

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profile Organisasi

Yayasan Al-Muslim merupakan yayasan Islam yang juga mendirikan sekolah dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, SMK, hingga AMIK yang merupakan universitas berbasis Islami. Berawal dari keinginan untuk berpartisipasi dan peduli terhadap kondisi masyarakat Tambun - Bekasi terutama pendidikan generasi muslim, pada tanggal 26 Maret 1979 DR. Ir. Muslimin Nasution, APU dan Ir. H. Buchori Nasution mendirikan Yayasan Al Muslim. Pada kurun waktu 1979-1986, pada awal berdirinya Yayasan Al Muslim kegiatan lebih diarahkan pada peningkatan kualitas pendidikan umat melalui jalur sekolah dan majelis ta'lim serta pemberian santunan kepada kaum dhuafa.

Sadar akan kebutuhan dan tuntutan perlunya lembaga pendidikan berkualitas, yang berorientasi pada pengembangan fitrah manusia baik *Fitrah Jasadiyah* maupun *Ruuhiah* dan fungsi manusia baik sebagai hamba Allah SWT maupun sebagai khalifah Allah, yayasan Al Muslim mendirikan sekolah SMEA Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1986/1987. Lalu setelah berkembang Al – Muslim mendirikan lagi SDI Al Muslim yang dimulai pada tahun pelajaran 1994/1995, dilanjut setahun kemudian berdirinya SLTP Al Muslim yang dimulai pada tahun pelajaran 1996/1997. Mengembangkan kembali peluasan ranah tingkat sekolah nya di dirikannya TKI Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1997/1998, lalu SMU Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1999/2000. Dan yang terakhir dan terbaru hingga kini berdiri adalah AMIK Al Muslim, dimulai pada tahun akademik 2002/2003.

Untuk meraih hasil yang maksimal dari proses pendidikan, Al - Muslim mengembangkan pola pendidikan satu hari penuh, dengan kurikulum yang terintegrasi antara pendidikan iman, pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan fisik serta pendidikan kepemimpinan. Dengan proses pembelajaran

yang mengacu pada pendekatan *learning by doing*, dimana membutuhkan kreatifitas, inisiatif dan disiplin bukan hanya dari siswa tetapi juga dari guru, maka membuat proses belajar menjadi lebih menarik dan menyenangkan. Bukan hanya ruang kelas/laboratorium yang kami gunakan sebagai tempat belajar, tapi juga lingkungan pendidikan seluas 3,7 Ha.

Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh Yayasan Al – Muslim .Yayasan Al – Muslim memiliki visi yang masih di terapkan hingga saat ini yaitu menjadikan Generasi Muslim yang siap menjadi *Khalifatullah Fil Ardl* yang *Abdillah* dan *Rahmatan Lil Alamin* dan *Berakhlakul Karimah*. Selain Visi, Al – Muslim pun memiliki Misi yang juga menjadi tujuan pencapaian mereka yaitu membangun dan menyelenggarakan sistem pendidikan yang komprehensif yang menyiapkan lulusannya untuk menjadi generasi muslim yang berkemam puan sebagai *khalifatullah fil ardl* yang *rahmatan lil alamin* dan *berakhlakul karimah*. Yayasan Al Muslim tidak hanya berdiri dan berkembang di Tmabun Kabupaten Bekasi saja, tetapi terdapat pula di Jln. Raya Wadung Asri 39-F, Waru-Sidoarjo Jawa Timur yang juga memiliki kegiatan pembelajaran yang sama dengan Al Muslim di Tambun, Bekasi.

1.1.2 Logo Organisasi

Yayasan Al Muslim memiliki logo perusahaan yang terlihat seperti gambar dibawah:



Gambar 1.1 Logo Yayasan Al Muslim

Sumber: <https://almuslim.sch.id/index.php> diakses 8 Desember 2017

1.1.3 Produk/ Jasa dan Layanan

Kurikulum yang diterapkan di Yayasan Al Muslim merupakan integrasi antara kurikulum Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan kurikulum khas Yayasan antara lain berisi :

1. Syariat Islam Terpadu
2. Sains
3. Leadership
4. Teknologi Informasi
5. Bahasa Asing
6. Green Education
7. Matematika

Metode Pembelajaran

1. KURIKULER

Sistem belajar sehari penuh (*full day*) mulai pukul 07.00 – 16.00 siswa dibina secara intensif supaya mampu mencapai prestasi tinggi baik di bidang akademis maupun nonakademis serta berperilaku yang akhlakul karimah.

