

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil BPKH

Indonesia sebagai negara yang dikenal dengan populasi muslim paling besar di dunia, memegang tanggung jawab besar dalam mengatur dan menyelenggarakan ibadah haji bagi jutaan umat Islam yang berhasrat untuk menunaikan rukun Islam kelima ini. Setiap tahun, ribuan warga negara Indonesia mengemban mimpi spiritual untuk berziarah ke Tanah Suci Mekkah, menjadikan pengelolaan keuangan haji sebagai salah satu aspek krusial yang memerlukan perhatian, ketelitian, dan integritas tinggi. Sejak awal, pengelolaan keuangan haji di Indonesia telah mengalami berbagai fase transformasi, mencerminkan dinamika dan tantangan yang berkembang seiring dengan pertumbuhan jumlah calon jemaah haji serta ekspektasi untuk penyelenggaraan haji yang lebih efisien dan memuaskan. Dalam konteks ini, pengelolaan keuangan haji tidak sekadar tentang mengumpulkan dan mendistribusikan dana, tetapi juga tentang bagaimana mengelola amanah umat Islam Indonesia dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan prinsip syariah, serta menjamin bahwa setiap rupiah yang diinvestasikan memberikan manfaat optimal untuk jemaah haji dan umat Islam Indonesia pada umumnya.

Sebelum pengelolaan keuangan haji di Indonesia diserahkan kepada BPKH, tugas ini termasuk dalam kewenangan Kementerian Agama Republik Indonesia (Ulfa, 2019). Pengelolaan Keuangan Haji (PKH) oleh Kementerian Agama menghadapi sejumlah tantangan, termasuk masalah transparansi dan akuntabilitas. Kritik muncul terkait dengan cara dana haji dikelola dan bagaimana dana tersebut digunakan. Ada kekhawatiran dari masyarakat dan calon jemaah haji mengenai efisiensi, efektivitas, dan keadilan dalam penggunaan dana haji. Seiring dengan kenaikan jumlah penduduk Muslim di Indonesia dan bertambahnya antrian jemaah haji setiap tahunnya, terdapat tekanan yang lebih besar terhadap sistem pengelolaan haji untuk lebih transparan dan akuntabel.

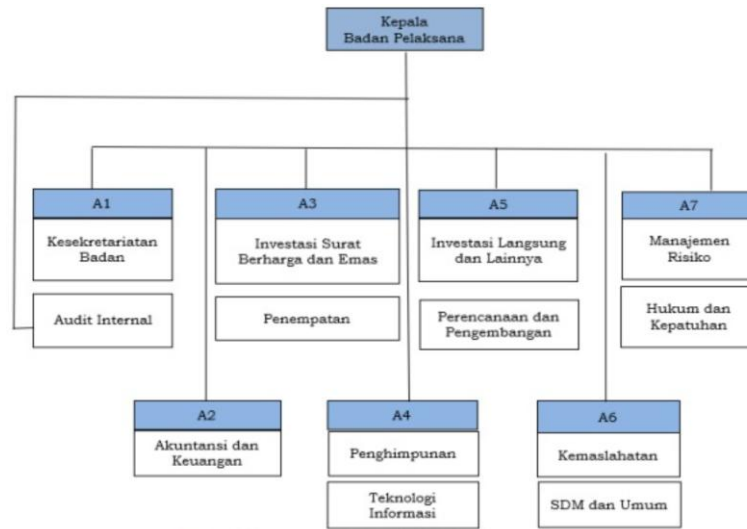
Pemerintah Indonesia, melalui UU No. 34 Tahun 2014 tentang PKH, merespons tantangan ini dengan membentuk BPKH pada tahun 2017. BPKH diberikan mandat untuk menangani dana haji secara lebih efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan prinsip syariah. Lembaga ini ditetapkan sebagai badan hukum publik yang mandiri dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui Menteri Agama. Tujuan pembentukan BPKH adalah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji, mendorong efisiensi dan rasionalisasi biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPIH), serta mengoptimalkan manfaat dana haji bagi kesejahteraan umat Islam.

Visi BPKH sebagaimana termaktub dalam Rencana Strategis BPKH Periode tahun 2022 s.d. 2027 adalah menjadi lembaga pengelola keuangan terpercaya. Sedangkan Misi BPKH adalah:

1. membangun kepercayaan melalui pengelolaan sistem keuangan yang transparan dan modern;
2. meningkatkan efisiensi dan rasionalitas BPIH melalui kerjasama strategis;
3. melakukan investasi pada imbal hasil yang optimal dengan prinsip syariah dan mempertimbangkan aspek keamanan, kehati-hatian dan profesionalitas;
4. menciptakan tata kelola dan sistem kerja yang komprehensif dan akuntabel dengan mengembangkan SDM yang berintegritas dan profesional; dan
5. memberikan kemaslahatan untuk meningkatkan kesejahteraan umat.

Dalam rangka meningkatkan tata kelola dan efisiensi penyelenggaraan ibadah haji, struktur organisasi BPKH dirancang sedemikian rupa untuk memastikan pengelolaan keuangan haji dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip syariah. Badan Pelaksana (BP) dan Dewan Pengawas (DP) merupakan bagian dari Organ BPKH. Fungsi perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, dan pelaporan Keuangan Haji dilaksanakan oleh BP. Sementara itu, fungsi pengawasan terhadap pengelolaan Keuangan Haji dilakukan oleh DP. Salah satu kewenangan BP menurut Peraturan Pemerintah No.110 Tahun 2017 tentang BPKH pasal 17 huruf c adalah perumusan struktur organisasi bersama tanggung jawab dan fungsi, tata kelola kerja, dan sistem pegawai. Berdasarkan

kewenangan tersebut, struktur organisasi dan tata kerja BPKH telah ditetapkan oleh BP BPKH sebagaimana terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 1

Struktur Organisasi BP BPKH

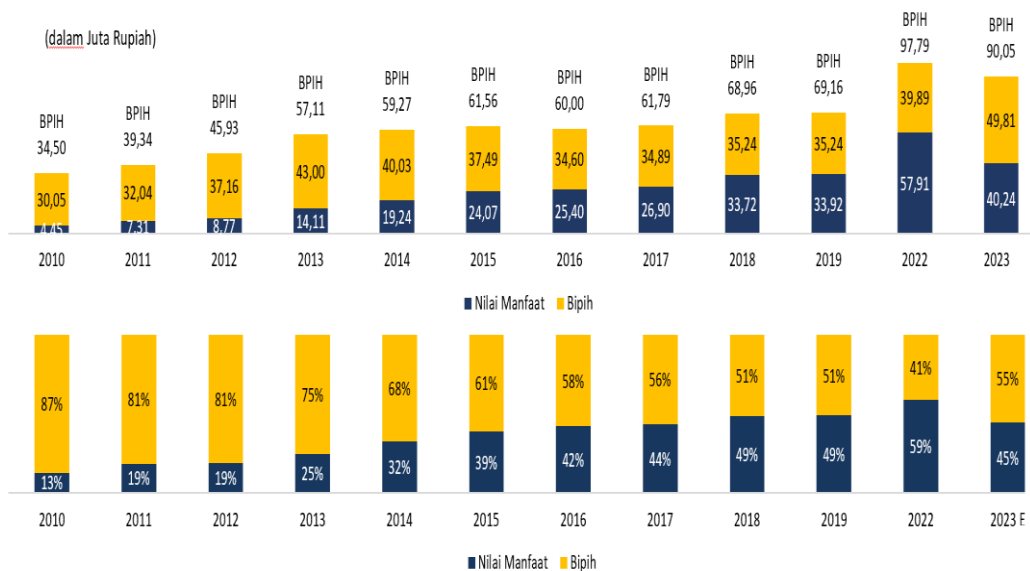
Sumber: Data Internal BPKH (2022)

Bidang A1, yang terdiri dari Bidang Kesekretariatian Badan dan Audit Internal, berada di bawah tanggung jawab Kepala BP BPKH. Bidang Akuntansi dan Keuangan berada di bawah pembinaan Anggota BP A2. Bidang Investasi Surat Berharga dan Emas serta Penempatan dibawah oleh Anggota BP A3. Bidang Penghimpunan dan Teknologi Informasi dibawahkan oleh Anggota BP A4. Bidang Investasi Langsung dan Lainnya serta Perencanaan dan Pengembangan dibawah oleh Anggota BP A5. Bidang Kemaslahatan dan SDM serta Umum dibawahkan oleh Anggota BP A6. Sementara itu, Bidang Manajemen Risiko, Hukum, dan Kepatuhan dibawah oleh Anggota BP A7.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebagai negara dengan mayoritas penduduk muslim terbesar dalam kancan global, Indonesia memiliki alokasi haji yang signifikan, yang setiap tahunnya

diberikan oleh Pemerintah Kerajaan Arab Saudi. Hal ini menuntut organisasi dan manajemen haji yang baik dan efisien dari pemerintah. Pada musim haji tahun 1445 H/2024 M, Pemerintah dan DPR RI memutuskan Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) sebesar Rp93,4 juta per jemaah (Sekretaris Kabinet RI, 2023). Namun, calon jemaah haji menanggung Biaya Perjalanan Ibadah Haji (Bipih), sementara sisanya disubsidi oleh BPKH (Nur, 2023). Untuk tahun 2024, BPIH sebesar Rp93,4 juta terdiri dari Bipih yang dibayarkan jemaah rata-rata Rp56,04 juta (60%) dan subsidi dari Nilai Manfaat oleh BPKH rata-rata Rp37,36 juta (40%). Pada gambar 1.2. dapat dilihat tren dan komposisi BPIH yang bersumber Bipih dan Nilai Manfaat yang berasal dari BPKH.



Gambar 1. 2

Tren dan Komposisi BPIH Periode Tahun 2010 s.d. 2023

Sumber: Data internal Divisi Keuangan BPKH (2024)

Pada gambar 1.2. terlihat bahwa selama 5 (lima) tahun terakhir, kontribusi BPKH berupa subsidi Nilai Manfaat rata-rata hampir mencapai 50% terhadap BPIH, dan pernah mencapai sampai 59% pada musim haji tahun 2022. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan peran dan kontribusi BPKH dalam menghasilkan Nilai Manfaat yang optimal dalam pengelolaan dan pengembangan dana haji sangat penting untuk menekan Bipih, sehingga tidak membebani jemaah haji.

BPKH berada di bawah sorotan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien (Sekretaris Kabinet RI, 2023). Efektivitas dan efisiensi ini dipengaruhi oleh kualitas kinerja, motivasi, dan kepuasan pegawai, yang bergantung pada gaya kepemimpinan organisasi (Soetirto et al., 2023). Kinerja karyawan BPKH adalah salah satu indikator keberhasilan institusi dalam mengelola dana haji, yang merupakan harapan jutaan umat Islam di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut, BPKH menerapkan standar penilaian kinerja individu karyawan dengan rentang nilai dan kualifikasi sebagai berikut:

Table 1.1
Rentang Nilai dan Kualifikasi Penilaian Individu Karyawan

Rentang Nilai	Kualifikasi
$X > 150\%$	ISTIMEWA
$X \geq 125\%$ s.d. $\leq 150\%$	BAIK SEKALI
$X \geq 100\%$ s.d. $< 125\%$	BAIK
$X \geq 85\%$ s.d. $< 100\%$	SEDANG
$X < 85\%$	RENDAH

Sumber: Peraturan BPKH No.4/2023 tentang
Pengelolaan Kepegawaian BPKH (2023)

Selama rentang 3 (tiga) tahun terakhir (2020 - 2022) BPKH telah melakukan penilaian kinerja individu karyawan dengan hasil rekapitulasi pada tabel 1.2. Pada tahun 2020, persentase karyawan dengan kualifikasi "Istimewa" adalah 20,37%, yang meningkat signifikan menjadi 38,89% pada tahun 2021. Namun, pada tahun 2022, persentase ini turun drastis menjadi 11,11%.

