

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap bisnis atau institusi perlu memiliki tujuan yang pasti. Organisasi akan memobilisasi sumber dayanya untuk mencapai tujuan ini. Hal ini menjadi semakin jelas bahwa sumber daya manusia memerlukan pertimbangan khusus sebagai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Ada banyak pendekatan berbeda untuk menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk memastikan bahwa mereka memiliki tingkat moral yang baik., yaitu kemampuan untuk bekerja lebih aktif dan cepat untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan karyawan untuk menikmati pekerjaannya (Siagian, 2013).

Manusia adalah investasi utama setiap organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting di abad ini, Sinambela (2019), agar organisasi swasta dan pemerintah dapat bertumbuh. Pernyataan ini tidak terbantahkan, mengingat SDM merupakan hal yang sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menjaga keberlanjutannya, organisasi harus memahami bagaimana mengelola sumber daya manusianya. Faktor utama yang perlu diperhitungkan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan karena memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana organisasi berkembang. Analisis kinerja dapat terjadi di lembaga pendidikan maupun

bisnis. Untuk meningkatkan standar pendidikan, sangat penting untuk memeriksa kinerja tenaga kependidikan.

Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah berlokasi di Jalan Raya Pernasidi No. 09, Kompleks Masjid Baitul Matien - Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Desa Pernasidi, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Pesantren modern Zam Zam baru berdiri kurang lebih 15 tahun (sejak 2008). Berawal dari keprihatinan akan minimnya penceramah dan imam di masjid-masjid, serta cita-cita seorang pengusaha muslim (Bpk. H. Casiwan HS, donatur utama, promotor dan pendiri pondok pesantren ini) dengan keinginan yang tinggi dan mulia untuk mendirikan pesantren yang islami yang menghasilkan kader da'i dan imam khususnya di Kecamatan Cilongok, dan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya. Harapan dan cita-cita tersebut kemudian dilanjutkan dengan diskusi baik dengan tokoh agama setempat maupun pimpinan cabang Muhammadiyah di Cilongok Banyumas. Sehubungan dengan hal tersebut maka dibentuklah kelompok pendiri Pondok Pesantren di bawah pimpinan Bapak H. Casiwan HS.

Pesantren Zam Zam modern sebagai lembaga pendidikan Islam menitikberatkan pada pembinaan dan pembekalan santri dengan ilmu dan kecakapan hidup syar'i di samping penguasaan teknologi. Di tengah perkembangan dunia pendidikan, lahirlah Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah yang menawarkan solusi pendidikan yang baik dan kebutuhan zaman. Memadukan ilmu umum sebagai dasar pengembangan

teknologi dan ilmu pengetahuan dengan ilmu agama sebagai sarana penting dalam pengembangan Akhlakul Karima, Islam yang kuat dan akhlak yang lurus. Dan orang-orang percaya bahwa pesantren modern adalah tempat pendidikan yang cocok untuk lingkungan saat ini. Pesantren modern Zam Zam Muhammadiyah semakin hari semakin berkembang. Menyediakan program dan kegiatan yang dapat dipercaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan modern yang lebih baik dan menjaga kepercayaan masyarakat saat ini dan keinginan yang kuat untuk menghasilkan generasi muslim yang baik, kompeten dan berguna untuk masyarakat sekitar (ponpeszamzam.com).

Jadi, untuk menjaga organisasi tetap berkelanjutan, perlu dipahami bagaimana mengelola sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang harus diperhitungkan dalam perusahaan karena memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan (Affandi, 2018). Kinerja pegawai adalah praktik yang tidak hanya digunakan oleh bisnis tetapi juga oleh lembaga pendidikan tinggi. Untuk meningkatkan standar pendidikan, sangat penting untuk mempelajari bagaimana anggota staf pendidikan berfungsi.

