

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kota Kediri adalah kota di Jawa Timur yang masyhur di kalangan masyarakat setelah kota Jombang dengan adanya pondok-pondok pesantren yang berdiri di kota tersebut. Hal ini dibuktikan banyaknya ulama besar yang terlahir di Kediri dan banyaknya pondok Pondok Pesantren yang berdiri di Kediri mulai dari yang tertua seperti pondok pesantren Hidayatul Mubtadi'in Lirboyo yang menambah kemasyhuran kota Kediri di kalangan masyarakat.¹

Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat, merupakan suatu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Awal kehadiran pondok pesantren bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sebagai pedoman hidup (*tafaqquh fi al-din*) dengan menekankan pentingnya moral dalam bermasyarakat.² Berkaitan dengan istilah pondok pesantren, maka sebelum tahun 1960-an istilah “pondok” lebih dikenal dengan pusat pendidikan pesantren. Menurut Zamakhasyri, istilah pondok kemungkinan berasal dari pengertian asrama para santri atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau mungkin berasal dari kata Arab

¹ Mayashofa Rhoyachin dan Siti Wahyuni, “Dinamika perubahan Kurikulum Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Putri Lirboyo Al-Mahrusiyah Kediri”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 30 No. 1 (juni 2019), 132

² Imam Syafe'i, “Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.8,(Mei 2017), 85

funduq yang berarti hotel atau asrama. Sedangkan menurut terminologi, pondok didefinisikan sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari – hari.³

Ciri spesifik sebuah pondok pada umumnya adalah adanya pengajaran yang sering disebut dengan pengajaran kitab klasik, yang populer disebut dengan sebutan “kitab kuning”. Kitab klasik yang diajarkan dalam pesantren adalah produk dari ulama Islam pada zaman pertengahan, dan ditulis dengan bahasa Arab tanpa harokat. Karena itu, salah satu kriteria seseorang disebut kyai atau ulama adalah memiliki kemampuan membaca dan mensyarahkan kitab klasik. Syarat bagi santri untuk dapat membaca dan memahami kitab kuning tersebut adalah dengan memahami dengan baik antara lain ilmu nahwu, shorof, dan balaghoh.⁴ Ilmu nahwu shorof dan balaghoh dapat dipelajari di Madrasah Diniyah yang berdiri dalam sebuah pondok pesantren, biasanya dalam sebuah pondok pesantren sudah dilengkapi dengan Madrasah Diniyah untuk menunjang keilmuan bagi santri.

Madrasah Diniyah adalah suatu lembaga pendidikan nonformal yang mengajarkan tentang nilai-nilai ke-Islaman, terutama dalam bidang studi yang diajarkan seperti pelajaran fiqih, tauhid, akhlaq, hadist, tafsir

³ B. Marjjiani Alwi, “Pondok Pesantren, Ciri Khas, Perkembangan dan Sistem Pendidikan”, *Lentera Pendidikan*, Vol. 16 No. 2 (Desember 2013), 206

⁴*Ibid*, 206

dan pelajaran lainnya yang tidak diperoleh murid saat belajar di sekolah formal yang bukan madrasah.⁵ Dalam hal ini, madrasah diniyah sangat penting bagi keilmuan para santri sebuah pondok pesantren. Semakin baik kualitas madrasah diniyah dalam sebuah pondok pesantren maka akan semakin memperbaiki keilmuan para santri yang ada di dalam atau di luar pondok itu sendiri.⁶ Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu madrasah diniyah, salah satu hal penting yang dapat menjadi penunjang keberhasilan dari sebuah madrasah diniyah yaitu dari sumber daya pengajarnya.

Kontribusi para pengajar sangat menjadi hal besar untuk kemajuan madrasah itu sendiri. Bagaimana sumber daya dalam organisasi tersebut mampu menerima dan memenuhi norma dalam organisasi tersebut, bagaimana sumber daya tersebut mampu memberikan kontribusi terbaik dalam dirinya untuk organisasi, dan yang terpenting adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut ingin selalu menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini sering disebut juga dengan komitmen organisasi.⁷

Berbagai definisi banyak digunakan oleh para ahli guna menjalankan konsep komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, sebagai keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan

⁵ Zulfia Hanum Alfi Syahr, "Membentuk Madrasah Diniyah Sebagai Alternatif Lembaga Pendidikan Elite Muslim Bagi Masyarakat", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 22 No. 2,(2016),394

⁶ Ibid, 394

⁷ Ibid, 396

organisasi, serta keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan yang berkelanjutan.⁸ Salah satu faktor dari komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu, di mana selain menjadi emosi positif kebersyukuran (*gratitude*) juga menjadi suatu *character strengths* yaitu kecenderungan bertingkah laku yang menetap (*trait*), sudah menjadi bagian dari jati diri pribadi yang bersangkutan (*part of the character*), serta merupakan kekuatan moral yang menggerakkan si pribadi mengarahkan hidupnya untuk memberikan kontribusi khas dari dirinya.⁹

Beberapa penelitian telah dilakukan tentang kebersyukuran dan komitmen organisasi, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Kholifatul Lutfia (2016), yang berjudul “Hubungan antara Kebersyukuran Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah sakit Nahdhotul Ulama Jombang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif yang signifikan antara variable

⁸ Arina Nurandini, Eisha Lataruva, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, (juni 2014), 79

⁹ Iman Setiadi Arif, Psikologi Positif, (Jakarta : Gramedia Utama, 2016), hal. 63

kebersyukuran dengan variable komitmen organisasi yaitu 0,418 yang berarti penelitiannya dua variable ini memiliki hubungan yang cukup kuat.¹⁰

Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf adalah suatu Madrasah yang berdiri di bawah naungan Pondok Pesantren Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri. Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf berbeda dengan madrasah-madrasah lain yang ada di pondok pesantren. Madrasah Diniyah Al-Ma'ruf berdiri sendiri tanpa ada ikut campur dari pondok pesantren. Semua organisasi dikelola oleh santri pondok pesantren itu sendiri. Standar madrasah juga sudah sama seperti madrasah-madrasah diniyah yang berada di pondok pesantren lain. Madrasah Diniyah disini juga sudah terdaftar di Kementerian Agama Kota Kediri. Pengajar di madrasah ini memiliki dua kategori. Pertama, pengajar luar yaitu pengajar yang didatangkan dari luar pondok pesantren Al-Ma'ruf baik itu berkeluarga ataupun masih berstatus santri. Kedua, pengajar dalam yaitu pengajar pengabdian yang datang dari pondok pesantren Al-Ma'ruf, yang sudah memenuhi syarat-syarat untuk menjadi pengajar.

Madrasah Diniyah Al-Ma'ruf adalah Madrasah yang bisa dikatakan masih relatif kecil, dimana dari segi finansial madrasah hanya ditanggung oleh para santri yang menimba ilmu di madrasah tersebut. Pembayaran infak madrasah pun bisa dikatakan sangat murah yaitu 30 ribu per bulannya. Hal ini menjadikan fasilitas dan imbalan para pengajar pun

¹⁰ Kholifatul Lutfia, "Hhubungan antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Nahdotul Ulama Jombang" (Skripsi, Universitas Negeri Malang, Malang, 2017), 107.

sangat minim. Keadaan tersebut lantas tidak membuat para pengajar di dalamnya lantas bergegas keluar. Bahkan sebagian banyak pengajar memilih tetap tinggal dan menjalankan kewajibannya demi tercapainya tujuan dari madrasah. Bagaimana mereka bisa bertahan dengan fasilitas dan imbalan yang sangat minim. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Linda Marlina, dkk (2019), yang berjudul “*Relationship of Succes with Organizational Commitments on Honorary Teachers in Samarinda City*”, syukur (*gratitude*) merupakan *character strengths* (kekuatan karakter) yang menjadi faktor pertama yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya.¹¹ Syukur menjadi salah satu cara agar karyawan lebih bisa menerima keadaan, apapun itu. Tanpa adanya penerimaan dalam diri pengajar terhadap keadaan organisasinya sekarang, niscaya sulit bagi mereka untuk memilih tetap tinggal dengan terus berusaha berjuang bersama demi menjaga keberlangsungan dan kemajuan organisasi.¹²