2. KOKURIKULER

Pengayaan, bimbingan belajar, studi lapangan serta kegiatan lainnya seperti : qiyamullail, tadabur alam, tilawati, tahfiz, dll.

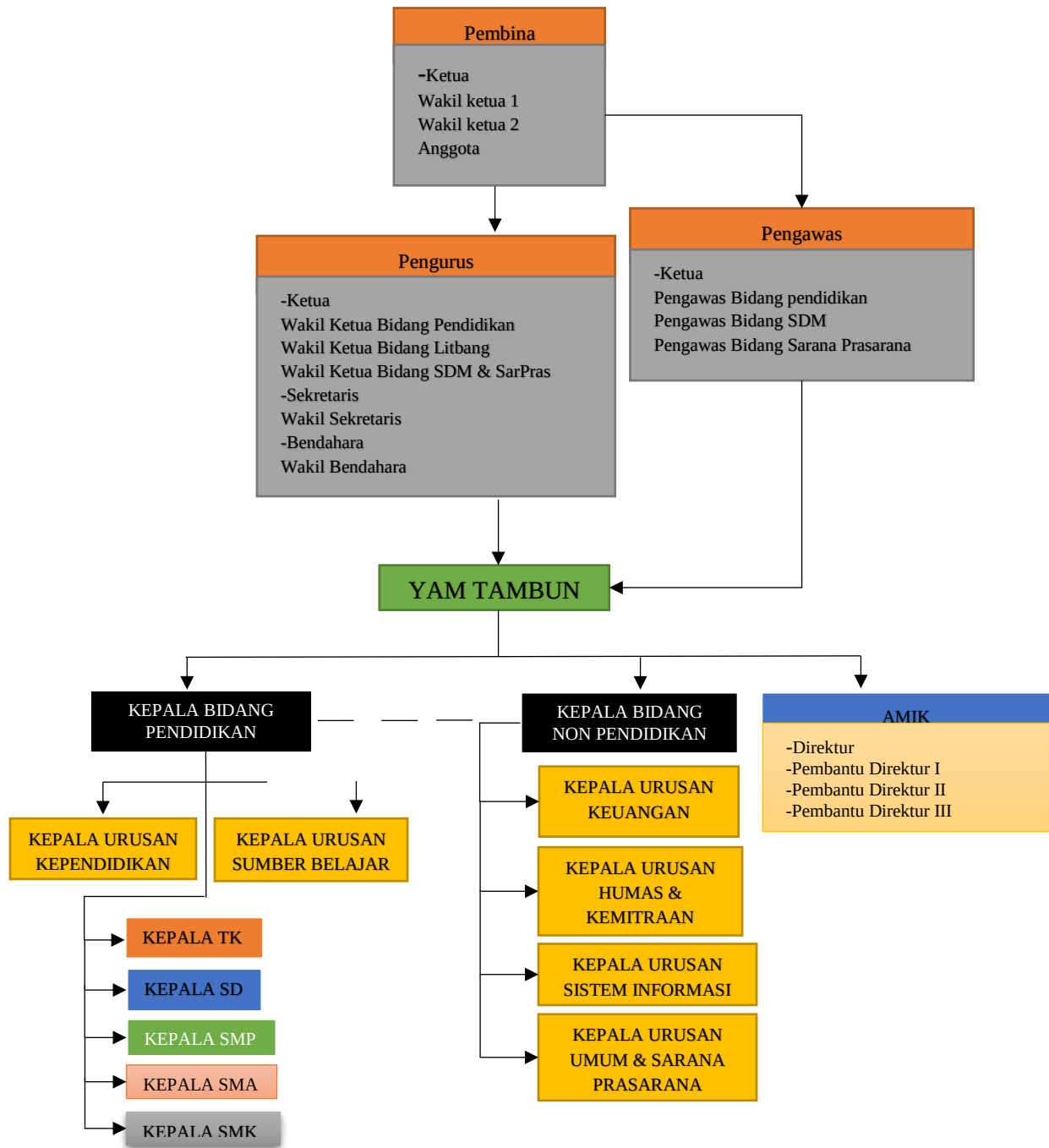
3. EKSTRAKURIKULER

Pramuka (wajib), drumb band, sepak bola, pencak silat, karate, drama, basket, dan bahasa asing (mandiri).

