang diinginkan kelompoknya, maka dapat meningkatkan kinerja (Retnowati dkk, 2023; Perkasa dan Mulyanto, 2023). Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Perkasa dkk, 2023; Nur Azijah dkk, 2024)

Pemberian motivasi terhadap pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Mengingat bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada individu, untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan keinginan

dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Pynes, 2016: 218) . Pemberian motivasi sama dengan memberi dorongan terhadap pegawai agar senantiasa bekerja dengan maksimal, dengan harapan pekerja mengharapkan apa yang menjadi balas jasa yang diberikan terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa pemberian motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang signifikan (Nurhalizah dan Oktiani, 2024; Adinda, Firdaus, dan Agung, 2023). Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahyuni, Gani, dan Syahnur, 2023; Alhamidi, 2023).

Pemberian pelatihan merupakan proses penambahan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, sehingga meningkatkan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan/*training* adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai (Ansory dan Meithiana, 2018: 179). Dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki, mengingat bahwa pelatihan diberikan terhadap pegawai dengan kemampuan kerja yang kurang atau adanya teknologi baru dalam bidang pekerjaan. Disamping itu dengan meningkatnya kemampuan kerja, maka meningkat pula kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fangiziah, Agung, dan Nurhayati, 2023; Parta, Ismail, dan Wijaya, 2023). Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan, mengungkapkan bahwa

pemberian pelatihan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ramli, Karimudin, dan Siregar, 2024; Dahri dan Putra, 2024).

Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau norma yang dalam suatu organisasi dan telah menjadi suatu kebiasaan, mengenai cara pegawai melakukan pekerjaannya. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang disasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, Triguno (Damanik, 2020). Nilai atau aturan yang berkembang di tempat kerja mengenai bagaimana cara pekerja melakukan pekerjaan sesuai dan mendukung terhadap pekerjaan. Sebagai salah satu contoh, budaya yang menitik beratkan dalam melakukan kerja secara tim serta budaya komunikasi yang terjalin baik antar karyawan atau dengan atasannya. Budaya tersebut mendukung pekerja dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa budaya kerja secara individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha, Daga, dan Samad, 2024; Furqon dan Wiwin Winarsih, 2024). Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan (Baktiar, Abbas, dan Nur, 2024; Septa dan Erdiansyah, 2024).

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang ada mengenai penurunan kinerja kepengurusan pesantren. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian

dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kepengurusan Pondok Pesantren (Survey pada pengurus Pondok Pesantren yang terdapat sekolah formal setingkat SMA sederajat di Kota Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, antara lain.

- 1) Bagaimana kepemimpinan, motivasi, pelatihan, budaya kerja dan kinerja kepengurusan Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja kepengurusan Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, budaya kerja dan kinerja kepengurusan Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya;
- 2) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja kepengurusan Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, maka manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini adalah.

1.4.1 Kontribusi Ilmiah

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu. Adapun kegunaan bagi pengembangan ilmu, antara lain.

- 1) Menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, motivasi, pelatihan, budaya kerja dan kinerja;
- 2) Menambah wacana tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja;
- 3) Hasil analisis jalur pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut;
- 4) Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek dan subjek penelitian yang merupakan organisasi non-profit, yang mana objek dan subjek tersebut masih sedikit yang meneliti.

1.4.2 Terapan

Kegunaan penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi praktisi. Adapun kegunaan terapan penelitian ini, antara lain.

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan guna meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya;
- 2) Memberikan masukan terhadap pimpinan Pondok Pesantren di Kota Tasikmalaya sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus;

- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk bagian sumber daya manusia dan seluruh pembaca.

1.5 Tempat dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian menurut (Sugiyono, 2013: 292), tempat dimana akan dilakukannya penelitian yang mempunyai situasi sosial tertentu. Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren yang terdapat sekolah formal setingkat SMA sederajat di Kota Tasikmalaya. Tempat ini juga menjadi sumber untuk mendapatkan data baik itu data primer dengan penyebaran kuesioner ataupun data sekunder.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai dengan April 2025, dengan rincian jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.