Pengajar madrasah diniyah sebagian besar bersumber dari alumni pondok itu sendiri ataupun dari pondok pesantren lain. Hal ini yang membedakan madrasah diniyah dengan lembaga pendidikan lain, yaitu pengajarnya harus seorang santri dengan ketentuan yang sudah ada. Dalam pondok pesantren salafi, ilmu sabar, ikhlas, dan syukur sering dibahas dalam al-Qur'an ataupun beberapa kitab kuning di dalam pesantren. Terutama bagi ilmu syukur tersebut langsung diterapkan dalam kehidupan

¹¹ Lisda Marlina, dkk, “Relationship Of Success Organizational Commitmens On Honorary Teachers In Samarinda City”, *Jurnal Psikologi* , vol. 1 No. 2 (2019), 43.

¹² “alah, wes iso ngamalne ilmu wae wes alhamdulillah”, Observasi dan wawancara pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.

sehari-hari para santri, sebagaimana mereka harus menyukuri apa yang ada dalam kehidupan santri yang sederhana dan penuh dengan kebersamaan. ilmu syukur adalah ilmu yang sering digunakan santri dalam menjalankan aktifitas kesehariannya. Dimana santri ditekankan untuk bisa bersyukur dalam keadaan apapun dan menerima apa yang telah ada dalam kehidupannya. Hal ini sering disinggung para pengasuh sebuah pondok pesantren dalam pengajian kitab kuning ataupun dalam ceramah.¹³

Berdasarkan paparan diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kebersyukuran terhadap komitmen organisasi pada pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kebersyukuran pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri?
3. Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri?

¹³ “ wes mbendino di kongkon syukur mosok gak iso, nek gak iso yo jajalan” Observasi dan wawancara pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kebersyukuran pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.
3. Mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pengajar Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kebersyukuran dan komitmen organisasi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi Madrasah dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut komitmen organisasi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua suku kata yaitu hipo yang berarti lemah dan tesis yang berarti pernyataan.¹⁴ Bila digabung menjadi pernyataan yang masih lemah. Akan tetapi dalam jangkauan yang lebih luas hipotesis didefinisikan sebagai suatu dugaan sementara yang diajukan seorang peneliti yang berupa pernyataan-pernyataan yang diuji kebenarannya. Sehingga berdasarkan pemaparan yang ada maka hipotesa dari penelitian ini adalah

Ha : Terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada para pengajar Madrasah Diniyah Takmiliyah Al-Ma'ruf

Ho: Tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada para pengajar Madrasah Diniyah Takmiliyah Al-Ma'ruf.

¹⁴ Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: UMM Press, 2015), 9.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi dasar adalah anggapan – anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan suatu penelitian.¹⁵ Kebersyukuran dengan komitmen organisasi para pengajar Madrasah Diniyah Takmiliyah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri dapat diukur dengan skala. Asumsi atau tanggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi komitmen organisasi para pengajar Madrasah Diniyah Takmiliyah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.
2. Semakin rendah kebersyukuran maka semakin Rendah komitmen organisasi para pengajar Madrasah Diniyah Takmiliyah Al-Ma'ruf Bandar Lor Kediri.

G. Penegasan Istilah

1. Kebersyukuran

Kebersyukuran merupakan keadaan psikologis seseorang yang berupa perasaan menyenangkan yang khas yang didapat dari luar diri seseorang, yang akan membangkitkan perasaan dan motivasi tertentu ketika menerima kebaikan pihak lain, dimana kebaikan itu bukan diperoleh karena usaha kita sendiri, dan menimbulkan rasa terimakasih dan menimbulkan hal positif terhadap diri sendiri maupun orang lain.

¹⁵ Tim STAIN KEDIRI, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN pres, 2011), 71.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi terkait dengan seberapa besar untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya bangga menjadi bagian dari organisasi dan adanya rasa bangga kepemilikan dalam organisasi, serta manfaat lain yang didapatkan, adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan perasaan akan kewajiban yang dapat membuatnya merasa bersalah ketika memutuskan meninggalkan organisasi, serta adanya rasa kebutuhan terhadap organisasi, baik secara ekonomi atau sosial yang dirasa merugikan diri dan orang di sekitar, terutama keluarga ketika memutuskan hubungan dengan organisasi.