

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan umat Islam di Indonesia signifikan selama beberapa dekade terakhir di barengi dengan sistem penyebaran agama Islam oleh tokoh-tokoh agama terdahulu, tentunya seiring berjalannya waktu tokoh-tokoh agama terdahulu membutuhkan kaderisasi sebagai penerus dakwah agama Islam. Salah satu tepat kaderisasi ulama yang sudah terkenal sejak lama adalah pondok pesantren. Pondok pesantren menjadi tempat kaderisasi ulama karena dalam proses pembelajarannya dilakukan selama 24 Jam selain itu juga pendidikan di pesantren juga terkenal dengan kedekatan antara santri dengan pengasuh pesantrennya di setiap asrama.

Pendidikan merupakan langkah dalam perkembangan kecakapan seseorang melalui sikap dalam masyarakat diharapkan dengan dilaksanakannya pendidikan, pendidik dapat memahami mana yang baik dan mana yang buruk Darman (2017). Salah satu pondok pesantren di Banyumas yang berdiri tahun 2008 yang dibangun ditanah wakaf 440 m² dan kini tanah wakafnya sudah mencapai 17.000 m². Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok merupakan pondok pesantren terbesar kedua Muhammadiyah yang telah memiliki dua kampus yang terletak di Desa Pernasidi, Kecamatan Cilongok dan Desa Kalisari, Kecamatan Ajibarang. Awal mula berdirinya dikarenakan minimnya da'i dan imam masjid didaerah

Pernasidi. Saat ini jumlah santri sudah mencapai kurang lebih 1800 santriwan dan santriwati. (<https://www.infopesantren.com/>) Bertambahnya minat wali santri untuk pendidikan di pondok pesantren, tentunya pondok pesantren memerlukan ustad dan ustazah yang dapat bergerak satu visi, misi untuk mencapai tujuan bersama.

Selain mencapai visi dan misi seorang tenaga kependidikan diupayakan untuk lebih inovatif, kreatif dan inspiratif dalam melaksanakan pembelajaran pada masa tahun ajaran saat ini, Darman, (2017). Adaya organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang satu, Salah satu faktor yang dilakukan dalam guna tercapainya tujuan, visi dan misi yang satu adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah karyawan capai dalam melaksanakan tugasnya, (Bagis et al., 2019). Dalam pengertian lain yaitu bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi Adha et al., (2019). Suatu organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang satu baik swasta maupun negeri harus memiliki sarana yang digerakan sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan, Sedarmayati (2007) dalam Aji & Cori, (2019).

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan yang menjadi tujuan

organisasi dapat berjalan dengan optimal. Istilah karyawan tidak akan lepas dari sebuah istilah Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Rustiana (2010:138) dalam Erawati & Wahyono, (2019) dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan karena berperan penting dalam kegiatan operasional organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualitasnya merupakan pokok utama yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok bapak ustadz Arif Fauzi, Lc. M. Pd beliau menjelaskan beberapa hal terkait kinerja dan Sumber Daya Manusia (SDM) atau ustad dan ustazah yang ada di pesantren. Sebagai salah satu lembaga pendidikan tiga pilar (Masjid, Asrama Kelas), maka Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, profesional loyalitas terhadap pesantren sehingga tercapai tujuan pesantren. Dengan jumlah total 264 karyawan yang terdiri dari karyawan yang mukim di pesantren, karyawan tenaga pendidik dan karyawan *part time*. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak ustadz Arif Fauzi, Lc. M. Pd peneliti menyimpulkan bahwa Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok memerlukan karyawan yang berkompeten, yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya dan bisa mencapai target masing – masing tanggung jawab yang diamanahkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organization citizenship behavior (OCB)*. *Organization citizenship behavior (OCB)* juga dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang mengubah perilaku pekerjaannya yang formal menjadi lebih santai namun dalam penyelesaian pekerjaannya bisa lebih maksimal, Simanjuntak et al., (2020). *Organization citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarelawan karyawan yang berkontribusi lebih dari ketentuan pekerjaan yang telah ditetapkan , Kaswan (2012) dalam (Lestari, et al., 2018). Dalam kata lain *organizational citizenship behavior (OCB)* perilaku karyawan yang melebihi dari yang diwajibkan oleh pemberi kepuasan kerja. Menurut Basri (2020) *organization citizenship behavior (OCB)* merupakan bentuk sukarela dari karyawan itu sendiri dan secara tidak langsung menumbuhkan keefektifitasan dalam organisasi ataupun perusahaan. *Organization citizenship behavior (OCB)* dapat timbul karena adanya kepuasan dan komitmen yang tinggi, maka karyawan akan bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan karyawan tersebut dapat membantu pekerjaan karyawan lainya tanpa di mintai tolong dan melakukannya dengan sukarela. Organisasi yang memiliki karyawan *organization citizebship behavior (OCB)* yang baik, maka menjadi keberuntungan terhadapnya karena secara tidak langsung karyawan tersebut dapat membantu karyawan lainya dalam menyelesaikan tugasnya.

