

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan dan penyebaran pondok pesantren sangat pesat dengan menjamurnya pondok pesantren yang penyuguhkan spesialisasi kajian baik tradisional ataupun modern, membawa dampak positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Kehadiran pondok pesantren tidak dapat dipisahkan dari sejarah masuknya Islam ke Indonesia. Pondok pesantren sampai saat ini masih menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi umat Islam dalam memperjuangkan tegaknya nilai-nilai religius serta berjihad mentransformasikan ke dalam proses pertumbuhan dan perkembangan masyarakat, agar kehidupan masyarakat berada dalam kondisi berimbang (*balanced*) antara aspek dunia dan ukhrawi, berdasarkan pendekatan sistemik dan religi tersebut, peranan pondok pesantren dapat mengembangkan individu santri untuk membangun kelompok (sosial) yang memiliki potensi kuat dalam meningkatkan kesejahteraan umat

Pondok pesantren dituntut untuk mengadakan perubahan-perubahan secara perlahan tanpa menanggalkan ciri khasnya sebagai lembaga pendidikan agama. Perubahan-perubahan yang dilakukan pesantren salah satunya adalah pesantren dikembangkan tidak hanya mengajarkan tentang agama atau kitab kuning saja, tetapi juga pesantren dapat dikembangkan menjadi basis ekonomi kerakyatan dan pusat pengembangan ekonomi umat di daerah-daerah, baik dalam bentuk lembaga keuangan syariah atau koperasi pondok pesantren.

Keberadaan pondok pesantren menyebar luas di Madura pada tahun 1787 yang terletak di Pamekasan tepatnya di Kecamatan Paleng'an Desa Poto'an Daya, sehingga pesantren ini menjadi salah satu pesantren tertua di Madura, hal

ini tidak lepas dari perkembangan zaman yang semakin canggih maka pengurus PP. Banyuwangi terutama dibidang koperasi membuat fasilitas para santri untuk membantu santri. Salah satu fasilitas ini adalah koperasi pondok pesantren yang menjadi kelangsungan hidup dari pembangunan untuk melengkapi fasilitas pesantren.

Perkembangan sumber daya manusia (santri) adalah salah satu kunci keberhasilan untuk bersaing dalam bisnis, maka tugas pengelola koperasi pondok pesantren harus melihat potensi yang dimiliki oleh santri yang nantinya bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh koperasi pesantren (kopontren). Dari perkembangan sumber daya inilah tidak lepas dari prestasi kerja atau kinerja karyawan, sehingga pengelola kopontren harus menentukan seberapa besar kinerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh koperasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi ada banyak faktor, diantaranya adalah partisipasi, komitmen dan kemampuan berinovasi terhadap koperasi yang memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan koperasi. Komitmen organisasi untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang tanggung jawab karyawan terhadap koperasi dimana mereka bekerja. Loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya bila karyawan merasakan adanya kenyamanan dan kepuasan didalam koperasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, karyawan merasa aman dengan masa depannya, karir dan

pekerjaannya, maka rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki.

Kinerja koperasi merupakan sesuatu yang dihasilkan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja koperasi tersebut dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu koperasi dari berbagai ukuran yang disepakati. Hal inilah timbul masalah yang mempengaruhi kinerja koperasi salah satunya adalah partisipasi anggota.

Adapun yang menjadi hambatan bagi kinerja kopontren sendiri adalah kualitas kerja yang sering menjadi kajian dari pengelola koperasi pondok pesantren, sebab terlalu banyak yang diukur oleh persepsi anggota terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, hal ini berakibat pada ketepatan waktu karyawan. Maka besar tidaknya koperasi pondok pesantren dalam status tidak aktif mengindikasikan bahwa kinerja koperasi tidak stabil, rendahnya tingkat partisipasi anggota dan rendahnya kinerja koperasi pondok pesantren. Sebagai gambaran permasalahan kinerja di Koperasi Pondok Pesantren Banyuanyar seringkali anggota atau karyawan tidak menghadiri rapat anggota yang dilakukan oleh pengurus.

Partisipasi anggota menjadi faktor lain yang membuat Koperasi Pondok Pesantren Banyuanyar terhambat untuk melakukan perubahan. Keterlibatan emosi dan mental dalam koperasi menjadikan kerja karyawan membantu untuk melakukan semangat kerja dan aktivitas karyawan dan hal ini akan membantu pada kontribusi ide, kreativitas dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kondisi partisipasi karyawan di koperasi pesantren belum optimal yang dibuktikan dengan kurangnya pengawasan langsung dari ketua koperasi, kurangnya anggota tidak memberikan kritik dan saran pada karyawan dan kehadiran aktif

rapat anggota tahunan dan hal ini yang membuat peningkatan kinerja pada koperasi pesantren.

Hal ini disebabkan ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja koperasi pondok pesantren belum optimal antara lain: koperasi pondok pesantren belum siap dalam permasalahan dan tantangan ekonomi secara nasional, terbatasnya kemampuan manajer dalam mengelola koperasi pondok pesantren, struktur manajemen dan permodalan terbatas, terbatasnya kualitas sumberdaya manusia, kurang berani menanggung resiko, tingkat motivasi bekerja masih rendah serta peranan dominan ketua pengurus pesantren menjadi kunci terhadap pengelolaan koperasi pondok pesantren. Oleh karena itu pengelolaan koperasi pondok pesantren perlu mengembangkan manajemen yang profesional sehingga diperlukan suatu penelitian yang berkaitan dengan berbagai faktor yang memiliki kontribusi terhadap keberhasilan usaha koperasi pondok pesantren.

Seiring berjalannya lingkungan bisnis, ilmu pengetahuanpun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen telah membawa suatu perbedaan dalam menawarkan solusi bagi organisasi bisnis untuk mencapai kesuksesan melalui pencapaian keunggulan kompetitif. Salah satu wujud perkembangan ilmu pengetahuan adalah lahirnya konsep modal intelektual.

Pada hakikatnya organisasi mempunyai nilai-nilai yang harus diikuti oleh karyawan, maka apabila nilai-nilai ini dijalankan maka akan timbul komitmen yang menjadi kekuatan individu setiap karyawan yang nantinya menjadi pendorong organisasi tersebut akan terbantu dengan komitmen karyawan. Semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut maka semakin tinggi tingkat prosentasi keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki

komitmen maka semakin kuat keinginannya untuk memajukan organisasi yang diamanahkan terhadap diri karyawan karena komitmen inilah menjadikan karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar terhadap organisasi tersebut.

Sesuai dengan pengertian komitmen organisasi menurut Robbins (2007: 25) menyatakan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana loyalitas karyawan dibuktikan dengan berusaha tetap bertahan bersama organisasi yang ditempati dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi, namun kenyataan yang ada di Koperasi Pondok Pesantren Banyuanyar banyak karyawan yang melanggar nilai nilai yang sudah ditentukan oleh ketua koperasi termasuk tingkat komitmen karyawan sangat rendah yang dibuktikan ketika peneliti melakukan diskusi dengan salah satu santri bahwa banyak dari karyawan sendiri melakukan pergantian posisi karyawan diganti santri yang non karyawan.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Maka dapat di asumsikan permasalahan di Koperasi Pondok Pesantren Banyuanyar adalah rendahnya komitmen anggota koperasi baik dari pengelola koperasi atau karyawan sehingga berakibat pada rasa memiliki dan tanggung jawab dari beberapa pihak koperasi.

Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja koperasi pesantren adalah kemampuan berinovasi, inovasi adalah perubahan yang merupakan sumber inovasi yang dilihat sebagai peluang daripada ancaman, oleh karena itu diperlukan adanya proses perencanaan strategis untuk memberikan tanggapan terhadap perubahan atau inovasi masa depan dan menginterpretasikan tanda-tanda kelemahan yang ada. Era modern banyak organisasi yang bergerak di barang dan jasa sudah banyak melakukan perubahan untuk menghadapi persaingan bisnis, baik persaingan lokal dan nasional, sehingga hal ini menjadi tantangan bagi santri.

Pesantren menjadi estafet dari pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis syariah, dengan demikian menjadi tugas besar bagi koperasi pesantren untuk selalu berinovasi baik dari sumber daya manusia yang ada dan merencanakan perencanaan yang strategis untuk mengetahui peluang dan ancaman yang akan terjadi.

Permasalahan yang terjadi di koperasi pesantren Banyuwangor terkait dengan kemampuan berinovasi adalah kurangnya berinovasi dikarenakan minimnya dukungan yang sering kali menjadi keinginan besar untuk pengembangan diri dan pembagian tugas yang sering kali dilanggar oleh karyawan. Pengurus koperasi pesantren kurang memberi kesempatan pada karyawan dalam menumbuhkan ide untuk mencapai prestasi, dan pengurus kurang memberikan keterbukaan dalam menampung ide-ide karyawan dalam mempertahankan dan memajukan organisasi. Pengurus koperasi pesantren harus peka terhadap perubahan yang merupakan sumber inovasi yang dilihat sebagai peluang daripada ancaman. Oleh karena itu, diperlukan adanya proses perencanaan strategis untuk memberikan tanggapan terhadap perubahan atau

inovasi masa depan dan menginterpretasikan tanda-tanda kelemahan yang ada. Diantaranya perlu diadakan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan diri tiap karyawan. Selain itu juga pengurus dan ketua koperasi pesantren harus lebih bersikap tanggap dan memberikan kesempatan pada karyawan dalam menumbuhkan ide dan mengembangkan ide yang dimiliki menjadi sesuatu yang luar biasa dan lebih memberikan kontribusi yang lebih baik lagi pada organisasi.

Pondok Pesantren Banyuanyar yang terletak di daerah Pamekasan Kecamatan Palengngaan Desa Poto'an Daya, memiliki 13 buah koperasi pondok pesantren merupakan koperasi aktif yang memberikan sumbangsih terhadap perkembangan Pesantren Banyuanyar. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kopontren menjadi salah satu yang sangat penting untuk kemajuan dan kelangsungan hidup para santri dan untuk mengetahui jumlah koperasi maka dapat dilihat di table 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Unit Usaha Koperasi Pondok Pesantren di Banyuanyar.

NO	Nama Koperasi	Unit Usaha	Jumlah Karyawan
01	Koperasi Pondok Pesantren	BUSANA DAN ALBAROKAH	15
		TOKO KITAB	4
		GRAFIKA	6
		KOPERASI BLOK M	6
		KOPERASI TIMUR	4
		STUDIO FOTO DUBA	5
		PANGKAS RAMBUT & TAILOR	5
		DUBA	4
		DUBA COMPUTER	7
		KOPERASI BARAT	10
		KANTIN UMUM	8
		KOPERASI DARUL AITAM	16
		KOPERASI NURI	10
		LA TANSYA	
02	Koperasi Syariah Nuri (KSN)	-	

Sumber: Organisasi Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar.(2016)

Hal ini juga tidak lepas peran pengurus Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar untuk mengembangkan sumber daya manusia hal itu

merupakan sangat penting dalam pencapaian tujuan koperasi. Kelangsungan hidup koperasi tergantung pada sejauh mana koperasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang ada yang dimiliki oleh koperasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi organisasi. Koperasi berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan koperasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kopontren (Koperasi Pondok Pesantren) di Pesantren Banyuanyar Pamekasan”**.

1.2. Rumusan masalah

1. Apakah faktor partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan?
2. Apakah faktor komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan?.
3. Apakah faktor kemampuan berinovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan?
4. Apakah faktor partisipasi, komitmen dan kemampuan berinovasi berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja

karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) di Banyuanyar Pamekasan.

5. Manakah faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggota terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinovasi terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi, komitmen dan kemampuan berinovasi berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) di Banyuanyar Pamekasan.
5. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan antara partisipasi, komitmen dan kemampuan berinovasi terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Banyuanyar Pamekasan.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Koperasi Pesantren (kopontren) Banyuanyar

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan yang bermanfaat bagi Koperasi Pesantren (kopontren) Banyuwangi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan pengelola koperasi pesantren.

2. Bagi peneliti

- a. Sebagai sambungan penelitian dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga mensosialisasikan materi yang telah diberikan selama perkuliahan.
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tempat pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam.
- b. Sebagai sambungan dalam memperluas pengetahuan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai sumbangan ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.