BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja. Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan (Samsumi, 2023). Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial diantara orang-orang tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu system, sumber daya - sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai denga efektif dan efesien.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam sistem organisasi karena mereka yang mengelola dan mengoperasikan seluruh elemen sumber daya lainnya. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur SDM untuk menjalankan peran dan tanggung jawab secara optimal. Dalam sebuah organisasi Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini

karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari Perusahaan (Sugiharto, 2024).

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan Perusahaan, kinerja yang tinggi mencerminkan peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama salah satunya dengan Komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan Kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya Kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik (Lawas & Triatmanto, 2017).

Adapun *Grand Theory* yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan *teory goal setting theory*. Satu diantara brebagai komponen dari teori Edwin Locke tahun 1978 ialah teori penetapan tujuan. Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja disebutkan secara eksplisit dalam *Goal Setting Theory* oleh Edwin Locke (1978), ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan. *Goal Setting Theory* menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan

kinerja, dan faktor-faktor tersebut membantu dalam memastikan individu atau kelompok dapat bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, dan disiplin dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Landasan teori ini adalah bukti yang menunjukkan bahwa tujuanya yaitu keadaan yang diinginkan atau pemikiran tentang masa depan memainkan efek yang signifikan dalam perilaku (Edwin A. Locke, 2012).

Teori ini menyatakan bahwa salah satu ciri perilaku dengan tujuan yang dapat diamati secara teratur adalah bahwa aktivitas tersebut bertahan hingga selesai, begitu seseorang memulai sesuatu (seperti proyek atau pekerjaan baru), ia tidak pernah menyerah sampai tujuannya tercapai. Proses pembuatan tujuan dapat dilakukan atas inisiatif sendiri atau sesuai dengan kebijakan organisasi Korelasi antara prestasi serta maksud kerja (kinerja) diberikan penjelasannya lewat teori penetapan tujuan. Prinsip utama teori ini ialah bahwasanya perilaku kerja seseorang akan mendapatkan determinansi dari pemahamannya terhadap maksud yang diekspektasikan oleh organisasi terhadap dirinya.

Adapun pengaruh Kinerja Sarpras di Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran kegiatan pendidikan serta kenyamanan para santri. Pengelolaan sarpras yang efektif dan pemeliharaan fasilitas yang dilakukan secara rutin sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar dan ibadah yang kondusif. Dalam praktiknya masih terdapat kelemahan, khususnya dalam pengelolaan inventaris. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain pencatatan aset yang kurang teratur, pemeliharaan fasilitas yang tidak dilakukan secara berkala, serta lemahnya sistem pengawasan terhadap penggunaan dan kondisi sarpras. Permasalahan - permasalahan ini tidak hanya menghambat kelancaran operasional pesantren, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sarpras, seperti meningkatnya beban kerja, menurunnya motivasi, serta kurangnya efektivitas dalam menjalankan tugas harian mereka.

Adapun Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak dari pada melakukan secara pribadi, kerjasama yang baik akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut (Utami, 2022). Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi.

Ketika para karyawan melakukan tugasnya dengan cara mereka bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien (Putri, 2023). Kerjasama tim adalah upaya kelompok untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja sendiri. Kerjasama yang solid menciptakan energi positif, meningkatkan partisipasi anggota, dan memberikan kepuasan. Kerjasama tim melibatkan keterampilan saling melengkapi dengan komitmen untuk mencapai misi bersama secara efektif dan efisien. Hubungan yang baik antar pegawai dalam tim akan meningkatkan kinerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan membuat hasil kerja lebih efektif serta efisien.

Komunikasi Kegiatan interaksi dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan, dan kegiatan ini disebut Komunikasi. Dalam keseutuhan aspek organisasi dan manajemen, Komunikasi menjadi salah satu konsepsi yang sering kali dibahas, pada realitanya terbatas sekali dimengerti secara menyeluruh.

Kontribusi Komunikasi efektif melambangkan persyaratan untuk pencapaian dalam tujuan organisasi, di samping selaku salah satu kesulitan dominan yang dijumpai manajemen modern. Menurut Husain Usman Komunikasi yakni metode penerimaan atau penyampaian berupa pesan dari satu orang ke orang lain, baik lisan, tertulis ataupun secara langsung maupun tidak langsung (Fauzi, dkk, 2022). Komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi, masukan, persepsi, dan pesan, baik secara lisan, tulisan atau tidak tertulis. Dalam organisasi, Komunikasi efektif sangat penting untuk mencapai tujuan, meskipun seringkali sulit dipahami secara menyeluruh. Menurut Husaini Usman (2014), Komunikasi adalah proses pengiriman atau penerimaan pesan antar individu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif mananjemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik Disiplin Kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan Disiplin Kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal menurut Hasibuan. menurut Sinambela disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Vallennia & dkk, 2020). Disiplin Kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai hasil optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin akan menghambat pencapaian tersebut. Menurut Hasibuan, disiplin yang baik mendukung prestasi, sementara menurut Sinambela (2020), disiplin berfungsi untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan, yang berujung pada kinerja yang baik.