Peneliti mendapatkan fenomena berkaitan dengan *organization citizenship behavior (OCB)* karyawan Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok didapati karyawan yang suka membantu pekerjaan karyawan yang sedang memiliki kesulitan dalam bertugas, namun didapati pula karyawan yang enggan membantu kesulitan rekan kerjanya karena mempertimbangkan pekerjaannya sendiri lebih penting, fenomena ini disampaikan pada saat wawancara dengan ustadz Arif Fauzi, Lc. M. Pd. Di Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok didapati seorang satpam yang membantu pekerjaan dari bidang humas dalam bentuk pemberian informasi kepada calon wali santri dan santri baru yang berkunjung ke pesantren. Selain itu karyawan membantu bidang humas dan panitia penerimaan santri baru dalam penyebaran informasi melalui panflet yang disebar ke media sosial karyawan sebagai upaya keefektifan agar banyak orang mengetahui tentang informasi penerimaan santri baru.

Dalam penelitian terdahulu antara *organization citizenship behavior (OCB)* dengan kinerja karyawan pada penelitian Kharismasyah & Pratama, (2018), Basri, (2020), Lestari & Ghaby, (2018), Saputro, (2019), Simanjuntak et al., (2020), Suzana, (2017) *organization citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2021) *organization citizenship behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tercapainya kinerja karyawan yang baik tentunya didukung dengan motivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi berasal dari kata latin “*movere*”

yang berarti dorongan atau penggerak. Maslow (2013) dalam (Hanafi & Yohana, 2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kecerencungan untuk mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan dorongan dalam kinerja sehingga tujuan organisasi tercapai dengan maksimal. Motivasi kerja menjadi tantangan direksi Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok agar setiap karyawan dapat termotivasi sehingga mencapai kinerja yang baik.

Peneliti melakukan observasi langsung mendapati fenomena berkaitan dengan motivasi kerja. Peneliti melihat beberapa fenomena berkaitan motivasi kerja sehingga menarik untuk diteliti. Dengan adanya kepelatihan pembinaan bahasa asing yaitu bahasa arab dan inggris yang melibatkan seluruh karyawan sebagai upaya pembedahan bahasa terhadap karyawan sehingga yang dahulunya belum bisa menjadi bisa yang sudah bisa menjadi bahan untuk mengulang pembelajaran. Dengan adanya kegiatan ini banyak karyawan termotivasi karena mereka mengikuti kegiatan ini selain mendapatkan ilmu mereka juga mendapatkan pesangon selama mengikuti kegiatan pembinaan. Maka banyak dari karyawan apabila ada pembinaan mereka sangat termotivasi dengan adanya kegiatan ini tidak hanya mendapatkan ilmu dan mendapatkan pesangon tentunya mereka berlomba-lomba untuk mengikuti kegiatan ini. Selain itu juga karyawan termotivasi apabila karyawan yang sudah menikah mereka didekatkan dengan keluarganya, dengan karyawan didekatkan bersama keluarganya tentunya mereka secara tidak langsung termotivasi untuk bekerja maksimal karena keluarganya ada didekatnya.

Dalam penelitian terdahulu antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang menghasil pada penelitian Erawati & Wahyono, (2019), I Wayan Arya Lantara, (2018), Purba & Loindong, (2019), Mustakim et al., (2018), Runtuwene, (2020), Sembiring & Nainggolan, (2020) menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian Adha et al., (2019) tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etika kerja karyawan. Menurut Griffin & Ebert dalam Ghania (2007:58) dalam (Budianto et al., 2018) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan salah, ataupun tindakan yang baik dan buruknya mempengaruhi hal lainnya. Etika kerja secara tidak langsung dapat dipercaya sebagai cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaannya, serta dikaitkan juga terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap individu terhadap pekerjaannya, Jufrizen & Sipahutar, 2016 dalam Bhastary, (2017).

Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan harus berusaha melakukan jenis-jenis perilaku yang diharapkan Pondok Pesantren Moderen Zam-zam Muhammadiyah Cilongok guna mencapai tujuan bersama, perilaku yang dimaksudkan adalah etika dalam bekerja. Peneliti menyimpulkan pendapat ahli etika kerja merupakan watak dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, etika yang dimiliki karyawan sebagai upaya meningkatkan kualitas dalam kinerjanya.

Peneliti mendapati fenomena bahwa terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan karyawan seperti tidak menggunakan seragam resmi. Fenomena ini selaras dengan indikator etika kerja berupa kedisiplinan, secara tidak langsung perilaku ini jika dilakukan terus menerus dan tidak ada evaluasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu antara etika kerja dengan kinerja karyawan pada penelitian Budianto et al., (2018), Gerungan et al., (2017), Bhastary, (2017), Aji & Cori, (2019), etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitiannya Sholikhah & Praptiestrini, (2020) etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012) dalam Nabawi, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri individu. Pendapat lain dikemukakan oleh Wijayanto (2012:233) dalam Sembiring & Nainggolan, (2020) kepuasan kerja merupakan hal esensial yang sepatutnya karyawan miliki di mana mereka bisa membangun interaksi dengan lingkungan kerjanya yang akhirnya tugasnya bisa dijalankan secara optimum dan selaras dengan apa yang perusahaan harapkan.

Peneliti mendapatkan fenomena di Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok terhadap variabel kepuasan kerja, Pimpinan Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok berupaya untuk

memposisikan setiap karyawan agar sesuai dengan kemampuan dalam kinerjanya. Namun masih didapati karyawan yang bekerja belum sesuai dengan posisi yang ditetapkan Pimpinan Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.

Dalam penelitian terdahulu antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang menghasil pada penelitian Sembiring & Nainggolan, (2020), Purba & Loindong, (2019), Nabawi, (2019), Lantara, (2018), S. Adha & Wandu, (2019), (Bagis et al., 2019) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian (Kharishma et al., 2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sembiring & Nainggolan, (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Cipta Properpindo. Peneliti menambah dua variabel berupa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Etika Kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena hasil penelitian dari Lestari & Ghaby, (2018) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PG Krebbe Baru Malang. Alasan peneliti menambah variabel etika kerja karena dalam penelitian Budianto et al., (2018) menghasilkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Semarang, Tbk. Selain itu, terdapat fenomena terkait variabel Etika kerja Dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada ustad dan ustazah Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok karena variabel yang diambil sesuai dengan fenomena selain itu agar dapat mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ustad dan ustazah Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok. Berdasarkan identifikasi maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour*, Motivasi Kerja, Etika Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pondok Pesantren Modern Zam - Zam Muhammadiyah Cilongok)**”.

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini ada pembatasan variable dependen dan independen, sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, motivasi kerja, etika kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok?

4. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok?
5. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam penelitian agar lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti perlu melakukan pembatasan permasalahan penelitian, batasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pondok Pesantren Moderen Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.
2. Penelitian ini menggunakan 5 (lima) variable yang terdiri dari Variabel *Dependent* yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja (X3), Dan Kepuasan Kerja (X4) Serta Variabel *Independent* yaitu Kinerja Karyawan (Y).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan dan latar belakang, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, motivasi, etika dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Cilongok.
4. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang memiliki kepentingan, seperti yang kami jelaskan sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, motivasi kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai perumusan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*, motivasi kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Sebagai berikut:

- 1) Bagi pimpinan Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran berkaitan dengan pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, etika kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai peningkatan mutu karyawan.
- 2) Bagi pihak akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan refleksi sehingga dapat menguatkan kualitas sumber daya manusia.
- 3) Bagi peneliti, Penelitian ini merupakan kesempatan untuk ikut kontribusi di bidang manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Zam – Zam Muhammadiyah Cilongok, sehingga dapat memberikan sumbangsih ide-ide untuk meningkatkan sumber daya manusia serta untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan S1 prodi Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMPurwokerto.