

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA) merupakan badan kepengurusan di bawah naungan pesantren yang dibina oleh para ustadz dan ustadzah Pondok Pesantren Al-Wafa. OSAWA menjadi wadah penting bagi pondok pesantren dan membantu pesantren dalam berjalannya program pesantren. Struktur organisasi tentunya akan mempermudah pesantren dalam menentukan tanggungjawab, mencapai tujuan, mengalokasikan sumber daya, meningkatkan koordinasi dan kolaborasi, meningkatkan efisiensi operasional pesantren. Pada periode 2024-2025 kepengurusan OSAWA terdiri dari 40 pengurus. Terdapat 5 bidang dalam kepengurusan OSAWA lebih dikenal dengan kementerian yaitu kementerian pendidikan dan pengembangan *skill*, kementerian lingkungan hidup, kementerian sosial, kementerian keamanan dan kementerian dewan kepengurusan masjid.

Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA) menjunjung tinggi tiga nilai budaya utama yang menjadi pondasi dalam membentuk perilaku dan etos kerja seluruh pengurus demi tercapainya visi organisasi. Nilai-nilai ini saling terkait dan membentuk satu kesatuan yang kokoh dalam tata kelola organisasi.

Salah satu nilai yang dipegang teguh adalah kepemimpinan terbuka, yaitu sebuah pendekatan yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh anggota dalam proses organisasi. Kepemimpinan itu tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang inklusif, dimana setiap suara memiliki arti dan kontribusi setiap individu dihargai. Dengan menerapkan kepemimpinan terbuka,

OSAWA menciptakan suasana yang transparan, responsif terhadap masukan, serta adaptif terhadap perubahan yang terus berkembang.

Selaras dengan itu, disiplin menjadi sikap dasar yang mengarahkan setiap individu untuk mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesungguhan. Disiplin tidak hanya tercermin dari ketepatan waktu atau kepatuhan terhadap tata tertib, tetapi juga dari komitmen akan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Sikap ini menumbuhkan kedisiplinan kolektif yang menjadi landasan bagi organisasi untuk bekerja secara terstruktur, efisien, dan konsisten dalam mencapai target.

Dalam menjalankan roda organisasi, musyawarah menjadi nilai penting yang tidak terpisahkan. Melalui proses dialog yang partisipatif dan penuh rasa hormat, OSAWA membangun kebijakan dan keputusan yang lahir dari kesepakatan bersama. Musyawarah memberikan ruang bagi tiap anggota untuk menyampaikan pandangan dan mencari solusi terbaik atas setiap persoalan yang dihadapi organisasi. Semangat ini memperkuat solidaritas internal, mendorong terciptanya rasa memiliki, serta memperkuat semangat demokratis dalam pengambilan keputusan.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan terbuka, disiplin, dan musyawarah dalam setiap aspek kehidupan organisasinya, Organisasi Santri Al-Wafa berupaya membentuk karakter pengurus yang bertanggung jawab, terbuka, dan mampu bekerja sama dalam bingkai nilai-nilai keislaman dan kebersamaan. Ketiga nilai ini bukan hanya prinsip kerja, tetapi juga menjadi budaya hidup yang terus dipelihara demi kemajuan bersama.

Organisasi terdiri dari individu-individu yang memiliki gaya kerja, keterampilan, dan kemampuan yang beragam, tetapi tetap memiliki satu tujuan yang sama. Keberagaman ini dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan bersama, namun di sisi lain juga dapat menimbulkan tantangan dalam hal hubungan dan interaksi antar rekan kerja. Perbedaan dalam cara berpikir, metode kerja, serta tingkat pengalaman dapat menyebabkan kesalahpahaman atau bahkan konflik yang sulit dihindari.

Organisasi yang baik akan berupaya mengembangkan ketrampilan atau kemampuan para pengurusnya agar lebih produktif, maju, dan yang paling penting, lebih cakap dalam menjalankan tugasnya. Organisasi harus dapat menggunakan pengurus seefisien dan seefektif mungkin agar dapat dimanfaatkan secara maksimal dan berdampak pada keberhasilan organisasi. Keahlian, pengetahuan, atau bahkan sikap pengurus hendaknya dapat didukung dengan organisasi agar dapat percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, baik yang mudah maupun yang sulit untuk dilakukan.

Pengurus salah satu elemen penting, kinerja organisasi akan meningkat apabila pengurus mengetahui apa yang dia harapkan dari pekerjaannya, bagaimana pengurus turut andil dan kapan pengurus diberi penilaian atas kinerjanya pada sebuah organisasi. Kendalanya yaitu apakah pengurus di sebuah organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi dan kompetitif untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan sehingga menghasilkan sikap yang tidak mudah puas dengan hasil yang didapat (Suranta, 2002).