Berdasarkan penjabaran tiga variable di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja. Kerjasama tim yang solid mampu menciptakan energi positif dan meningkatkan partisipasi

serta kepuasan anggota dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang efektif menjadi elemen krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, karena mempermudah penyampaian informasi dan koordinasi antar individu dalam tim. Selain itu, Disiplin Kerja yang baik berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, karena mendorong kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, integrasi dari ketiga aspek tersebut sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Pesantren merupakan rumah baru bagi santri. Konsekuensinya adalah wali menitipkan kehidupan pesantren kepada wali pesantren dan menyampaikannya kepada pengurus pondok pesantren. Sebaliknya, sistem sekolah yang menitipkan santri kepada Kepala Sekolah Pondok Pesantren Bertanggung jawab penuh untuk menitipkan santri, menjadi Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan melalui kegiatan pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian penting dalam menunjang proses pembelajaran santri. Sarana atau prasarana pendidikan merupakan salah satu dari beberapa sumber daya utama yang penting, mewakili kemajuan lembaga dalam mendukung kegiatan belajar secara menyeluruh tanggung jawab direktur pondok pesantren (Ibnu Faruk Fauzi, 2022).

Dalam sistem pesantren, wali santri menyerahkan tanggung jawab pengelolaan pendidikan kepada pengurus dan pengasuh pondok pesantren, yang memiliki peran penting dalam mendidik dan membimbing santri. Sebagai lembaga pendidikan, pesantren tidak hanya bertanggung jawab atas pengajaran agama, tetapi juga berperan dalam memastikan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Oleh karena itu, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan di pesantren menjadi tanggung jawab utama bagi pengurus dan direktur pondok pesantren.

Demikian pula dalam hal ini Pondok pesantren Al Ihya ’Ulumaddin Kesugihan Cilacap merupakan salah satu lembaga Pendidikan yang berperan penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas, baik dalam aspek ilmu agama maupun keterampilan hidup. Keberhasilan dalam mengelola berbagai aspek oprasional pondok pesantren, terutama dalam pengelolaan sarana dan prasarana (Sarpras), sangat bergantung pada kinerja karyawan pada bidang yang ada. Sarpras menjadi elemen yang sangat vital untuk menunjang kelancaran proses Pendidikan, sehingga kinerja karyawan pada bidang ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Fenomena yang terjadi pada Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin Kesugihan Cilacap dapat dilihat dalam konteks pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di bagian sarana dan prasarana (sarpras). Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki banyak aspek operasional, pesantren ini sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mendukung kelancaran kegiatan pembelajaran dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan di bidang sarana dan prasarana pesantren. Kerjasama tim yang baik memungkinkan tugas-tugas seperti perawatan fasilitas dan pengaturan ruang asrama diselesaikan lebih cepat dan efektif. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara karyawan dan pengurus pesantren memastikan permasalahan sarpras dapat ditangani dengan cepat dan tepat. Selain itu, Disiplin Kerja yang tinggi memastikan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga kualitas fasilitas, yang pada gilirannya mendukung kelancaran proses pendidikan di pesantren. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin memiliki 22 gedung terdiri dari 7 asrama putra dan 8 asrama putri, 1 masjid dan 1 mushola putri,1 aula putra dan 1 aula putri, 1 gedung sekretatiat putra dan 1 gedung sekretariat putri, dan 1 panggung utama, dengan jumlah dewan kyai 21 dan 746 santri putra dan 987. Permasalahan pada kinerja sarana terkait pengelolaan

penjagaan dan inventaris di Pondok Pesantren seringkali disebabkan oleh kurangnya sistem yang terorganisir dalam pencatatan, pemantauan, dan pengawasan aset. Banyak pesantren yang belum memiliki prosedur yang jelas, sehingga aset seperti peralatan pendidikan, perlengkapan ibadah, dan perabotan sering hilang, rusak, atau tidak terawat.

Sarana dan prasarana di Pondok Pesantren memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran kegiatan pendidikan dan kehidupan sehari-hari santri. Fasilitas yang baik dan terawat tidak hanya menciptakan kenyamanan bagi santri, tetapi juga menciptakan suasana yang kondusif untuk proses belajar mengajar, ibadah, serta pembentukan karakter. Ruang kelas yang nyaman, asrama yang layak, serta fasilitas ibadah yang memadai sangat mendukung santri dalam menjalani aktivitas pendidikan dan spiritual mereka dengan lebih baik. Sarana dan prasarana yang memadai juga mendukung efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Dengan adanya fasilitas yang lengkap, seperti perpustakaan, ruang komputer, dan laboratorium, santri dapat mengakses berbagai sumber belajar yang memperkaya pengetahuan mereka. Selain itu, fasilitas olahraga dan kegiatan ekstrakurikuler juga sangat penting dalam mendukung perkembangan fisik dan mental santri, sehingga mereka tidak hanya berkembang dalam aspek akademis, tetapi juga dalam keterampilan sosial dan kepemimpinan. Lebih dari itu, sarana dan prasarana yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Misalnya, sistem sanitasi yang baik dan perawatan fasilitas yang teratur dapat mencegah penyebaran penyakit dan memastikan kenyamanan bagi santri selama berada di pesantren. Keamanan yang terjamin melalui sistem penjagaan yang baik juga memberikan rasa tenang bagi santri dan orang tua, sehingga mereka dapat fokus pada kegiatan belajar dan ibadah.

Dengan demikian, kualitas sarana dan prasarana di Pondok Pesantren sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dan kesejahteraan santri. Oleh karena itu, penting bagi pengelola pesantren untuk memberikan perhatian serius terhadap pemeliharaan dan pengelolaan sarana dan

prasarana, agar tercipta lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman untuk tumbuh kembangnya santri dalam menjalani proses pendidikan dan ibadah.

Selain itu, keterbatasan jumlah petugas penjaga dan kurangnya pelatihan bagi mereka memperburuk situasi, sehingga pengelolaan keamanan dan pemeliharaan fasilitas tidak optimal. Koordinasi yang kurang baik antar pihak yang terlibat juga menjadi masalah, mengakibatkan terabaikannya aspek penjagaan dan perawatan yang penting. Akibatnya, sarana dan prasarana tidak berfungsi dengan baik dan menghambat kegiatan pendidikan dan ibadah. Untuk itu, penting untuk memperbaiki prosedur pengelolaan, menambah petugas yang terlatih, dan meningkatkan koordinasi antar pihak terkait demi menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif. Keterbatasan Sumber Daya Manusia Karyawan Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin yang terbatas jumlahnya atau kurang terlatih dapat menghambat pengelolaan fasilitas yang optimal. Tanpa jumlah staf yang cukup atau kompetensi yang memadai, pemeliharaan dan perbaikan fasilitas bisa tertunda atau tidak dilaksanakan dengan baik. Berikut data karyawan sarpras pondok pesantren Al Ihya ’Ulumaddin:

Tabel 1 1 Data Sarpras

No	Nama komplek	Jumlah Sarpras	Keterangan	
			Aktif	Tidak aktif
1.	Pusat putra	4 Orang	2	2
2.	Assasun Najah	4 Orang	2	2
3.	Babussalam & darul fawaid	4 Orang	1	3
4.	El-Baherr	4 Orang	3	1
5.	Asmaul husnah	4 Orang	1	3
6.	Sabilul hidayah	4 Orang	2	2
7.	Rodhotul qur,an putra	4 Orang	-	4
8.	Fawaid	4 Orang	-	4
9.	Pusat putri	2 Orang	1	1
10.	Al Kausar 1 A	4 Orang	2	2

11.	Alkausar 1 B	3 Orang	1	2
12.	Alkausar 2	2 Orang	1	1
13.	Alkausar 3	3 Orang	1	2
14.	Al Firdaus 1 A	3 Orang	2	1
15.	Al Firdaus 1 B	2 Orang	1	1
16.	Al Firdaus 2	2 Orang	1	1
17.	Al Firdaus 3	3 Orang	1	2
18.	Rodhadul quran putri	2 Orang	1	1
19.	Al mumtaz	4 Orang	2	2
20.	Al ma'wa	2 Orang	1	1
21	Jumlah	64 Orang	26	38

Keterlambatan dalam Pemeliharaan dan Perbaikan di pondok pesantren Al Ihya 'Ulumaddin banyak fasilitas yang mengalami kerusakan atau memerlukan pemeliharaan rutin, namun terkadang perbaikan ini terhambat Karena kurangnya pengelolaan inventaris sarpras yang efektif di Pondok Pesantren Al Ihya 'Ulumaddin yang menyebabkan berbagai masalah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional pesantren. Pemeliharaan yang tidak rutin, pengawasan yang lemah, serta ketidakteraturan dalam pencatatan inventaris menyebabkan keterlambatan dalam perbaikan fasilitas dan ketersediaan barang yang dibutuhkan. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang menjadi kewalahan dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan pada akhirnya memengaruhi kualitas dan efektivitas operasional pesantren. Untuk itu, perbaikan dalam sistem pengelolaan inventaris sarpras menjadi sangat penting agar kinerja karyawan dapat optimal dan seluruh kegiatan operasional pesantren dapat berjalan dengan lancar.

Pemilihan Kerjasama tim, Komunikasi yang efektif, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren. Ketiga faktor

ini saling berhubungan dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, serta memastikan bahwa fasilitas dan inventaris pesantren terkelola dengan baik. Kerjasama tim yang solid menjadi faktor utama dalam pengelolaan sarana dan prasarana, karena tugas-tugas yang ada sering kali bersifat kompleks dan memerlukan koordinasi antara berbagai pihak, Misalnya tim yang terdiri dari pengelola, petugas kebersihan, penjaga keamanan, dan teknisi harus dapat bekerja bersama untuk memastikan bahwa fasilitas pesantren berfungsi optimal. Dengan kerjasama yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, serta dapat menghindari tumpang tindih tugas atau kesalahan dalam pengelolaan fasilitas.

Komunikasi yang efektif juga sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Komunikasi yang lancar antara pengelola sarana dan prasarana dengan pihak lain yang terlibat memungkinkan koordinasi yang lebih baik, serta penyelesaian masalah secara cepat dan tepat. Jika Komunikasi terjalin dengan baik, maka kebutuhan akan perawatan atau perbaikan fasilitas dapat segera diketahui dan ditangani, sehingga fasilitas tidak terbengkalai atau mengalami kerusakan yang lebih parah. Selain itu, Komunikasi yang jelas juga mengurangi risiko kesalahan dalam penanganan inventaris atau distribusi barang.

Disiplin Kerja menjadi faktor penentu dalam memastikan semua tugas yang telah disepakati terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya akan lebih fokus dalam merawat fasilitas, menjaga keamanan, dan melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana secara rutin. Disiplin Kerja juga menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, yang berdampak positif terhadap efisiensi dalam pengelolaan sarana dan prasarana.

Ketiga faktor ini antara lain Kerjasama tim, Komunikasi yang efektif, dan Disiplin Kerja merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pengelolaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin. Ketika ketiga faktor ini diterapkan dengan baik, maka

pengelolaan fasilitas akan berjalan lancar, aset pesantren tetap terjaga dengan baik, dan lingkungan yang kondusif bagi proses pendidikan dan ibadah santri dapat tercipta.

Sekilas Pondok Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin berlokasi di Desa Kesugihan Kidul, Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap, di atas area tanah seluas 4 Ha. Kehadiran Pondok Pesantren ini dilandasi dengan semangat keagamaan untuk berdakwah yang bertujuan ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa yang ditindas oleh penjajah Belanda pada saat itu. Tepatnya 24 November 1925/1344 H, seorang tokoh ulama bernama KH. Achmad Badawi Hanafi mendirikan pondok pesantren di desa Kesugihan, ia memanfaatkan muşalla peninggalan ayahnya, yakni KH. Fadil untuk mengawali perintisan pesantren. Muşalla atau langgar tersebut dikenal dengan nama "Langgar Duwur".

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul “Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin Kesugihan Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas peneliti dapat merumuskan masalah sebagai nerikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ‘Ulumaddin?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ‘Ulumaddin?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin?
4. Apakah Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut peneliti bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah “Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sarpras Pondok Pesantren Al Ihya ’Ulumaddin Kesugihan Cilacap”. Kinerja karyawan dipilih karna peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama dalam kemajuan Pendidikan di pondok pesantren.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini berguna untuk:

1. Bagi lembaga pondok pesantren yang bersangkutan, dapat djadikan sebagai pertimbangan dalam menyusun program Pendidikan melalui peningkatan kinerja pondok pesantren.
2. Bagi Pendidikan pondok pesantren kinerja karyawan sarpras akan memberikan gambaraan terhadap Kerjasama tim, Komunikasi, dan disiplin kierja.