4. METODE PEMBELAJARAN

Metode pembelajaran yang digunakan adalah *learning by doing* dengan pendekatan *joyfull learning* yaitu belajar dengan melakukan. Hal ini menuntut kreatifitas, improvisasi dan inovasi guru dalam proses belajar mengajar sehingga peserta didik dapat mengembangkan karakter kecintaan belajar. Belajar tidak hanya fokus di dalam kelas tetapi juga di luar kelas dalam areal komplek pendidikan yang luas, aman dan nyaman.(almuslim.sch.id)

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data Internal Yayasan Al Muslim tahun 2017

(digambar ulang oleh penulis)

1.2. Latar Belakang

Tema tentang sumber daya manusia selalu menarik untuk diteliti baik oleh akademisi maupun praktisi karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategik yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing. Pada beberapa organisasi, persoalannya adalah masih rendahnya kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi atau perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar supaya organisasi berjalan secara efektif dan efisien. Organisasi atau perusahaan memiliki tanggung jawab ekonomi terhadap para pemegang saham sehingga harus menjamin bahwa organisasi bertumbuh atau minimal dapat bertahan hidup (Bircan and Gençler, 2015).

Bila dibandingkan dengan beberapa anggota negara ASEAN kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah, hal ini mengakibatkan angka produktifitas kerja per jam masih sangat rendah. Menurut *world development report* produktivitas di Indonesia pada tahun 2002 sejumlah 1,84 USD per jam dan tertinggi 35.92 USD per jam, diikuti oleh Malaysia 4.72 USD dan Thailand sebesar 4.56 USD. Banyak faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi faktor – faktor tersebut. Beberapa hal yang ditengarai sebagai faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas mencakup aspek - aspek kepemimpinan mereka, motivasi kerja karyawan , dan budaya organisasi (Hakim, 2012).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasinya (Davis and Newstorm 2001), sedangkan kepemimpinan yang buruk menyebabkan para pegawai cenderung untuk keluar dari organisasi (Nowack 2004) (Hakim, 2012). Model kepemimpinan spiritual memberikan solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini (Nawawi 2001) (Hakim, 2012) . Kepemimpinan spiritual membawa dimensi sekuler kedalam dimensi spiritual dan sekaligus membimbing ke arah etika

keagamaan. Dimensi spiritual tersebut berasal dari Allah SWT melalui ayat – ayatNya yang secara epistemologi dikaji oleh makhlukNya yang mempercayai ke Esa-an Allah SWT dan yang secara aksiologi sejalan dengan moral agama Islam.

Yayasan Al Muslim Tambun yang menjadi objek penelitian adalah yayasan Islam sehingga berpeluang untuk menerapkan dan mengembangkan kepemimpinan Islami. Mereka dapat meningkatkan motivasi spriritual karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dijiwai dengan nilai- nilai Islam sehingga berpotensi mengkondisikan sumber daya manusia yayasan sebagai masyarakat Muslim. Sesungguhnya Yayasan dapat menerapkan nilai-nilai Islam dalam kerangka kerja organisasi, namun kenyataannya menurut pengamatan peneliti ada beberapa aspek masih ada peluang penyempurnaan sehingga seluruh pemangku kepentingan yayasan dapat menerapkan nilai-nilai Islam secara kaffah.

Berdasarkan wawancara, Kepala Bidang Yayasan Al Muslim dan Kepala Sekolah tingkat SD menjelaskan bahwa Yayasan Al Muslim menerapkan sistem kinerja “bagi rapot” untuk para gurunya yang diberikan pada setiap semester. Pada akhir tahun rapot guru dikumpulkan dan direkap ke dalam sebuah dokumen yang dinamai Sistem Kinerja Guru (SKINERU). Pimpinan Yayasan dan Kepala – Kepala unit sekolah dapat mengetahui perkembangan kinerja seorang guru disetiap unit yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja kunci (*key performance*) yang dinilai dalam SKINERU meliputi tiga kategori. Masing – masing kategori diberi bobot nilai dan diuraikan kedalam 48 indikator. Kategori, bobot, dan indikator dalam SKINERU disarikan dalam tabel 1

No	Kategori / Sub kategori	Jumlah Indikator	Nilai Bobot
A.	KOMPETENSI PEDAGOGIK	16	40
A1	Kompetensi pelaksanaan pembelajaran .	13	21,5
A2	Kompetensi Administrasi proses belajar-mengajar.	2	12
A3	Kompetensi Administrasi Kelas.	1	7.5
B.	KOMPETENSI PROFESIONAL	5	15
C.	KOMPETESI KEPRIBADI DAN SOSIAL GURU	27	45

(disarikan dari SKINERU Yayasan Al Muslim 2017)

Tabel 1.1 Ringkasan Sistem Kerja Guru (SKINERU)

SKINERU didalamnya memiliki tiga kategori nilai yaitu Kompetensi Pedagogik (A) dengan bobot 40 memiliki tiga sub nilai A1, A2, dan A3. Kompetisi Pelaksanaan Pembelajaran (A1) memiliki 13 indikator , sub nilai kedua yaitu Kompetisi Administrasi PBM (A2) memilki dua indikator, dan sub nilai ke tiga yaitu Kompetisi Administrasi kelas (A3) terdapat 1 indikator. Kompetensi Profesional (B) dengan bobot 15 memiliki lima indikator.

Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru (C) memiliki 9 variabel yang masing – masing variabel dengan indikator sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab (3 indikator),
2. Dapat diandalkan (6 indikator),
3. Kerjasama (1 indikator),
4. Dapat Diterima Oleh Orang Lain (4 indikator),
5. Jujur dan Memiliki Integritas Pribadi (2 indikator)
6. Loyalitas (2 indikator)
7. Kreativitas (2 indikator)
8. Disiplin (2 indikator)
9. Kepemimpinan (5 indikator)

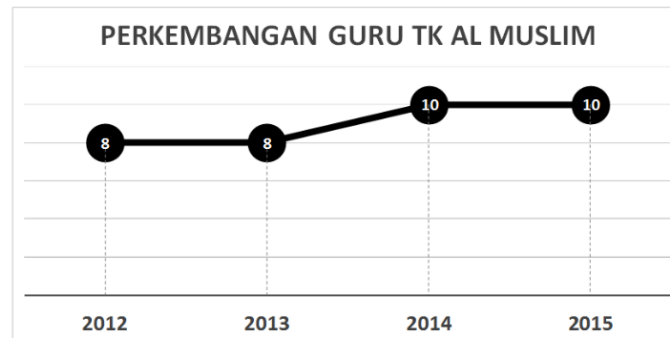
No	Indikator	Rubrik	Bobot Nilai
KOMPETISI KEPERIBADIAN DAN SOSIAL GURU			
Tanggung Jawab			
1.	menyelesaikan tugas tepat waktu	1. Tugas selalu tidak selesai	0.5
		2. Kadang - kadang tugas tidak diselesaikan tepat waktu	1
		3. selalu menyelesaikan tugas tepat waktu tetapi masih perlu bimbingan	1.5
		4. menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan dengan baik dan benar	2
2.	memberikan laporan kegiatan	1. tidak memberikan laporan kegiatan setelah pekerjaan selesai	0.25
		2. memberikan laporan kegiatan setelah tetapi tidak tepat waktu	0.5
		3. memberikan laporan kegiatan tepat waktu, tetapi masih memerlukan bimbingan	0.75
		4. selalu memberikan laporan kegiatan tepat waktu dengan baik dan benar	1
3.	kehadiran	1. kehadiran < 86 % hari efektif kerja	0.75
		2. kehadiran 86 % - < 91 % hari efektif kerja	1.5
		3. kehadiran 91 % - < 96 % hari efektif kerja	2.25
		4. kehadiran 96 % - < 100 % hari efektif kerja	3

Dapat diandalkan			
1.	mengoptimalkan waktu bekerja dengan tepat waktu dan efisien	1. tidak optimal dan efisien dalam memanfaatkan waktu, sehingga pekerjaan tidak selesai	0.25
		2. cukup optimal dalam memanfaatkan waktu tetapi tidak efisien	0.5
		3. optimal dalam memanfaatkan waktu tetapi tidak	0.75
		4. optimal dalam memanfaatkan waktu dengan tepat dan efisien	1
2.	selalu memberi kabar apabila terlambat atau tidak hadir	1. tidak memberi kabar	0.25
		2. kadang - kadang tidak memberi kabar	0.5
		3. memberi kabar pada teman	0.75
		4. selalu memberi kabar pada atasan	1
3.	menyelesaikan tugas sesuai dengan kebijakan serta prosedur lembaga	1. tugas selesai tetapi tidak sesuai dengan prosedur	0.25
		2. sesuai dengan kebijakan serta prosedur lembaga tetapi tugas tidak selesai	0.5
		3. tugas selesai tepat waktu sesuai dengan kebijakan serta prosedur lembaga api terlambat	0.75
		4. tugas selalu selesai tepat waktu sesuai dengan kebijakan serta prosedur lembaga	1
4.	mengelola sarpras dan kebersihan ruang / tempat kerja	1. kurang mengelola sarpras maupun menjaga kebersihan & dan kerapian ruang kerja	0.25
		2. mampu mengelola sarpras, tetapi kurang menjaga kebersihan & kerapian , atau sebaliknya	0.5
		3. mampu mengelola sarpras, tetapi kurang menjaga kebersihan tetapi kurang rapi	0.75
		4. mampu mengelola sarpras dan menjaga kebersihan & kerapian	1
5.	respon terhadap kritikan positif dan memperbaiki kesalahan	1. kurang merespon kritik dan tidak bisa memperbaiki kesalahannya	0.25
		2. merespon kritik, tetapi belum dapat memperbaiki kesalahannya	0.5
		3. merespon kritik dan cukup mampu memperbaiki kesalahannya tapi kadang - kadang kesalahan masih terulang lagi.	0.75
		4. merespon kritik dan mampu memperbaiki kesalahan - kesalahannya, sehingga tidak mengulang kesalahan.	1
6.	menindaklanjuti perintah / tugas	1. tidak bersedia menerima perintah / tugas yang diberikan	0.25
		2. menerima perintah , tetapi mengeluh	0.5
		3. menindaklanjuti setiap perintah, tetapi masih perlu bimbingan	0.75
		4. mampu menindaklanjuti setiap perintah walaupun memerlukan waktu ekstra untuk menyelesaikan	1

Sumber: Data Internal Yayasan Al Muslim Tambun

Tabel 1.2 Indikator Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru

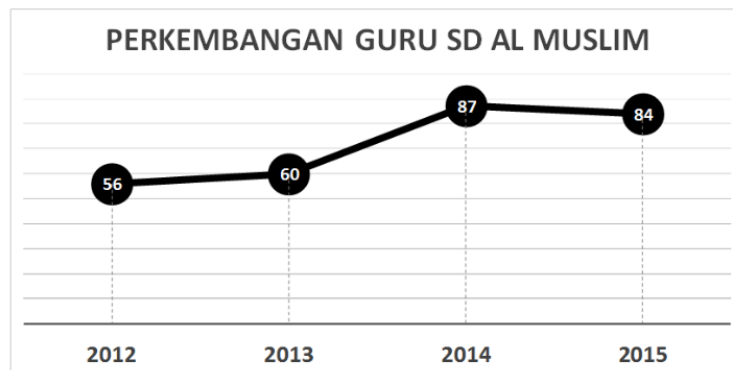
Ada pula hasil wawancara dengan dengan kepala bidang yayasan Al Muslim dan kepala sekolah tingkat SD tentang grafik perkembangan guru sebagai salah satu tenaga kerja atau karyawan di yayasan Al Muslim dari tingkat TK, SD , SMP, SMA, SMK, hingga AMIK yang telah tercantum sebagai berikut:



Gambar 1.3 Grafik perkembangan Guru TK Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data dari website Yayasan Al Muslim Tambun (terakhir diunggah 2015)

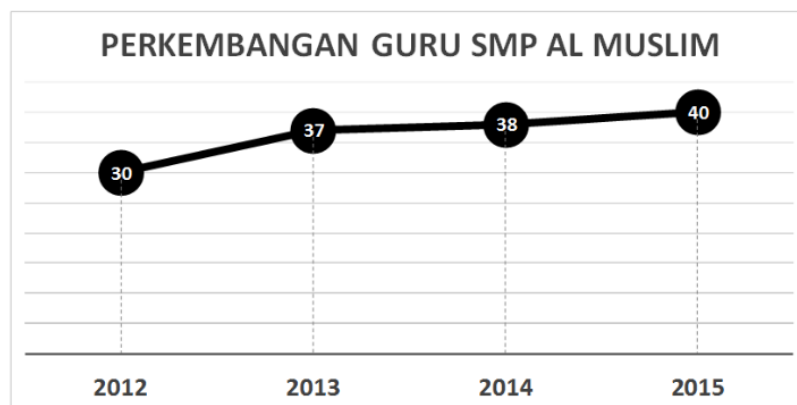
Terlihat pada gambar 1.3 bahwa dari tahun 2012 hingga tahun 2013 perkembangan guru terbilang stabil. Dari tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami peninggakatan dua angka dari jumlah 8 orang guru menjadi 10 orang guru. Kemudian dari tahun 2014 ke tahun 2015 kembali stabil menetap di jumlah 10 orang guru .



Gambar 1.4 Grafik perkembangan Guru SD Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data dari website Yayasan Al Muslim Tambun

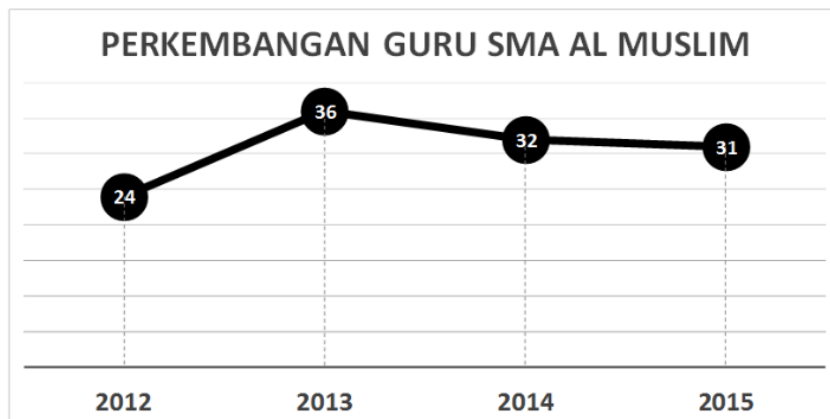
Terlihat pada gambar 1.4 bahwa dari tahun 2012 tercatat 56 orang guru menetap di SD Al Muslim. Dan di tahun 2013 bertambah menjadi 60 orang guru. Dan bertambah kembali menjadi 87 orang guru di tahun 2014, tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 84 orang guru.



Gambar 1.5 Grafik perkembangan Guru SMP Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data dari website Yayasan Al Muslim Tambun (last updated 2015)

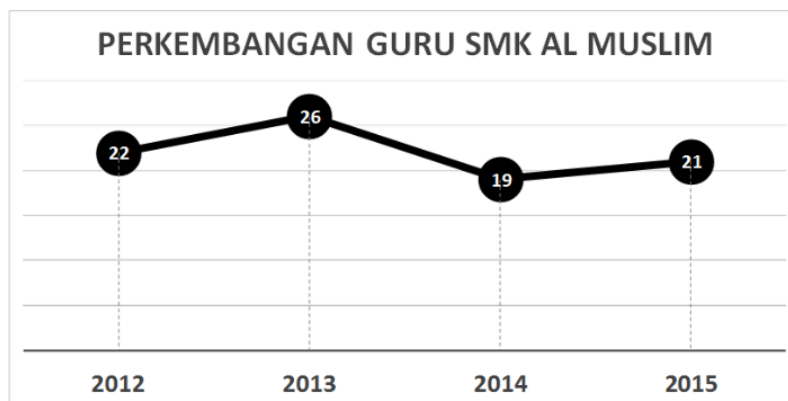
Terlihat pada gambar 1.5 grafik perkembangan guru tingkat SMP pada tahun 2012 terdapat 30 orang guru menetap. Di tahun 2013 guru SMP bertambah menjadi 37 orang guru, pertambahan satu orang di tahun 2014 menjadi 38 orang guru. Dan di tahun 2015 kembali bertambah menjadi 40 orang guru.



Gambar 1.6 Grafik perkembangan Guru SMA Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data dari website Yayasan Al Muslim Tambun (last updated 2015)

Terlihat pada gambar 1.6 pada tahun 2012 terdapat 24 orang guru lalu mengalami kenaikan menjadi 36 orang guru pada tahun 2013. Di tahun 2014 hingga 2015 mengalami penurunan dari 32 guru menjadi 31 orang guru.



Gambar 1.7 Grafik perkembangan Guru SMK Yayasan Al Muslim Tambun

Sumber: Data dari website Yayasan Al Muslim Tambun (last updated 2015)

Gambar 1.7 mengilustrasikan perkembangan guru SMK yayasan Al Muslim Tambun dari tahun 2012 sampai tahun 2015. Pada tahun 2012 jumlah guru tercatat sebanyak 22 orang guru. Jumlah meningkat menjadi 26 orang guru pada tahun 2013, tetapi menurun cukup jauh pada tahun 2014 menjadi 19 orang guru. Pada tahun 2015 bertambah dua guru menjadi 21 orang guru.

Dari berbagai deskripsi layanan dan fasilitas diatas, penelitian ini menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi didalamnya terhadap kinerja karyawannya yaitu di yayasan islam Al Muslim yang berlokasi di Cibitung , Tambun Kab, Bekasi. Untuk mencapai target yang diharapkan sehingga mendapatkan produktivitas kerja yang baik dan sesuai karyawan perlu memiliki budaya organisasi yang baik. Seperti kedisiplinan kerja akan kehadiran yang tepat waktu, serta keramahan karyawan dengan lingkungan, serta koordinasi yang baik antar karyawan yang diterapkan Yayasan Al Muslim Tambun. Dimana menurut Robbins dalam Rahma et al (2013:3) Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Dan adanya penambahan tenaga guru yang dilakukan oleh kebijaksanaan pemimpin di setiap unit Yayasan Al Muslim yang menjadi penyebab terjadinya perdebatan dan ketidaksetujuan guru – guru lama yang merasa masih bisa mengerjakan tugas – tugas atau bidangnya tetapi ditambahkan tenaga kerja guru oleh kepala bagian setiap unit.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan tersebut, maka beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ini perlu diketahui oleh pihak perusahaan karena gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan komponen yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi produktivitas (Hakim, 2012)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas dapat diduga bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi Islami berpengaruh dalam memotivasi kinerja karyawan. Dan menurut peneliti hasil ini terlihat cukup signifikan sehingga menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Dan Budaya Berorganisasi Islami Dalam Memotivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.3 Perumusan Masalah

Kepemimpinan adalah suatu jalan untuk mempengaruhi para pelaku suatu organisasi agar memahami dan sepakat mengenai apa-apa saja yang harus di laksanakannya dengan cara yang efektif. Kepemimpinan juga merupakan gaya yang dipakai oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau pengikutnya dalam melakukan kerjasama demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati.

Yayasan pendidikan Al Muslim mengalami permasalahan kinerja di unit SD menurut survey awal dengan melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah unit SD, Yayasan Al Muslim mengalami masalah pada kinerja seperti para guru mengalami ketidak cocokan satu sama lain, adanya keterlambatan pengumpulan laporan dari setiap semester, dan setiap guru belum mampu dan berani untuk mengajukan dirinya apabila mengikuti *workshop* dan seminar sesuai informasi yang ada. Maka itu penulis melakukan penelusuran guna mengkaji faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja khususnya pada kepemimpinan Islami dan budaya berorganisasi Islami.

Namun belum ada peneliti yang mampu menjelaskan faktor – faktor mempengaruhi kinerja karyawan dan hubungan sebab akibat faktor – faktor tersebut, dan dilihat dari variabel yang digunakan dan karakteristik yayasan dengan metodologi nya, sehingga menarik peneliti untuk mengkaji lebih lanjut.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian adalah:

1. Seberapa besar kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Yayasan Al Muslim Tambun?
2. Seberapa besar kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun?

3. Seberapa besar kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun?
4. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun?
5. Seberapa besar motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun?
6. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi Islami pada Yayasan Al Muslim Tambun.
2. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun.
4. Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi Islami terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun.
5. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muslim Tambun.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konsep tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi Islam dengan melibatkan variabel – variabel kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami, dan motivasi kerja karyawan , serta hubungan kausalitas antara faktor – faktor tersebut.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi Yayasan Al Muslim Tambun dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi Islami sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2018 hingga selesai, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan pada Yayasan Al Muslim yang berjumlah sebanyak 201 orang. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan semua pihak yang membaca tugas akhir ini, maka sistematika penulisan tugas akhir disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikannya secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, produk dan layanan, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari teori-teori terkait dengan penelitian, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari metode, alat dan teknik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang penjabaran hasil analisis responden, analisis statistik penelitian, serta pengaruh variabel pada penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, dijelaskan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh penulis untuk perbaikan serta pemecahan masalah.

Halaman ini sengaja dikosongkan.