

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam masa globalisasi saat ini didalam sebuah lembaga, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga yang dinamakan perusahaan ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut.¹

“Budaya merupakan inti filosofi dalam suatu organisasi, bentuk perilaku dan pola pekerjaan.”² Sedangkan tujuan dari budaya kerja adalah untuk menjadikan dasar dari pola perilaku organisasi yang telah ada sebelumnya. Para ahli berpendapat bahwa budaya kerja itu tidak muncul begitu saja. “Ia harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumberdaya manusia dalam seperangkat system, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.”³

Budaya kerja lebih menggambarkan kualitas hubungan insan dan sikap seseorang terhadap sesamanya, maupun pada waktu menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja. Budaya kerja tercermin dari Kebiasaan orang berinteraksi dan komunikasi di lingkungan kerja, Hubungan vertikal yang berlaku ditempat kerja.⁴ Oleh sebab itu budaya kerja mampu membangun semangat pekerja

¹Suyadi Prawirasentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, hal. 3

²Liosten Riana RUT, 2011, *Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revca Petra Media, Surabaya, hal.102.

³Liosten Riana RUT, 2011, *Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.103

⁴heni mas’udah 2012, *budaya kerja masyarakat nelayan di desa pangkah wetan kecamatan ujung pangkah kabupaten gresik*, sekripsi jurusan sosiologi ifakulta sdakwah iain sunan ampel Surabaya.

pada waktu menghadapi tugas dan pekerjaannya, sehingga dapat mengorientasikan waktunya pada kehidupan kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁵ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengajarkan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁶

Menurut Handoko dalam buku Rusma Langke,

“kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja antara pegawai/staf yang satu dengan yang lain berbeda, secara garis besar prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor-faktor individu misalnya karena adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi, dan faktor individu lainnya, sedangkan faktor situasi misalnya adanya kondisi ruangan yang terang, suasana kerja yang sehat, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan dirinya juga sangat berpengaruh didalam mendorong kinerja pegawai/staf.”⁷

Kinerja memiliki posisi yang penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja, begitupun budaya kerja yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja, budaya kerja berjalan baik karena adanya kinerja yang baik pula. Fungsi kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan

⁵Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 60

⁶Veithzal Riva'I, 2009, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 548-549

⁷ Rusman Langke, 2013, *Inovasi*, Jurnal Diklat Keagamaan Surabaya, hal. 140

kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat – sifat individu. Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :⁸

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas.
6. Imbalan internal dan eksternal.
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

PONPES Darul Ulum merupakan pondok terbesar di Indonesia yang mendapatkan predikat ke 3, pondok ini berdiri pada tahun 1885 yang didirikan oleh KH. Tamim Irsyad dan KH Kholi yang bertempat di Peterongan Jombang. Jombang adalah kabupaten yang terletak di bagian tengah Provinsi Jawa timur. Jombang memiliki posisi yang sangat strategis, karena berada di persimpangan jalur lintas selatan Pulau Jawa (Surabaya-Madiun-Jogjakarta), jalur Surabaya-Tulungagung, serta jalur Malang-Tuban. Jombang juga dikenal dengan sebutan “kota santri”.

Pengertian pondok dapat disebut sebagai tempat tinggal santri yang terbuat dari bahan-bahan sederhana, mula-mula mirip *padepokan*⁹. Masyarakat lingkungan sekitarnya menyebutnya pondok pesantren. Pondok Pesantren Darul ulum sudah puluhan tahun berdiri dan setiap tahunnya jumlah santriwan santriwati terus meningkat hingga ribuan, dalam perkembangannya yang cukup pesat pondok ini dijuluki sebagai salah satu pondok terbesar di Indonesia, dengan adanya fasilitas yang cukup memadai dan bidang pendidikan yang lengkap serta lahan yang cukup besar

⁸Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghaila Indonesia, Jakarta, hal. 61

⁹Dimiyathi Romly, 2013, *Al-Ma'had Darul Ulum*, Jombang, hal, 18 “*padepokan adalah perumahan yang dipetak-petak menjadi beberapa kamar kecil yang ukurannya kurang lebih dua meter kali tiga meter*”.

dan juga mempunyai tokoh ulama' yang terkenal di Indonesia yaitu KH. Tamin Irsyad.¹⁰

PONPES Darul Ulum memiliki budaya kerja yang unik, seperti mengadakan rutinan IKAPDAR (Ikatan Keluarga Pondok Pesantren Darul Ulum) yang dilaksanakan seminggu sekali dimasing-masing daerah, yang berguna untuk menjalin tali silaturrahi antara santriwan dan santriwati PONPES Darul Ulum, disamping itu juga ada pula muhadhoro kubro yang diselenggarakan di Islamic Center yang berguna untuk menampilkan bakat pidato, mc, qiro'ah, sholawat banjari sehingga santriwan dan santriwati mempunyai bekal ketika keluar dari Darul Ulum. Fasilitas merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang santriwan dan santriwati mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Usaha pembangunan vasilitas bisa dilihat dari penambahan beberapa gedung yakni gedung sekolahan, tempat perkuliahan, asrama, dan Islamic center. Penambahan vasilitas perlu adanya kinerja yang cukup memadai untuk mengkoordinir pembangunan tersebut, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan dengan waktu yang sudah ditentukan. Peran budaya kerja disini juga sangat penting, karena santriwan santriwatinya layak untuk mendapatkan sesuatu hal yang diinginkan dari PONPES. Melihat adanya hubungan budaya kerja dengan kinerja staf sehingga dapat mempertahankan kualitas dan kuantitas santri Pondok Pesantren Darul Ulum maka penulis terdorong untuk meneliti tentang "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Staf Pondok Pesantren Darul Ulum" .

¹⁰Dimiyathi Romly, 2013, *Al-Ma'had Darul Ulum*, Jombang, hal, 15

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja staf pondok pesantren Darul Ulum Jombang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian tersebut adalah : “Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang.”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan tentang budaya kerja dan kinerja, terutama pada yayasan Pondok Pesantren.
 - b. Menjadi bahan refrensi bagi peneliti berikutnya.
2. Manfaat praktis
 - a. Menambah wawasan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah tentang budaya kerja dan kinerja di yayasan Pondok Pesantren.
 - b. Memeberikan informasi bagi organisasi islam di dunia tentang Budaya Kerja dan Kineja staf yayasan Pondok Pesantren.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional mengacu pada makna serta pengukuran dari variabel (karakteristik yang melekat dari sebuah variabel)¹¹. Agar tidak terjadi salah pengertian pada judul proposal “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Staf Pondok Pesantren Darul Ulum, Peterongan, Jombang” maka perlu dijelaskan sebagai berikut.

1. Budaya kerja

Menurut Budi Paramita yang dikutip oleh Andi Eko Pratama budaya kerja yaitu Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.¹² Dimana sikap terhadap kerja meliputi kesukaan terhadap kerja, keterbukaan terhadap kerja, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan tanggungjawab, sedangkan perilaku pada waktu bekerja meliputi rajin, bertanggungjawab, teliti, cermat, dan suka membantu sesama karyawan. Dalam pengertian diatas budaya kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menjadi dasar tindakan yang harus dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

2. Kinerja

Menurut Mitchell yang dikutip Rusman Langke kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara yaitu perilaku yang berlangsung sepanjang waktu, tingkat konseptualisasi waktu, perolehan yang berkaitan dengan tindakan, sifat global daripada perilaku spesifik, hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.¹³ Dimana perilaku yang berlangsung sepanjang waktu meliputi hasil, tanggungjawab, dan kerjasama tim. Tingkat konseptualisasi waktu meliputi dua hal yaitu disiplin dan kehadiran. Perolehan yang berkaitan dengan tindakan

¹¹Tony Wijaya, 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 14.

¹²Andi Eko P, 2011, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Pembangunan Daerah Bayuwangi*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, hal. 6, diakses 13 Mei dari <http://Andi Eko Prasetyo.pdf>

¹³Rusman Langke, 2013, *Inovasi*, Jurnal Diklat Keagamaan Surabaya, hal. 142

atau hasil meliputi sosialisasi yang berarti mengenalkan lembaga kepada orang lain dan kemampuan yang menjadikan tolak ukur hasil tersebut.

Sifat global dari pada perilaku spesifik meliputi ketegasan, keramahan, menerapkan 3S (senyum, sapa, salam) dan juga pengetahuan. Hasil perilaku kelompok dengan perilaku individu meliputi kemahiran dan pencapaian target. Jadi kinerja merupakan hasil perilaku seseorang dalam bekerja di suatu lembaga yang memiliki beberapa macam kriteria perilaku, baik lembaga profit maupun non profit dengan kemampuan dan hasil selama beberapa periode.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah:

Pada bab I pendahuluan, bab ini terdiri dari latar belakang masalah yang berisikan tentang pengertian masing-masing variabel dan alasan dari peneliti mengambil judul dan objek, rumusan masalah dalam penelitian kuantitatif merupakan sebuah pertanyaan yang akan dibuktikan kebenarannya melalui sebuah teori, tujuan penelitian mengungkapkan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian dalam bentuk pernyataan. Manfaat penelitian merupakan suatu penjelasan secara tegas untuk apa penelitian dilakukan baik secara teoritis dan praktisi. Definisi operasional merupakan suatu definisi variabel X (Budaya Kerja) dan variabel Y (Kinerja) yang berguna untuk alat ukur peneliti, dan sistematika pembahasan merupakan uraian garis besar pokok pembahasan dalam setiap bab peneliti.

Pada bab II kajian teoritik, bab ini terdiri dari penelitian terdahulu yang relevan yang berguna untuk meyakinkan pada peneliti dan juga pembaca bahwasannya penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbasis kajian ilmiah, kerangka teori merupakan suatu penjelasan dari variabel *XBudaya Kerja* dan variabel *Y Kinerja* yang berpedoman dengan sebuah teori para ahli supaya memudahkan peneliti mengukur variabel *XY*, paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, hipotesa penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah.

Pada bab III metode penelitian, bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan indikator penilaian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisis data

Pada bab IV hasil penelitian, bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data)

Pada bab V penutup, bab ini terdiri dari kesimpulan, saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian.