

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemajuan organisasi selalu menjadi harapan bagi instansi yang menaunginya. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung oleh Sumber daya manusia yang handal. Hal ini merupakan satu hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan suatu organisasi karena sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi selalu mengupayakan agar organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya.

Setiap organisasi selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka organisasi akan mendapatkan imbasnya. Sedarmayanti (2007: 263) berpendapat bahwasannya kinerja perorangan dengan kinerja lembaga memiliki hubungan erat. Apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja yang baik dapat dicapai dari kemampuan atau skill yang dimilikinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007: 3) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Karyawan memiliki peran besar terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang mana mereka akan berperan aktif dalam kegiatan organisasi. Kesuksesan dan kinerja instansi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih : 2002). Setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas yang tinggi. Menjadikan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi tentunya suatu lembaga harus bergerak demi tercapainya organisasi yang maju.

Kinerja yang baik tidak lepas dari kepemimpinan itu sendiri, dan Nasib organisasi juga terdapat pada kepemimpinan itu sendiri, karena seorang pemimpin merupakan pemegang kendali organisasi tersebut. Jika pemimpin mampu menjaga pola perilaku, maka keberhasilan organisasi akan tercapai dan jika sebaliknya maka organisasi tersebut akan mendapatkan hasil yang negatif. Sistem kepemimpinan yang baik ditunjukkan dengan sikap pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya sehingga para karyawan berkaca terhadap seorang pimpinan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada organisasi RITMA (Rabhithatut Thalabah Li Ma'hadi Tahfidzil Qur'an yang artinya Organisasi Santri Pondok Tahfidz Al-Qur'an) AL-AMIEN, kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi RITMA AL-AMIEN ini dirasakan sudah bagus dengan

mengedepankan prinsip yaitu : jadilah imam yang ditaati dan ma'mum yang taat. Namun prinsip tersebut masih dilanggar oleh sebagian kecil pegawai karena sedikit kecerobohan dari seorang pemimpin sehingga bawahan merasa dilecehkan.

Pada umumnya organisasi dapat berkembang disebabkan adanya pengaruh dari kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut, dan tentunya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan, kesanggupan, dan kepribadian, untuk dapat mewujudkan mimpi tersebut (Sulistyani, 2008: 21). Untuk itu pimpinan suatu organisasi selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, dalam diri seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik terhadap orang lain, sekurang kurangnya menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri karena dalam kaedah bahasa arab yaitu "*Ida' binafsik*" yang artinya merupakan suatu kata perintah untuk mulai dari diri sendiri terlebih dahulu. Maka dari itu sebelum memimpin orang lain perbaikilah diri sendiri kemudian salurkan pada yang lain.

Faktor lain yang dapat menjadikan organisasi ini berjalan dengan harapan yaitu kompetensi sosial. Menurut Ashsiddiqi (2012) dengan judul penelitian kompetensi sosial guru dalam pembelajaran dan pengembangannya : Kompetensi guru juga berarti suatu kemampuan atau kecakapan yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan fungsi profesionalnya. Membangun kompetensi sosial pada setiap individu pada

suatu kelompok dapat dimulai dengan membangun interaksi antar individu sehingga terjadi keselarasan dalam kemampuan berkomunikasi dengan baik. Dalam hal ini interaksi antar pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN sangat dibutuhkan karena demi terwujudnya kegiatan atau program yang telah direncanakan oleh kepengurusan organisasi.

Selanjutnya, seorang yang berkompeten mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi baik dengan orang lain. Jadi dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengimplementasikan perhatian sosial, lebih suka menolong ataupun mencintai sesama manusia. Hariandja dalam Aristarini (2014), menyatakan bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan karyawan dalam memelihara hubungan kerjasama dengan orang lain. Hal inilah yang harus diperhatikan dalam hidup berorganisasi, kerja sama harus di junjung tinggi demi kepentingan bersama serta kesuksesan dalam menjalankan tugas organisasi.

Berdasarkan observasi terdapat permasalahan yang dialami oleh para pegawai organisasi. Pertama, ketika kondisi organisasi memburuk, tidak adanya kesadaran dari para setiap bagian untuk konsultasi pada kakak tingkat selaku pemegang organisasi sebelumnya. Kedua, dapat ditemukan juga para pegawai organisasi disini yang hanya fokus pada tugas bagiannya sendiri dan hanya berbaur antar bagian saja. Akibatnya, setiap bagian kerepotan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun organisasi RITMA AL-AMIEN Prenduan ini merupakan organisasi yang ada di lembaga Ma'had Tahfidz Al-Qur'an AL-AMIEN Prenduan yang berdiri pada tahun 1992. Lembaga ini lebih bergerak pada

bidang pendidikan Al-Qur'an, namun juga pada pendidikan formal yaitu SMP, SMA & MAK. Organisasi RITMA AL-AMIEN Prenduan ini dihuni oleh seluruh santri kelas 5 atau kelas 2 SMA & MAK yang berjumlah kurang lebih 99 orang, yang terdiri dari beberapa bagian. Lembaga Ma'had Tahfidz Al-Qur'an AL-AMIEN Prenduan ini merupakan lembaga swasta yang berkurikulum nasional. Lembaga ini beralamatkan pada desa Prenduan kecamatan Pragaan kabupaten Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN ?
2. Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN ?
3. Apakah kepemimpinan dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN ?
4. Di antara dua variabel tersebut (kepemimpinan dan kompetensi sosial) manakah yang berpengaruh dominan pada kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai organisasi RITMA AL-AMIEN.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai RITMA AL-AMIEN.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dicapainya tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Secara pribadi sangat berguna, karena merupakan yang pertama kali dalam proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan masukan, dukungan, dan dorongan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian ini.