

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia baik di perusahaan maupun lembaga sangat dibutuhkan terutama dalam menunjang kemajuan perusahaan maupun lembaga yang dijalankan. Persaingan bahkan tuntutan organisasi sangat menganjurkan karyawan untuk bekerja profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada didalam perusahaan atau lembaga. Hal ini tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang terjadi di sebuah lembaga atau perusahaan.

Permasalahan kerap timbul dalam sebuah organisasi, terutama permasalahan yang bersifat internal. Seperti dalam segi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, dalam hal ini memiliki keterkaitan terhadap Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi. Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi berdiri pada tahun 2013 hingga sekarang. Pada saat pertama kali berdiri hanya ada 2 lembaga pendidikan yakni pondok pesantren dan Madrasah Diniyah, seiring berjalannya waktu Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi mendirikan lembaga pendidikan mulai dari TK/PAUD, SMP dan SMK.

Pada proses perkembangannya, sejak awal berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi hingga sekarang serta kemajuan organisasi yang begitu pesat. Berbagai macam permasalahan sering kali muncul didalam sebuah organisasi Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi terutama yang bersifat internal dan dengan hasil survei maupun observasi yang telah dilakukan serta melalui proses

wawancara bersama pihak yayasan mengenai permasalahan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi menjadi permasalahan yang sering kali dibahas ketika proses wawancaradilakukan.

Budaya organisasi pada tiap organisasi memiliki ciri masing-masing yang berorientasi pada kegiatan sehari-hari dimana menjadi acuan terhadap karyawan di dalam organisasi tersebut sehingga menjadi kebiasaan.Karyawan dengan watak maupun sifat yang berbeda secara tidak langsung harus mengikuti budaya organisasi yang ada di dalam organisasi yang dijalani. Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi menurut (Andayani dan Tirtayasa, 2019).Budaya organisasi yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi yakni merujuk pada keislaman karena yang menjadi latar belakang adalah pondok pesantren dan sesuai dengan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti yakni pimpinan yayasan mendorong para bawahan/karyawannya untuk mengutamakan adab/akhlak. Permasalahan yang menjadi perhatian terkait budaya organisasi yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi yaitu latar belakang karyawan yang secara keseluruhan bukan dari pondok pesantren.

Pemimpin sebuah organisasi dapat menjadi tolak ukur pada karyawan dalam menjalankan organisasinya,

sebuah organisasi bisa berjalan dengan baik atau tidak bergantung pada pemimpin yang memiliki peran penting dengan sifat dan perilaku yang berarah pada kebijakan untuk organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya menurut Widyatmini dan Hakim (2008:169) dalam (Junaidi dan Susanti, 2019). Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi salah satunya yaitu gaya kepemimpinan karismatik. Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah”. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat (Truskie, 2002) dalam (Hurin In Lia Amalia Qori, 2013). Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki

kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurangkurangnya istimewa dipandang masyarakat menurut (Hurin In Lia Amalia Qori, 2013). Berdasarkan teori yang dicantumkan oleh peneliti terkait gaya kepemimpinan karismatik sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-kahfi Bangkalan Madura. Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi memiliki daya tarik yang melekat pada diri pribadi dan sangat dipandang oleh masyarakat sehingga menjadi gaya kepemimpinan yang memiliki ciri khas. Dalam hal ini dapat disebut dengan gaya kepemimpinan karismatik kemudian hal ini juga menjadi landasan berpikir karyawan dengan gaya kepemimpinan karismatik yang dimiliki oleh pimpinan yayasan terhadap komitmen organisasi karyawan. Pada pembahasan ini pemimpin lembaga biasa disebut pengasuh/kyai. Permasalahan yang menjadi perhatian pada gaya kepemimpinan karismatik yakni pimpinan yayasan bukan penduduk asli di daerah tersebut sehingga pada awalnya banyak yang tidak setuju dengan pimpinan yayasan akan tetapi dengan sangat cepat dan gaya kepemimpinan karismatik yang dimiliki oleh pimpinan yayasan pondok pesantren al-kahfi para masyarakat menjadi setuju dengan pengasuh yayasan pondok pesantren al-kahfi dalam memimpin yayasan tersebut.

Dalam sebuah organisasi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan harus lebih diperhatikan agar organisasi bisa berjalan dengan baik, dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka sumber daya manusia yang ada diorganisasi tersebut bisa berjalan

dengan maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013) dalam (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi ini komitmen organisasi yang dimiliki karyawan menjadi perhatian, sesuai dengan survei yang dilakukan oleh peneliti dari segi lokasi Yayasan Pondok pesantren Al-Kahfi tidak terletak ditempat yang strategis atau dipinggir jalan raya dan juga terkendala jaringan internet yang kurang memadai. Berbagai sifat dan perilaku para karyawan yang berbeda serta dalam tingkat pendidikan, pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi tidak memiliki gelar pendidikan yang tinggi akan tetapi para bawahan/karyawan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-kahfi memiliki hal tersebut.

Dalam hal ini peneliti ingin melihat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan karismatik dalam sebuah organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang dikemas dengan judul pengaruh karakteristik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi Bangkalan Madura dengan pengharapan dapat menjadi solusi persoalan dalam mengetahui seberapa besar komitmen organisasi karyawan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi melalui pertimbangan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada saat ini sehingga dapat menunjang kegiatan belajar siswa dan

juga diharapkan dapat menjadi sebuah rujukan atau tolak ukur dalam mempertimbangkan segala permasalahan terutama yang merujuk pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasi yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Al-KahfiBangkalan Madura sebagai penunjang kemajuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, berikut merupakan pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi?
2. Apakah gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

pada karyawan Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian:

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

1.4.1 Manfaat Bagi Lembaga:

Diharapkan menjadi pengetahuan, pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia terhadap penelitian ini terutama yang berkaitan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasi karyawan.

1.4.2 Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya:

Menjadi bahan pembelajaran, pengetahuan bahkan pengaplikasian dalam ruang lingkup manajemen terutama pada bidang sumber daya manusia

1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat:

Agar dapat menjadi tolak ukur masyarakat terutama para wali murid yang ingin mendaftarkan anak didiknya di Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN