

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, pada dasarnya diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Dimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kondisi dan situasi yang berubah-ubah dan berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam mengalami perkembangan bentuk sesuai dengan perubahan zaman serta adanya dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Akan tetapi, pondok pesantren tetap merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh dan berkembang dari masyarakat untuk masyarakat.

Pondok pesantren merupakan sistem pendidikan agama Islam yang tertua sekaligus merupakan ciri khas yang mewakili Islam tradisional Indonesia yang eksistensinya telah teruji oleh sejarah dan berlangsung hingga kini. Pada mulanya merupakan sistem pendidikan Islam yang dimulai sejak munculnya masyarakat Islam di Indonesia. Munculnya masyarakat Islam di Indonesia berkaitan dengan proses Islamisasi, dimana proses Islamisasi terjadi melalui pendekatan dan penyesuaian dengan unsur-unsur kepercayaan yang sudah ada sebelumnya, sehingga terjadi percampuran atau akulturasi. Saluran Islamisasi terdiri dari berbagai cara antara lain melalui perdagangan, perkawinan, pondok pesantren dan kebudayaan atau kesenian.

Kinerja karyawan membutuhkan kecerdasan dari sumber daya manusia di dalamnya, kecerdasan akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang penting untuk perkembangan hidup dan organisasi. Masalah yang muncul merupakan tantangan untuk pencapaian tujuan perusahaan, tentunya pencapaian akan didahului dengan peningkatan kinerja individu agar memiliki kecerdasan dalam organisasi. Yang nantinya kecerdasan akan meningkatkan kinerja individu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Daisun & Badrussaman, 2020) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara

kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang mempunyai suatu sifat yang individu sebab setiap karyawan pastinya mempunyai suatu tingkat kualifikasi yang berbeda-beda serta kinerja yang berbeda pula dalam setiap kaitan dengan tugasnya. Penilaian terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah disini sangatlah penting untuk dilakukan untuk dapat mengetahui tingkat efektifitas serta efisiensi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Anggereni, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing masing organisasi. Menurut (Adliryanta Husain, Jantje L. Sepang, 2021) Kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja, tetapi tampilan dari keseluruhan yang dimulai dari kegiatan input, proses, output dan bahkan *outcome*.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dan visi organisasi akan tercapai. Menurut (Andriani, 2019) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik- baiknya. Bagi seorang guru yang profesional tentunya akan terus

memperbaiki cara mengajarkan. Dia tidak akan puas apabila hanya mengulang-ulang bahan pembelajaran yang telah disusunnya. Sedangkan menurut (Eryana & Indah, 2020) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Insan Cendekia Boarding School (ICBS) Payakumbuh merupakan sekolah berasrama yang memadukan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Insan Cendekia Boarding School (ICBS) menerapkan kurikulum Pendidikan Nasional dipadukan dengan kurikulum khusus yang diadopsi dari unggulan di dalam dan luar negeri. Didirikan tahun 2010 untuk mewujudkan generasi cerdas, Islami, Mandiri, dan berprestasi. Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki dua jenjang pendidikan SMP dan SMA Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh. Pada tahun 2020/2021, siswa/i Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh sudah berjumlah 3.536 orang yang berasal dari seluruh Indonesia, seperti Sumatera Barat, Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Kalimantan, Sulawesi, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Ambon, Aceh, Yogyakarta, maupun dari Luar Negeri Malaysia, Jepang, Australia, Inggris, Qatar, dll.

Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki empat lokasi yang terpisah, Kampus putra yang beralamat di Padang Kaduduk Kelurahan Tigo Koto Diateh, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh. Kampus putri beralamat di Jl. Tan Malaka KM. 4 Parit Muko Aia, Kecamatan Lampasi Tigo Nagari, Kota Payakumbuh. Kampus 3 beralamat di Jorong Lubuak Limpato Nagari

Tarantang Kawasan Wisata Harau Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kampus 4 beralamat Jl. Lingkar Utara Payobasung, Payakumbuh Timur.