Pengusaha mencari kinerja terbaik dari staf mereka. Salah satunya dapat dicapai melalui Efikasi Diri untuk kinerja terbaik. Karena self-efficacy meningkatkan kepercayaan diri pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan mereka tepat waktu, sangat penting untuk pengembangan kinerja karyawan. Sedangkan *Self Efficacy* menurut (Bandura, 1977) dalam (Lunenburg, 2019) adalah

kepercayaan diri yang dimiliki orang dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan tantangan yang mereka temui di tempat kerja. Karena kenyataan bahwa seseorang mencoba untuk belajar dan hanya menyelesaikan tugas yang mereka yakini dapat mereka selesaikan, self-efficacy memiliki dampak signifikan pada motivasi, pembelajaran, dan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Feninda terdapat fenomena yang berkaitan dengan *Self Efficacy* yaitu kurangnya rasa percaya diri akan suatu tugas atau amanah baru yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017); Ribka dan Kawet (2018); Anggriawan, dkk (2022); Prakoso (2018); Fauziah, dkk (2017) memperoleh hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian dari Veronika Prasetya (2013), menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Beban Kerja. Menurut (Tarwaka, 2017) beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Feninda terdapat fenomena yang berkaitan dengan Beban Kerja seperti pembagian tugas yang tidak seimbang sehingga menimbulkan beban kerja berlebih pada sebagian pegawai.

Hasil penelitian terdahulu oleh Rolos, dkk(2018); Tjibrata, dkk (2017); Anggriawan, dkk. (2022); Sugiharjo dan Aldata. (2018); Authar. (2019); Nabawi (2020), menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kimbal, dkk (2018), menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja. Memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersedia bekerja berjam-jam dengan memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sebuah tantangan. Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017). Motivasi sering disamakan dengan dorongan. Manusia termotivasi untuk bertindak oleh kekuatan pendorong yang dikenal sebagai dorongan atau energi, dan setiap tindakan memiliki tujuan. Seseorang harus berharap bahwa motivasi mereka akan menginspirasi mereka untuk bekerja keras dan dengan antusiasme.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Feninda terdapat fenomena yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, yaitu motivasi pegawai yang belum optimal, pegawai yang belum memiliki kemauan untuk menjadi yang terbaik dari pegawai lain.

Hasil penelitian terdahulu Yanuri (2019); Ekhsan (2019); Hustia, A. (2020); Anggriawan, dkk (2022); Ardhani dan Ratnasari (2019); Sugiharjo dan Aldata (2018); Sari dan Candra (2020); Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Adha, dkk (2019); Lestari dan Widhiandono (2019) yang menyatakan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah aspek berikutnya yang mungkin berdampak pada kinerja. Komitmen organisasi, menurut Busro dalam Tania (2020), merupakan perwujudan dari kemauan, kesadaran, dan ketulusan seseorang untuk terikat dan selalu dalam sebuah organisasi, yang ditunjukkan dengan besarnya usaha, tekad, dan kepercayaan diri untuk mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Feninda terdapat fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi pegawai yang masih rendah, seperti belum bisa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian terdahulu Muis, dkk (2018); Rahmiyanti, S. (2017); Authar. (2019); Respatiningsih dan Sudirjo (2017), menyatakan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Manery, dkk (2018); Hendri dan Kirana (2021) yang menyatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan, dkk (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.” Perbedaan antara

penelitian ini dengan penelitia Anggriawan, dkk (2022) yaitu penelitian ini menambahkan satu variabel bebas Komitmen Organisaai karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2017); Muis, dkk (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan judul “ **Pengaruh *Self Efficacy*, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disimpulkan diatas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy*, motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Putri?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Putri?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Putri ?

4. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Putri ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Muhammadiyah Cilongok Putri?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah, terdapat batasan masalah pada penelitian ini. Adapun pembatasan masalahnya sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.
2. Variabel yang akan diteliti pada variabel bebas *self efficacy*, beban kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.
3. Waktu penelitian direncanakan pada periode bulan September 2022 – Januari 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri

2. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.

2) Manfaat Penelitian

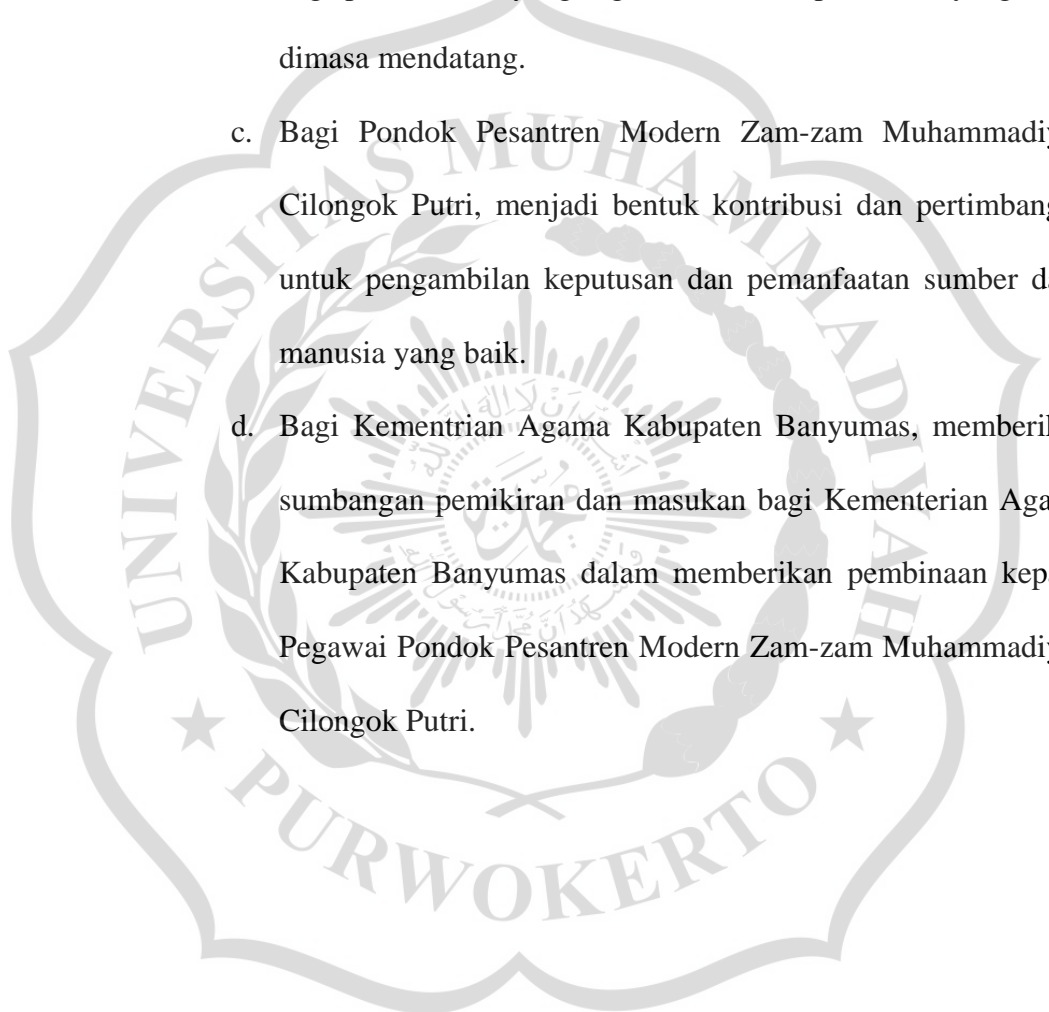
Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi tentang pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat:

- 
- a. Bagi penulis, sebagai tugas akhir penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen, serta menambah wawasan dan pengetahuan di Bidang Sumber Daya Manusia.
 - b. Bagi peneliti lain, sebagai bentuk referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sama dimasa mendatang.
 - c. Bagi Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri, menjadi bentuk kontribusi dan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik.
 - d. Bagi Kementrian Agama Kabupaten Banyumas, memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi Kementerian Agama Kabupaten Banyumas dalam memberikan pembinaan kepada Pegawai Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Putri.