

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan.

Perkembangan dunia industri pendidikan saat ini berkembang sangat pesat. Sehingga setiap industri pendidikan harus selalu melakukan peningkatan secara bertahap dan berkelanjutan di setiap departemen agar mampu bersaing dalam era globalisasi. Hal ini dimaksudkan agar industri pendidikan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Industri pendidikan dinilai lebih produktif dan bisa memberikan efek berantai secara luas karena mampu meningkatkan nilai tambah bahan baku serta banyak menyerap tenaga kerja.

Dalam membangun sebuah industri pendidikan, pada umumnya perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru dengan mengembangkan keterampilan

karyawan dalam bekerja serta mempertahankan karyawan pada produktifitas kinerja tinggi agar memberikan kontribusi maksimal pada tujuan perusahaan. Tujuan dasar dari setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal agar keberlangsungan hidup suatu perusahaan dapat dipertahankan dan berkelanjutan dalam waktu yang panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Pendidikan agama islam merupakan salah satu faktor penting yang menjadi landasan ilmu bagi umat muslim di Indonesia bahkan muslim dunia, khususnya dalam kehidupan bermasyarakat di lingkungan sekitar. Pendidikan agama islam adalah pendidikan seutuhnya bagi seluruh umat muslim, keterampilan dan akhlaqnya, jasmani dan rohaninya, akal dan hatinya. Karena inilah pendidikan agama islam menyiapkannya kepada masyarakat untuk menghadapi segala kebaikan dan kejahatan, manis dan pahit Anwar (2015:12). Pendidikan agama terbagi menjadi 2 bagian yaitu program untuk menjadikan seseorang menjadi ahli agama (pendakwah), dan yang kedua pendidikan agama untuk memberikan pemahaman kepada umat muslim akan kewajiban – kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai pemeluk agama islam dan mengetahui dan mengaplikasikan dari ajaran agama islam.

Menurut Fahham (2015:3), Pesantren merupakan lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui oleh negara. Di Indonesia sudah semakin banyak tumbuh pesantren – pesantren baru, mulai dari yang tradisional yang biasa disebut Kobong hingga yang modern yang saat ini biasa disebut menjadi *Islamic Boarding*

School, dari pesantren ini ada yang khusus untuk menggali dan mengkaji ilmu agama ada juga yang ditambah dengan pelajaran formal seperti pada sekolah umumnya. Pesantren juga berperan penting dalam pembangunan bangsa khususnya pada pembentukan karakter yang disebut dengan *akhlaqul karimah*, yang mana dalam kesehariannya juga di dalam pesantren melakukan kegiatan – kegiatan yang menjadi penunjang ilmu untuk para santri di masa depan seperti olahraga kuda, panah dan renang yang dibimbing oleh tangan profesional di bidangnya.

Al Wafi Islamic Boarding School adalah salah satu pesantren modern di Indonesia yang terletak di perkotaan dengan struktur bangunan berkonsep modern, namun dibalik semua itu organisasi sumber daya manusia masih kurang produktif dikarenakan dari performa kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi perusahaan, diantaranya yaitu unsur budaya organisasi. Dengan sumber daya yang sudah tersedia bila tidak dikelola dengan baik maka tidak akan tercapai semua visi dan misi yang sudah direncanakan, sehingga dengan peran pemimpin dalam organisasi yang baik akan mempergunakan kewenangannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dengan budaya organisasi yang baik dan benar akan berdampak positif pada semangat kinerja karyawan untuk bekerja tepat, cepat dan efektif.

Sumber daya manusia dalam sebuah pesantren adalah orang-orang yang berada dalam organisasi kepesantrenan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam Yayasan pesantren. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah harapan organisasi. Masalah sumber daya

manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu perusahaan sesungguhnya memiliki hubungan yang sangat penting dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik.

Dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi pesantren maka Yayasan pesantren harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya, pesantren perlu memahami akan kebutuhan hidup karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan penyebab mengapa ia bekerja. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. untuk itu karyawan harus dikelola agar kinerjanya tetap produktif. Keberhasilan suatu lembaga dapat ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu pegawai yang kerja di dalamnya, sarana dan prasarana yang memadai dan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang jelas teramati sebagai prestasi kerja karyawan baik secara mutu maupun jumlah yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan disesuaikan pula dengan target yang diharapkan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu. Dikatakan juga oleh Marbawi (2016 : 91) adalah prestasi yang ditunjukkan seseorang terkait penyelesaian setiap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya disesuaikan pada keahlian, pengalaman serta kesungguhan.

Dari kenyataan yang dialami oleh peneliti selama meneliti di pesantren *Al Wafi Islamic Boarding School* bahwa tingkat kinerja karyawan masih didapati belum optimal seperti yang diharapkan, hal ini memiliki beberapa faktor seperti sarana kerja yang kurang memadai, suara gemuruh dari pembangunan gedung baru

di sekitar pesantren yang menyebabkan kurang fokusnya karyawan dalam bekerja, saran internet yang kurang cepat sehingga saat input data mengalami hambatan dan media komunikasi antar divisi terhambat, sistem kepemimpinan divisi yang bisa berubah setiap tahunnya sehingga akan terjadi perubahan budaya organisasi, masih kurang hubungan yang erat antara sesama karyawan untuk mengurus santri sehingga sering terjadi kesalahan fahaman sehingga menimbulkan ketidakharmonisan antara keduanya.

Performa karyawan dalam bekerja adalah salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh dalam keberlanjutan pertumbuhan pesantren, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh baik dan menuntungkan pula kepada banyak pihak yang ada di dalamnya, baik itu karyawan, Yayasan, santri hingga wali santri sebagai orang tua santri yang mepercayakan anaknya untuk menimba ilmu di pesantren. Pesantren *Al Wafi Islamic Boarding School* menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan dan mematuhi semua aturan yang sudah di buat oleh pihak Yayasan, akan tetapi dari pihak pesantren kurang memperhatikan beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, komunikasi dan motivasi. kurangnya perhatian yayasan pesantren terhadap permasalahan tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya akan memperlambat pencapaian tujuan dari target pesantren.

Kinerja karyawan akan baik apabila pemimpin dalam suatu organisasi dapat membentuk alur budaya organisasi yang nyaman, baik dan benar serta memberikan komunikasi dan motivasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga segala

target pencapaian yang diharapkan dapat terwujud dengan baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, komunikasi dan motivasi.

Edy Sutrisno (2018 : 10) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Menurut Maith (2015:7), budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Dalam penelitian Habib (2015:5) menyatakan bahwa secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku di perusahaan tersebut.

Demikian halnya pada budaya organisasi yang ada pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa ini sudah terbentuk suatu budaya organisasi yang diciptakan oleh pimpinan sehingga para karyawan perusahaan hanya mengikuti secara turun temurun budaya organisasi yang sudah terbentuk tersebut. *General Affair Al Wafi Islamic Boarding School* memiliki budaya organisasi tersendiri, salah satunya adalah *monthly report* dan *team building*. *Monthly report* merupakan kegiatan pembuatan laporan bulanan dari masing-masing departemen bagian. *Team building* merupakan kegiatan untuk mengembangkan perilaku karyawan, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan rekan kerja dalam sebuah kelompok kerja dalam perusahaan tersebut. Dalam perusahaan memang sangat diperlukan adanya *team building* yang kuat, yang merupakan pelaksana dari segala

proses mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari *team building* itu sendiri salah satunya adalah untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan selaras sehingga pada akhirnya akan menciptakan kinerja tim yang lebih tinggi. Namun dengan adanya program budaya organisasi ini pun masih perlu banyak perbaikan didalamnya, beberapa hal yang masih menjadi perhatian dari sisi budaya organisasi yaitu masih adanya divisi yang tidak sesuai dengan aturan operasional yang sudah di ataur oleh *Manager GA* sebagai pimpinan tertinggi di divisi *General Affairs*