Siswa/i Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh dididik dan dibina tenaga profesional tamatan S1 dan S2 dari dalam dan luar negeri. Seperti Universitas Al-Azhar Mesir, Khartoum University Sudan, Sana'a University Yaman, IIUM Malaysia, LIPIA Jakarta, Universitas Indonesia, Universitas Andalas, UNP, UIN dan sebagainya. Sampai sekarang, Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh telah berhasil menorehkan prestasi bidang keagamaan, sains, olahraga, pramuka, seni dan lainnya mulai di tingkat Kota Payakumbuh hingga tingkat Nasional hingga Internasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sekretariat Pesantren ICBS Payakumbuh, Bapak Exdibar Nofri, SE, MM mengatakan bahwa proses rekrutmen meliputi : Pengumuman informasi penerimaan sesuai kebutuhan yang ada, pelaksanaan pengumuman pada media sosial yang dibagikan, proses seleksi berkas administrasi calon pelamar, pelaksanaan ujian akademik, pelaksanaan ujian wawancara dan tes Qur'an, pelaksanaan tes micro teaching untuk guru dan penetapan SK Kelulusan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan SDM Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh, pada dua tahun terakhir Rekrutmen Guru dan Karyawan dilakukan secara online, sehingga tahapan proses rekrutment menurut saya kurang efektif sehingga perlu dilaksanakannya rekrutment secara tatap muka dan serentak demi hasil ujian yang transparan terhadap seluruh peserta tes, kemudian tahapan rekrutmen yang membutuhkan waktu lama dari awal dibukanya pengumuman

hingga pengumuman SK penetapan Calon Guru dan Karyawan, Ini akan membuat pelamar menunggu terlalu lama dikarenakan proses rekrutmen yang tidak serentak.

Pada dua tahun terakhir Rekrutmen Karyawan dilakukan secara online, sehingga tahapan proses rekrutment kurang efektif sehingga perlu dilaksanakannya rekrutment secara tatap muka dan serentak demi hasil ujian yang transparan terhadap seluruh peserta tes, kemudian tahapan rekrutmen yang membutuhkan waktu lama dari awal dibukanya pengumuman hingga pengumuman SK penetapan Calon Guru dan Karyawan, Ini akan membuat pelamar menunggu terlalu lama dikarenakan proses rekrutmen yang tidak serentak.

Kemudian terkait pelatihan Guru dan Karyawan beliau juga menjelaskan, bahwa setiap tahun dilaksanakannya untuk pelatihan sesuai bagian masing – masing, seperti guru terkait pelatihan media pembelajaran, untuk pembina asrama pelatihan parenting nabawiyah, dan untuk karyawan pelatihan *service excellent*. Selain itu pembinaan keislaman juga menjadi rutinitas guru dan karyawan sekali dalam seminggu baik dalam pembelajaran Tahsin, tahfidz dan kajian keislaman. Sehingga dengan banyaknya pelatihan dan pembinaan keislaman ini membuat keistiqomahan tersendiri bagi guru dan karyawan yang membuat kinerja dalam melaksanakan kewajiban sebagai pendidik dan tenaga kependidikan tentunya dalam lingkungan kepesantrenan.

Dalam penerapan pembinaan, Guru dan karyawan juga dituntut disiplin dalam kehadiran dan dalam memberikan laporan kerja setiap harinya kepada Pimpinan unit masing - masing.

Penulis mengamati dan mengemukakan fenomena di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki kinerja karyawan yang belum memuaskan karena ada beberapa karyawan yang tidak antusias dalam menjalankan pekerjaan dan kurangnya peran dan sikap sukarela ditempat kerja yang mampu memberikan tuntutan yang lebih terhadap organisasi, diakibatkan karena kurangnya Pembinaan. Di bawah ini terdapat daftar absensi karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh bulan April 2021-April 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Bulan April 2021-April 2022

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | | Jumlah Ketidakhadiran | Jumlah Karyawan Hadir |
|----|-----------|-----------------|------------|---|---|-----------|-----------------------|-----------------------|
| | | | S | I | C | Terlambat | | |
| 1 | April | 46 | 3 | 1 | - | 1 | 5 | 41 |
| 2 | Mei | 46 | 3 | 2 | - | 2 | 7 | 39 |
| 3 | Juni | 46 | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | 37 |
| 4 | Juli | 46 | 3 | 1 | - | 1 | 5 | 41 |
| 5 | Agustus | 46 | 2 | 3 | - | 2 | 7 | 39 |
| 6 | September | 46 | 2 | 1 | - | 3 | 6 | 40 |
| 7 | Oktober | 46 | 1 | 4 | - | 2 | 7 | 39 |
| 8 | November | 46 | 3 | 2 | - | 1 | 6 | 40 |
| 9 | Desember | 46 | 3 | 2 | - | 2 | 7 | 39 |
| 10 | Januari | 46 | 2 | 4 | - | 4 | 8 | 38 |
| 11 | Februari | 46 | 2 | 2 | - | 4 | 8 | 38 |
| 12 | Maret | 46 | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | 37 |
| 13 | April | 46 | 2 | 3 | - | 2 | 7 | 39 |

Sumber : Kantor Tata Usaha Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa dalam bulan April 2021 sampai bulan April 2022 daftar kehadiran karyawan pada Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh selalu berfluktuasi. Dimana pembinaan masih rendah karena terlihat kehadiran karyawan belum mencapai 100 %, walaupun dengan alasan yang

berbeda-beda. Hal ini tentu akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Dari segi pembinaan waktu masih ditemukannya karyawan yang kurang memanfaatkan waktu dengan baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh yang terlambat dan hadir lewat dari waktu yang telah ditetapkan, yang mana seharusnya jam masuk kantor pukul 07.20 WIB tetapi datang melebihi jam masuk kerja tersebut, hal ini berdampak pada kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan peran serta tugasnya dalam organisasi yang dikarenakan beberapa karyawan kurang memahami pentingnya peran dan keterlibatannya dalam bekerja, serta kurangnya sikap sukarela dalam bekerja dikarenakan masih kurang diterapkannya Pembinaan yang baik.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Faktor komunikasi, adalah perekat dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi

dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja. Adapun faktor yang mempengaruhi rekrutmen diantaranya yaitu kebijakan manajemen perusahaan, kualitas dan jumlah karyawan baru kebiasaan atau pengalaman masa lalu, anggaran biaya rekrutmen dan waktu rekrutmen. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, dan waktu pelatihan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan diantaranya adalah ketersediaan dana, jalinan kerjasama dengan instansi lain, dan ketersediaan sarana dan prasarana.

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) Rekrutmen merupakan Salah satu upaya dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Penarikan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan dapat dengan berbagai cara yang lazim digunakan, tujuannya adalah agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Makin banyak yang melamar tentu makin baik, demikian pula sebaliknya jika yang melamar tidak memenuhi harapan atau sedikit, maka untuk memenuhi target jumlah pelamar perlu rekrut ulang dengan cara lain.

Selanjutnya Rekrutmen menurut (Eryana & Indah, 2020) Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang

diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan.

Menurut (Ritonga, 2020) Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Sedangkan menurut (Mutmainnah Isti, 2020) Rekrutmen merupakan proses mendapatkan pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen berkaitan dengan jumlah pelamar serta kesediaan pelamar dalam memutuskan menerima pekerjaan tersebut.

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Anggereni, 2019)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya pelatihan menurut (Butar Butar & Irsutami, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tetapi juga untuk dimanfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Irawati, 2018) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut (Mutmainnah Isti, 2020) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawannya sehingga mampu bekerja secara professional di bidangnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan, pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan, serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional.

Menurut (Andriani, 2019) Pembinaan adalah usaha untuk membantu individu menangani tanggung jawab masa depan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas, pembinaan individu mencurahkan perhatiannya pada individu sebagai pribadi,

dalam hubungannya dengan pekerjaan dan organisasi, dan menaruh perhatian terutama pada hubungan perorangan.

Menurut (Sangadah & Kartawidjaja, 2020) pembinaan merupakan suatu upaya para pimpinan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi, sehingga tugas pekerjaan yang diemban dapat terlaksana dan terselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan melakukan pembinaan yang terstruktur dapat membuat para pegawai untuk mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar dan memiliki integrasi yang kuat. Pentingnya pembinaan pegawai untuk dapat memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi secara efektif dan efisien.

Menurut (Nora Kasih, 2020) Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil dan pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini, menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan evolusi atas beberapa kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Sedangkan (Indra, 2020) mengatakan bahwa Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja dan mem-bantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum.

Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Umaira, 2022). Meneliti tentang Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Kriya PT. Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan

Penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga, 2020). Meneliti tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, merupakan kebutuhan dasar dalam organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai hingga tercapainya tujuan organisasi, dari beberapa keterangan diatas penulis menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain adalah rekrutmen, pelatihan dan pembinaan. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pembinaan Keislaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh belum sesuai keinginan.

2. Masih adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kurangnya disiplin waktu karena ada beberapa karyawan yang datang melebihi jam masuk kantor.
4. Menurunnya Kinerja karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
5. Adapun permasalahan yang terjadi pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh adalah cukup rendahnya Pelatihan pada Kinerja Karyawan.
6. Pembinaan karyawan yang kurang akan berdampak negatif dengan kinerjanya sehingga akan merugikan Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh
7. Kurangnya Rekrutmen yang diterapkan oleh Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
8. Belum tercapainya kinerja yang baik pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh yang disebabkan oleh kurang Pelatihan.
9. Adanya karyawan kurang antusias dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Rekrutmen sebagai X1, Pelatihan sebagai X2, Pembinaan sebagai X3, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh ?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh ?
3. Bagaimana pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Karyawan di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh ?
4. Bagaimana pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pembinaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh ?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutment, Pelatihan dan Pembinaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembinaan Keislaman terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintahan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembinaan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

