

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan dan mempengaruhi perubahan sosial, karena pendidikan dapat digunakan untuk menunjukkan kemajuan suatu negara dan bangsa (Zuhriy, 2011:2). Diharapkan melalui pendidikan yang baik dapat memperoleh hal-hal baru yang dapat digunakan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada kualitas pendidikannya yang berbanding lurus pada tingkat kesejahteraan sosial. Pendidikan merupakan tuntutan jangka panjang atau masa depan sehingga pendidikan tidak akan pernah berakhir tetapi berkelanjutan dan secara terus menerus mengalami perkembangan dan kemajuan untuk meningkatkan kualitasnya. Lebih dari itu, pendidikan adalah proses perkembangan sikap dan perilaku sehingga orang yang berpendidikan mampu hidup bermasyarakat dengan segala bentuk problematikanya, sebab orang yang berpendidikan adalah orang yang mengetahui, bertindak sesuai dengan pengetahuannya, menentukan pilihan hidup secara bertanggung jawab dan hidup bermasyarakat (Anwar, 2014:10).

Pendidikan yang hanya cenderung menguasai ilmu akan melahirkan orang-orang pintar, tetapi tidak akan menghasilkan orang-orang yang bermoral tinggi. Akibatnya proses pendidikan yang dilakukan tidak dapat menyebabkan siswa tidak terjerumus dalam berbagai perilaku buruk, karena proses

pendidikan seringkali hanya mengontrol pengetahuan. Seks bebas, perkelahian antar pelajar dan penggunaan narkoba adalah contoh yang diambil sebagai akibat yang muncul dari proses pendidikan yang hanya cenderung menguasai ilmu pengetahuan semata.

Pendidikan agama Islam merupakan landasan yang sangat mendasar yang memegang peranan sangat penting dalam kehidupan dan kehidupan bangsa Indonesia, khususnya dalam kehidupan masyarakat muslim. Pendidikan agama Islam adalah pendidikan seutuhnya bagi seluruh umat muslim, keterampilan dan akhlakunya, jasmani dan rohaninya, akal dan hatinya. Karena inilah pendidikan agama Islam menyiapkannya kepada masyarakat untuk menghadapi segala kebaikan dan kejahatan, manis dan pahit (Anwar, 2014:12). Pendidikan agama Islam terbagi menjadi dua bagian. Program pertama, pendidikan yang bertujuan untuk membina ahli agama. Kedua, program pendidikan agama bertujuan untuk memenuhi setiap kewajiban pemeluk agama untuk mengetahui dan mempraktikkan dasar-dasar agamanya.

Menurut Fahham (2015:3), Pesantren merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui oleh negara. Ada banyak pesantren di Indonesia, mulai dari yang modern hingga yang tradisional, ada yang khusus mengkaji ilmu agama, ada juga yang mengkaji pelajaran formal pada umumnya. Pesantren juga ikut serta dalam mewedahi pemberdayaan secara produktivitas yang efektif kepada masyarakat disekitarnya dan mempunyai struktur organisasi dimana didalamnya mengatur dan menjalankan kegiatan-kegiatan keseharian yang ada dilingkungan pesantren, disana para santri dibimbing dan

dididik pada kegiatan satu hari penuh. Seluruh kegiatannya yaitu sebuah proses yang mendidik dan dapat diharapkan membentuk karakteristik sebagai pribadi yang berguna bagi nusa dan bangsa (Fahham, 2015:4)

Pesantren Gaza Al-Islami yang berlokasi di daerah perkotaan dan mempunyai struktur bangunan yang modern. Namun dibalik semua itu, organisasi sumber daya manusia masih sangatlah kurang, dikarenakan ada beberapa faktor yang mengakibatkan tingkat kinerja karyawan pesantren tersebut menurun. Menurut Syafaruddin (2015:52), Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mengolah suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia pada dasarnya yaitu langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasional. Maka dari itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengolah dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki itu sangat menentukan keberhasilan apabila seluruh elemen yang ada didalamnya saling berkordinasi dan komunikasi dengan baik.

Karyawan dalam sebuah pesantren merupakan unsur yang sangat penting peranannya pada sebuah organisasi disamping unsur lainnya, keberhasilan suatu lembaga maupun perusahaan ditentukan dengan tiga faktor utama, yaitu pegawai yang berkerja didalamnya, sarana dan prasarana yang memadai atau nyaman dan sumber daya manusia yang memumpuni. Dikarenakan pentingnya karyawan tersebut dalam pesantren, maka perlu