Selain daripada itu faktor komunikasi efektif juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut sutrisno (2017 : 17) komunikasi adalah sebuah konsep yang memiliki banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi social makna ini ada dalam konteks ilmu social. Dimana para ilmuan soaial menggunakan metode ini untuk melakukan penelitian biasanya fokus pada aktifitas manusia dan komnukikasi itu terkait pesan dan prilaku. Komunikasi yang efektif akan menghasilkan empat unsur, diantaranya pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat. Yang ke dua kesenangan, yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani, apabila seorang komunikan

setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

Dari sisi komunikasi divisi *General Affairs* masih mengalami beberapa kendala yang menjadi hambatan karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan pimpinan, diantaranya yaitu sistem komunikasi banyak melalui media jaringan sistem elektronik akan tetapi penyediaan layanan jaringan internet yang masih terbatas menjadi faktor yang menjadi penghambat informasi tersampaikan antar divisi atau antar pegawai. Disamping komunikasi motivasi menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Khususnya untuk di *Al Wafi Islamic Boarding School* faktor komunikasi juga masih harus menjadi perhatian khusus, pasalnya sistem komunikasi antar divisi masih didapati beberapa kendala diantaranya yaitu sarana *wifi* yang belum stabil sampai saat ini, sehingga hubungan komunikasi yang jaraknya jauh masih terkendala hambatan jaringan / *signal*

Motivasi adalah hal-hal yang menjadi pendorong seseorang / sekelompok orang / organisasi melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2016:218) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standar. Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya tentang

kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi dapat dibangun oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

General Affairs adalah posisi pekerjaan yang berada dibawah pimpinan divisi umum atau kepala oprasional di dalam pesantren yang mana secara umum menjadi bagian untuk suplai pengadaan, pembelian, dan pemeliharaan asset. Secara umum, seorang *General Affairs* bertugas untuk mengelola hampir keseluruhan kegiatan kantor seperti perizinan, pengadaan barang dan menjaga aset perusahaan, protokoler, instalasi listrik, telepon, air, mengurus perizinan, pengadaan alat tulis kantor, kebutuhan di *pantry* dan *kitchen* seperti gula, teh, kopi dan bahan makanan untuk dimasak oleh team dapur hingga perlengkapan toilet. Bahkan, di beberapa perusahaan, tanggung jawab seorang *General Affairs* juga akan merangkap sebagai

HRD. Tentunya, jika perusahaan semakin berkembang, tanggung jawab dua posisi ini perlu dipisahkan.

Berikut adalah jumlah karyawan *General Affairs* beserta jabatan dan target kerja yang ada di pesantren *Al Wafi Islamic Boarding School*.

Tabel. 1

Jumlah Pegawai dan Jabatan *Al Wafi Islamic Boarding School* Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Manager GA</i>	1
2	<i>Supervisor Engenering</i>	1
3	<i>Supervisor Kitchen</i>	1
4	<i>Supervisor Loundry</i>	1
5	<i>Supervisor Public Area</i>	1
6	<i>Supervisor Asset</i>	1
7	<i>Supervisor Administrasi</i>	1
8	<i>Team Engenering</i>	9
9	<i>Team Kitchen</i>	25
10	<i>Team Loundry</i>	20
11	<i>Team Public Area</i>	15
12	<i>Team Aset</i>	3
13	<i>Team Administrasi</i>	2
14	<i>Team Gardener</i>	6
Total		87

Sumber : HRD Al Wafi Islamic Boarding Scholl

Berdasarkan tabel. 1 dapat di lihat hasil pendataan karyawan *General Affairs* (GA) yang ada di pesantren *Al Wafi Islamic Boarding School* berjumlah 87 orang, dan yang paling banyak berada pada posisi *Team Kitchen* yaitu 26 orang, karena untuk menyediakan masakan / makanan untuk seluruh santri dan karyawan lebih dari 1000 orang dibutuhkan team yang lebih banyak agar target pada saat waktu makan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh *Manager GA*, selanjutnya yaitu *Team Laundry* sebanyak 21 orang karna divisi ini memiliki tugas yang berat yaitu membersihkan dan mencuci pakaian santri yang sudah kotor sehingga membutuhkan banyak tenaga juga untuk pengerjaannya, kemudian *Team Public Area* sebanyak 16 orang karna bagian ini bertanggung jawab untuk kebersihan di lingkungan pesantren secara menyeluruh dan lingkungan pesantren ini sangat luas sehingga butuh tenaga yang banyak juga, selanjutnya yaitu *Team Engineering* divisi ini memiliki team sejumlah 10 orang karna team ini bertanggung jawab terhadap seluruh asset bagian kelistrikan, air, dan bangunan secara keseluruhan, tidak kalah penting yaitu *Team Asset* dan Administrasi yang berkolaborasi untuk pengadaan / belanjaan serta pendataan asset yang dimiliki oleh pesantren.

Dari sisi lain pesantren juga memiliki target kerja utama yang harus dilaksanakan dan diselesaikan oleh *Team General Affairs* (GA), berikut yang merupakan target kerja yang harus dicapai oleh *Team General Affairs* di *Al Wafi Islamic Boarding School* :

Tabel. 2

Target Kerja Al Wafi Islamic Boarding School Tahun 2022

Uraian	Tujuan	Sasaran	Keterangan
Perencanaan program kegiatan pengembangan sarana dan prasarana formal dan non formal	Mempermudah santri dan pengajar dalam proses belajar mengajar	Meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar	Belum tercapai dikarenakan pendanaan yang terbatas dan pembangunan gedung masih berlangsung
Rekapitulasi absensi seluruh karyawan <i>General Affairs</i>	Meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran karyawan <i>General Affairs</i>	Validasi data unruk evaluasi karyawan	Tercapai
Mengarsipkan surat - menyurat yang ada di divisi <i>General Affairs</i>	Menyelamatkan pertanggung jawaban perencanaan dan pelaksanaan	Tertib administrasi	tercapai /rutin setiap bulan
Penyelenggaraan program siklus menu makan pesantren	Rotasi menu untuk meningkatkan selera makan seluruh karyawan dan santri	Santri dan karyawan mendapatkan asupan gizi yang cukup untuk beraktifitas	tercapai /rutin setiap hari
Memeriksa inventaris material dan barang pesantren	Identifikasi kekurangan dan menetapkan kondisi aktual properti yang ada di pesantren	Aman , tertib dan memiliki umur penggunaan yang lama	Belum tercapai karna pengoptimalan divisi asset baru mulai di awal tahun 2022
Penyelenggaraan pelatihan untuk pengembangan kemampuan tenaga ahli di bidang oprasional	Mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan operasioanal	Mengoptimalkan keahlian SDM GA sejalan dengan perkembangan teknologi secara global	Belum tercapai karna hanya kepala bagian yang sudah mengikuti sertifikasi

Sumber : HRD Al Wafi Islamic Boarding School

Berdasarkan tabel. 2 dapat dilihat bahwa Yayasan pondok pesantren memiliki capaian target yang harus ditunaskan oleh divisi *General Affairs* untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. Pada tabel di atas bahwa pesantren mempunyai uraian perencanaan program kegiatan pengembangan sarana dan prasarana formal dan non formal guna untuk pendorong kegiatan pembelajaran semakin baik. Kemudian pesantren juga melakukan rekapitulasi absensi seluruh karyawan *General Affairs* guna untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan untuk karyawan yang bermasalah dengan kedisiplinan akan dilakukan evaluasi oleh pimpinan dikemudian hari. Selanjutnya mengarsipkan surat - menyurat yang ada di divisi *General Affairs* baik itu *file* yang berhubungan dengan santri, pegawai, pembelanjaan maupun Yayasan agar pendataan bisa lebih tertib dan tertata secara beraturan. Kemudian pesantren juga memiliki target untuk menyelenggarakan program siklus menu makan pesantren guna untuk memberikan tingkat nafsu makan yang baik kepada seluruh santri dan pegawai agar asupan gizi dapat terpeuhi. Kemudian memeriksa inventaris material dan barang pesantren untuk selalu mengidentifikasi kekurangan kemudian siap untuk diperbaiki atau ditambah jumlahnya yang bertujuan untuk kenyamanan santri dan seluruh pegawai. Yang terakhir yaitu menyelenggarakan pelatihan untuk pengembangan kemampuan tenaga ahli di bidang oprasional yang dilakukan melalui sertifikasi dari pihak luar yang *independen* yang tujuannya untuk lebih mengetahui setiap permasalahan yang terjadi dan meningkatkan skill daripada karyawan di bidang operasional untuk lebih professional.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, komunikasi dan motivasi, dan kinerja di *AL WAFI ISLAMIC BOARDING SCHOOL*, dengan judul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *GENERAL AFFAIRS* DI *AL WAFI ISLAMIC BOARDING SCHOOL*”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan masih belum maksimal karena belum mampu bekerja secara optimal dan belum memenuhi standar ideal pesantren.
2. Bergantinya pimpinan dalam suatu divisi dalam kurun waktu yang cepet menjadikan karyawan selalu beradaptasi dengan budaya organisasi yang baru.
3. Orientasi tim dalam berorganisasi masih terkendala terkait sesama rekan kerja atas dasar cocok dan tidak cocoknya rekan kerja
4. Dilihat dari aspek peralihan informasi terlihat bahwa komunikasi antar karyawan masih belum berjalan dengan baik karna terbatasnya sarana dan prasarana jaringan internet.
5. Komunikasi antar divisi yang masih terkendala jarak yang berjauhan sehingga informasi yang ada tidak sampai pada divisi tujuan.
6. Dengan bergantinya pimpinan dalam waktu yang tidak ditentukan, maka orientasi untuk masa depan dalam bekerja menjadi berubah lagi dan harus

beradaptasi kembali dari awal.

7. Tuntutan yang besar dan kompensasi yang rendah menjadikan karyawan *Al Wafi Islamic Boarding School* kurang termotivasi untuk berkembang.
8. Dorongan untuk kerja keras dalam bertugas masih rendah karena sarana yang terbatas sehingga menghambat kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Objek penelitian ini berada di *Al Wafi Islamic Boarding School* dan peneliti menjadikan divisi *General Affairs* sebagai pusat penelitiannya, dari beberapa aspek yang peneliti yang sudah diamati di lapangan, ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian Yayasan bila ingin meningkatkan performa kinerja karyawan di *General Affairs*, dikarenakan dimensi kereja keras yang masih rendah, orientasi masadepan yang masih belum terbentuk dengan baik, sarana komunikasi yang masih terbatas oleh kendala jaringan internet dan masih banyak lagi.

Sehingga berbagai permasalahan yang ada tidak meluas dan bisa segera teratasi maka dalam penelitian ini dibatasi aspek yang diteliti di *Al Wafi Islamic Boarding School* pada divisi *General Affairs* pada variable pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *General Affairs* di *Al Wafi Islamic Boarding School*.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School* ?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School* ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School* ?
4. Apakah budaya organisasi, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School* ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School*.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School*.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *General Affairs Al Wafi Islamic Boarding School*.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dalam menentukan langkah-langkah perbaikan dalam kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai kepemimpinan , lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di *Al Wafi Islamic Boarding School*.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, pembahasan dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan kajian teori yang terdiri dari kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil penelitian kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi metode penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *kitchen Al Wafi Islamkc boarding Scholl*.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menari kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan saran pagi Yayasan terkait.