Sebagian cara efektif bagi pengurus untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan melakukan evaluasi diri secara rutin. Melalui evaluasi diri, mereka dapat merefleksikan kinerja yang telah dilakukan, mengidentifikasi kelebihan serta kelemahan, dan memahami aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Proses ini memungkinkan pengurus untuk menilai efektivitas strategi kerja yang telah diterapkan, mengevaluasi pencapaian target, serta menemukan solusi atas tantangan yang dihadapi. Dengan adanya evaluasi diri, pengurus dapat merancang langkah-langkah perbaikan yang lebih terarah dan strategis guna meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Selain itu, evaluasi ini juga membantu dalam meningkatkan kesadaran diri, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pengembangan keterampilan yang lebih baik. Dengan demikian, pengurus dapat lebih siap menghadapi tugas dan tanggung jawabnya, serta berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Self efficacy mencerminkan kepercayaan atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur tugas, menjaga motivasi, meningkatkan keterampilan, mengembangkan potensi intelektual, serta mengambil tindakan yang tepat saat menghadapi berbagai situasi dan kondisi. *Self efficacy* yang dimiliki dalam diri seseorang mempengaruhi individu tersebut untuk memotivasi dirinya sendiri, merasakan suatu hal dan juga mempengaruhi individu tersebut dalam berperilaku. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan berusaha fokus terhadap tujuannya dan selalu berpikir positif. Kepribadian akan berkembang apabila diri suatu individu tersebut kuat, tidak mudah terbawa arus situasi yg sulit dan juga tidak mudah stres.

Sedangkan jika suatu individu mempunyai *self efficacy* rendah maka ia akan memiliki kepribadian yang berleha-leha, tanggung jawab yang rendah, mudah menyerah dan lebih menyukai bekerja dalam tim dari pada bekerja secara individu dalam situasi yang sulit dengan hal kompleks (Bandura & Wessels, 1997). Pengurus dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha agar selalu meningkatkan kinerja dan menyelesaikan kendala apapun yang terjadi saat melaksanakan pekerjaannya karena pengurus tersebut memiliki kemampuan dan keyakinan yang kuat (Farida, 2006).

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan *self efficacy* yaitu adanya dukungan dari budaya organisasi terhadap pengurus maka dari itu akan dapat menggali kemampuan pengurus tersebut agar kemampuan atau *skill* yang dimiliki dapat *terupgrade*, hal tersebut terjadi karena budaya organisasi sebagai asumsi sistem nilai yang memimpin organisasi menekuni bidangnya (Schneider et al., 2013).

Menurut Cushway & Lodge (2000), budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh suatu organisasi, yang berperan dalam membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku para anggotanya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya ini tidak hanya menentukan cara pekerjaan dilakukan, tetapi juga mempengaruhi interaksi antar individu dalam organisasi, pengambilan keputusan, serta bagaimana suatu organisasi merespons tantangan dan perubahan. Melalui pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, budaya organisasi merujuk pada aturan nilai yang diyakini dan diterapkan oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam bertindak, berkomunikasi,

serta menyelesaikan pekerjaan, sehingga membentuk karakteristik dan identitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas kerja pengurus serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa anggota Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA), ditemukan bahwa setiap bidang yang diteliti telah memiliki bukti kerja yang dapat diamati. Sistem kerja di Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA) bersifat kombinasi antara kerja individu dan kerja tim, sehingga setiap pengurus yang telah diberikan tugas dapat berkontribusi secara efektif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Meskipun seluruh pengurus telah memiliki uraian tugas masing-masing, masih terdapat tugas-tugas tambahan yang perlu diselesaikan bersama agar tidak membebani individu tertentu. Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas ini berpotensi menyebabkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, terutama jika ada tugas yang tertunda atau belum dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas, pengurus seringkali menjalankan tanggung jawabnya tanpa dukungan yang memadai. Bahkan, dalam beberapa kasus, terdapat keengganan dari sebagian pengurus untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan, yang dapat berdampak pada efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu juga peneliti memperoleh informasi bahwa akhir-akhir ini Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA) menghadapi tantangan dalam hal kehadiran pengurus yang tidak maksimal. Ketidakhadiran pengurus dalam berbagai kegiatan organisasi berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung

jawab yang telah diberikan. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas kerja tim, keterlambatan dalam penyelesaian program, serta menurunkan tingkat partisipasi aktif dalam berbagai agenda organisasi. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, jadwal yang berbenturan, atau minimnya sistem kontrol dan evaluasi terhadap kedisiplinan pengurus. Untuk memahami lebih lanjut pola ketidakhadiran ini dan dampaknya terhadap keberlangsungan organisasi, data yang diperoleh melalui observasi awal disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Tabel 1. 1
Data Absensi Kehadiran Pengurus Tahun 2024

Bulan	Jumlah Kehadiran Pengurus %
Maret	100 %
April	98 %
Mei	98 %
Juni	95 %
Juli	-
Agustus	-
Oktober	91 %
November	91 %

Data pada tabel di atas memperlihatkan, bahwa realisasi kehadiran pengurus selama satu tahun periode, tidak sesuai dengan target, bahkan selama 9 bulan realisasi kehadiran di bawah target yang sudah ditentukan oleh Organisasi. Selain

dari itu, dilihat dari persentasi realisasi, dalam bulan-bulan tertentu mengalami penurunan yang signifikan.

Pengurus yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menangani tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Meskipun tugas yang dihadapi rumit dan memerlukan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan, mereka tetap dapat menjaga disiplin diri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa merasa terbebani secara berlebihan atau berusaha terlalu keras hingga mengorbankan keseimbangan kerja. Sebaliknya, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung mengalami kesulitan dalam memahami tugas yang diberikan dan kurang percaya diri dalam menyelesaikannya. Hal ini dapat menyebabkan keraguan dalam mengambil keputusan serta kesulitan dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, pengurus dengan *self efficacy* tinggi tidak hanya lebih mudah memahami tugas-tugasnya, tetapi juga lebih proaktif dalam mencari solusi terhadap tantangan yang muncul, serta tidak ragu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan tugas-tugas yang sulit guna menemukan cara terbaik dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA (Studi Pada Pengurus Organisasi Santri Al-Wafa Periode 2024-2025)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan mengidentifikasi beberapa pernyataan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Terdapat individu dalam organisasi yang menunjukkan kinerja rendah, meskipun memiliki kompetensi teknis yang memadai, yang diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat *self efficacy* dalam menghadapi tantangan kerja.
- 2) Penerapan budaya organisasi yang belum sepenuhnya efektif menyebabkan kurangnya motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja individu, yang berdampak pada pencapaian kinerja yang tidak optimal.
- 3) Belum diketahui secara pasti besarnya pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel tersebut secara empiris.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut :

- 1) Penelitian ini hanya membahas pengaruh *Self efficacy* (kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas) dan budaya organisasi (nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi) terhadap kinerja individu dalam konteks organisasi tertentu.

- 2) Variabel *Self efficacy* dan budaya organisasi yang diteliti dibatasi pada persepsi individu terhadap kedua variabel tersebut, sebagaimana diukur melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator yang telah teruji secara teoritis.
- 3) Objek penelitian difokuskan pada Organisasi Santri Al-Wafa (OSAWA) dalam kurun waktu tertentu, sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa ?
- 2) Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa ?
- 3) Seberapa besar *self efficacy* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi santri al-wafa.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memiliki implikasi akademik dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan juga memperluas pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih baik kepada lembaga pendidikan dan masyarakat umum.
 - b. Bagi akademisi, mempelajari ilmu-ilmu yang belum dipelajari pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Peneliti juga menemukan banyak persamaan antara teori yang dipelajari di kelas dengan fakta dunia nyata. Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dalam hal *Self efficacy*, budaya organisasi dan kinerja pengurus, penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di dalam kelas serta menjadi sumber referensi untuk membandingkan teori dan praktik yang diajarkan selama masa perkuliahan.

- b. Bagi Instansi, memberikan gagasan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi instansi tentang pentingnya *Self efficacy* dan Budaya Organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Berikut adalah rincian jadwal kegiatan penelitian:

No	Bulan Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Konsultasi					X	X	X	X												
3	Pengumpulan Data											X									
4	Analisis Data													X	X	X					
5	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																			X	
6	Pendaftaran Munaqasah																			X	
7	Munaqasah																				X

dengan interpretasi dan pembahasan berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya. Seluruh hasil analisis tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kebenaran hipotesis.

Penulisan skripsi ini ditutup dengan bagian penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penyelidikan serta saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi organisasi maupun pihak-pihak yang berkepentingan, serta arahan untuk penelitian selanjutnya. Skripsi ini juga dilengkapi dengan daftar pustaka sebagai rujukan ilmiah dan lampiran-lampiran yang mendukung kelengkapan data penyelidikan.