mendapatkan perhatian yang khusus untuk karyawan tersebut supaya kinerja sebagai karyawan dapat meningkat, apabila kinerja karyawan tersebut baik, maka akan memberikan dampak yang baik pula ditempat mereka bekerja, sebaliknya apabila kinerjanya menurun, maka akan memberikan dampak buruk bagi mereka bekerja.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya, dimana jika disekitarnya nyaman dan kondusif untuk bekerja, kerabat mudah untuk bekerja sama, berkomunikasi dan mempunyai hubungan dekat dengan atasan, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan sangat merasa puas bekerja ditempat tersebut, lingkungan kerja dapat membuat hubungan erat yang terikat kepada orang-orang yang ada didalamnya, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan juga nyaman, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut itu menjadi lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan melalui pendekatan hubungan yang harmonis kepada atasan, kerabat kerja, bawahan dan dilengkapi oleh sarana dan prasarana yang memumpuni yang ada, akan menghasilkan dampak yang signifikan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Budaya organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, menurut Adamy, M (2016:28), budaya organisasi merupakan filosofi organisasi yang terdiri dari keyakinan, kebiasaan, norma-norma dan nilai bersama yang menjadikan karakter inti tentang bagaimana seseorang melakukan sesuatu didalam organisasi. Budaya organisasi yaitu komposisi bermakna bersama oleh anggota-anggotanya yang menganut dan membedakan

organisasi tersebut kepada organisasi lainnya, organisasi dibentuk oleh individu maupun berkelompok, dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggotanya berfokus pada tujuan organisasi tersebut. Sejumlah peran penting yang diperankan oleh budaya perusahaan yaitu meningkatkan rasa memiliki jati diri bagi karyawan, digunakan untuk membangun karakter pribadi dengan organisasi dan membangun organisasi sebagai kegiatan sosial.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya yaitu komunikasi, yang merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penyampain informasi dan pemahaman perintah, komunikasi mempunyai peranan penting baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi atau perusahaan, lembaga maupun yayasan yang berhubungan langsung dengan komunikasi, karena semuanya itu apabila disangkutpautkan baik organisasi, perusahaan, lembaga pendidikan, yayasan, politik, agama, budaya dan profesional selalu berhubungan dengan komunikasi, maka dari itu komunikasi internal maupun eksternal mempunyai peranan penting bagi manusia.

Dari kenyataan yang dialami oleh peneliti selama peneliti berada pondok pesantren Gaza Al Islami bahwa tingkat kinerja karyawan masih kurang optimal seperti pada lingkungan kerjanya yang masih kurang nyaman, suara berisik yang timbul dari suara kendaraan dan pembangunan gedung sehingga mempengaruhi kinerja para karyawan pesantren yang sedang bekerja, suhu udara yang kurang mendukung sehingga mengganggu keseriusan bekerja, saat karyawan menginput data-data santri atau data para karyawan sedikit lama karena alat untuk menginput data yaitu komputer terbatas, oleh karena itu

karyawan harus bergantian menginput datanya sesuai pekerjaannya, masih kurangnya hubungan yang erat antara sesama karyawan untuk mengurus santri-santri disana sehingga menimbulkan ketidakharmonisan antara keduanya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan pesantren, apabila kinerja karyawan baik maka akan menguntungkan banyak pihak yang ada didalamnya baik untuk karyawannya, pesantren, maupun lingkungan sekitarnya. Pesantren Gaza Al Islami menuntut karyawannya agar bekerja dengan baik sesuai dengan target pencapaian dan aturan yang telah ditetapkan, akan tetapi pihak pesantren kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap permasalahan tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawannya dan akibatnya bisa memperlambat pencapaian tujuan pesantren tersebut.

Berikut merupakan jumlah pegawai beserta jabatan dan target kerja yang ada di pesantren Gaza Al Islami

**Tabel 1.**  
**Jumlah Pegawai dan jabatan Pondok Pesantren Gaza Al Islami tahun 2020**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala sekolah SMA	1 orang
Kepala sekolah SMP	1 orang
Guru	25 orang
Administrasi	2 orang
Tata usaha	2 orang
Kesiswaan	2 orang
Koperasi	1 orang

Perpustakaan	1 orang
Bendahara	2 orang

Jabatan	Jumlah
Operator	2 orang
Dapur	3 orang
Sarana dan prasarana	4 orang
Keamanan	3 orang
Jumlah	49 orang

Sumber: *pondok pesantren Gaza Al Islami*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang ada di pondok pesantren Gaza Al Islami sebanyak 49 orang, jabatan paling banyak di isi adalah guru, karena pesantren adalah lembaga pendidikan yang membutuhkan peran guru dalam mendidik santrinya, dilanjutkan dengan sarana dan prasarana yang berjumlah 4 orang yang bertugas untuk menjaga kebersihan dan mengurus fasilitas-fasilitas yang ada lingkungan pesantren dari kerusakan, baik untuk santri maupun pegawainya. Kemudian dilanjutkan dengan bagian dapur yang berjumlah 3 bertugas untuk memasak dan menyiapkan makanan baik untuk santri maupun para pegawai pesantren, keamanan yang berjumlah 3 orang untuk menjaga area pesantren agar tetap aman selama 24 jam dengan sistem *shift* .

Pada sisi lain juga, pesantren mempunyai terget kerja utama yang harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang ada di dalam pesantren, berikut merupakan target kerja yang ada di pondok pesantren Gaza Al Islami:

**Tabel 2.**

**Target Kerja Pondok Pesantren Gaza Al Islami tahun 2020**

Uraian	Tujuan	Sasaran	Keterangan
Perencanaan program kegiatan pembelajaran dan pengembangan silabus formal dan non formal	Mempermudah untuk tenaga pengajar dalam menyusun (RPP)	Meningkatkan kualitas tenaga pengajar	Tercapai

<b>Uraian</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Keterangan</b>
Penyelenggaraan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan tenaga pengajar	Mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Memutakhirkan keahlian untuk tenaga pengajar sejalan dengan perubahan teknologi	Belum tercapai dikarenakan hanya sebagian tenaga pengajar yang sudah mengikutinya
Rekapitulasi absen seluruh pegawai pesantren	Meningkatkan kedisiplinan dan keaktifan pegawai pesantren	Validasi data untuk evaluasi	Tercapai / rutin setiap bulan
Mengarsipkan surat-menyurat yang ada di pesantren	Menyelamatkan pertanggung jawaban perencanaan dan pelaksanaan	Tertib administrasi	Tercapai
Memeriksa inventaris, barang dan material pesantren	Identifikasi kekurangan dan menetapkan kondisi aktual properti yang ada di pesantren	Aman dan lebih tahan lama	Tercapai / rutin setiap bulan
Mendata santri berprestasi	Mencatat nama-nama santri yang berprestasi	Validasi data untuk kebutuhan yang bersifat temporer	Tercapai / rutin setiap pergantian tahun ajaran baru

Sumber: *Pondok Pesantren Gaza Al Islami*

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa lembaga pondok pesantren juga mempunyai beberapa target kerja yang ingin dicapai. Pada tabel diatas bahwa pesantren mempunyai uraian perencanaan program pembelajaran dan pengembangan silabus yang bertujuan untuk mempermudah tenaga pengajar dalam menyusun rencana pembelajaran baik untuk di sekolah maupun pada disaat mengaji agar dapat tersusun dengan baik. Kemudian pesantren juga mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para tenaga didik yang biasa diselenggarakan oleh pemerintah setempat setiap tahunnya yang bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan proses belajar mengajar baik formal maupun non formal. Kemudian pesantren mempunyai target berupa merekap data absensi untuk meningkatkan disiplin para pegawai yang mempunyai masalah dengan absensi dan terdata untuk di evaluasi di kemudian hari. Kemudian mengarsipkan surat-surat atau file baik yang berhubungan dengan santri, pegawai, atau lembaga pondok pesantren agar tertib dalam beradministrasi dan tertata secara beraturan. Kemudian memeriksa inventaris barang dan material milik pesantren untuk selalu mengidentifikasi kekurangan, kemudian siap untuk di perbaiki atau ditambah jumlahnya yang bertujuan untuk kenyamanan santri maupun pegawai pesantren. Yang terakhir yaitu mendata santri yang berprestasi dari segi akademik maupun non akademik untuk kebutuhan pondok pesantren dalam penyaluran kegiatan-kegiatan seperti perlombaan tingkat sekolah atau tingkat pesantren dan rekomendasi pendidikan jenjang selanjutnya oleh pihak pesantren.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dijabarkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PONDOK PESANTREN GAZA AL ISLAMI KOTA BOGOR”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami.
2. Dalam beberapa aspek terlihat bahwa komunikasi antara karyawan belum berjalan dengan baik.
3. Lingkungan kerja Pondok Pesantren Gaza Al Islami yang kurang memadai.
4. Budaya organisasi yang berbeda sehingga karyawan yang baru bekerja harus beradaptasi.
5. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan memperpanjang jam istirahat.
6. Masih kurang meratanya fasilitas yang diberikan pesantren seperti pendingin ruangan.

## **C. Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dana, teori-teori dan supaya penelitian dapat dilakukan secara mendalam, tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Maka penulis membatasi masalah mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.

#### **D. Rumusan Masalah**

berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dikaji sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan

komunikasi terhadap

kinerja karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami

## **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Skripsi Bagi Yayasan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi yayasan dalam menentukan langkah yang diambil, yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan.

### 2. Kegunaan Skripsi Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

### 3. Kegunaan Skripsi Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 4. Kegunaan Skripsi Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dari peneliti selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi organisasi lain.

## **G. Sistematika Penelitian**

Untuk memberikan gambaran dalam penulisan ini, berikut merupakan sistematika berupa informasi umum yang akan dibahas setiap babnya.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Penulis yang berisi mengenai landasan teori yang meliputi pengertian lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi dan produktivitas. Faktor faktor pengertian produktivitas serta tujuan yang akan dihasilkan dari produktivitas karyawan Pondok Pesantren Gaza Al Islami.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Diuraikan tentang metode penentuan objek peneliti yaitu populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, variabel peneliti, uji validitas, uji reabilitas serta metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.