Table 1. 2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Individu Karyawan
Periode Tahun 2020 – 2022

Tahun	Kualifikasi Penilaian				
	Istimewa	Baik Sekali	Baik	Sedang	Rendah
2020	20,37%	50,00%	27,78%	0,93%	0,93%
2021	38,89%	50,93%	8,33%	1,85%	0,00%
2022	11,11%	62,04%	26,85%	0,00%	0,00%
2023	17,90%	69,50%	11,30%	1,30%	0,00%

Sumber: Data Internal Divisi SDM BPKH, diolah (2022)

Sementara itu, kategori "Baik Sekali" menunjukkan peningkatan berkelanjutan dari 50,00% pada tahun 2020 menjadi 50,93% pada tahun 2021, dan mencapai 62,04% pada tahun 2022. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan dalam penilaian "Istimewa", ada peningkatan dalam penilaian "Baik Sekali". Kategori "Baik" mengalami fluktuasi, dengan 27,78% pada tahun 2020, turun menjadi 8,33% pada tahun 2021, dan kembali naik menjadi 26,85% pada tahun 2022. Kategori "Sedang" dan "Rendah" relatif stabil dan sangat rendah sepanjang tiga tahun, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori kinerja yang lebih tinggi. Penurunan signifikan pada kualifikasi "Istimewa" di tahun 2022 merupakan fenomena yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan dari manajemen BPKH.

Dalam penelitian ini, metode observasi dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat diperbaiki oleh BPKH guna meningkatkan kinerja karyawan. Langkah-langkah dalam metode observasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Identifikasi Responden

Observasi dilakukan terhadap 37 orang (24,18%) dari total 153 pegawai tetap BPKH, yang merupakan bagian dari populasi penelitian.

2. Pengumpulan Data

Responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai aspek mana yang perlu diperbaiki di BPKH untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Analisis dan Klasifikasi Respon

Jawaban yang diperoleh dari responden dianalisis dan dikategorikan ke dalam beberapa kelompok utama berdasarkan kesamaan pola jawaban.

Hasil observasi dikelompokkan ke dalam tiga variabel utama yang dianggap paling memengaruhi kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 1.3.

Table 1.3
Hasil Observasi Lapangan

Kluster Variabel	Jumlah Responden	Persentase
Lingkungan Kerja	35	$35/37 \times 100\% = 94.59\%$
Komunikasi	11	$11/37 \times 100\% = 29.73\%$
Penghargaan	9	$9/37 \times 100\% = 24.32\%$

Sumber: Hasil Pre-Survey, diolah (2024)

Alasan pengelompokan ini didasarkan pada frekuensi jawaban responden serta urgensi faktor yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di BPKH. Mayoritas responden (94,59%) menganggap lingkungan kerja sebagai faktor utama yang perlu diperbaiki BPKH. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kebijakan dan prosedur yang jelas, atmosfer kerja yang positif serta alat kerja yang mencukupi sangat penting bagi karyawan. Sebagai contoh fasilitas kerja berupa ruangan kerja Organ Pendukung Dewan Pengawas BPKH belum memadai karena menggunakan ruangan rapat (Gambar 1.4) dan ruang makan (*dining room*) eksekutif (Gambar 1.3) yang dialihfungsikan menjadi ruangan kerja. Kesalahan alokasi ruang kerja, seperti penggunaan ruang makan atau ruang rapat sebagai ruang kerja, dapat menurunkan produktivitas karyawan akibat gangguan akustik, kurangnya fasilitas ergonomis, dan keterbatasan ruang kolaborasi. Selain itu, privasi dan keamanan informasi sensitif dapat terancam karena percakapan penting lebih mudah terdengar oleh pihak yang tidak berkepentingan. Oleh karena itu, penataan ruang kerja yang sesuai sangat penting untuk mendukung efisiensi dan kerahasiaan operasional. Lingkungan kerja yang baik mampu memacu motivasi, produktivitas pegawai, dan membangun nuansa kerja yang positif dan kolaboratif.



Gambar 1. 3

Ruang Makan Eksekutif

Sumber: dokumentasi peneliti (2024)



Gambar 1. 4

Ruang Rapat

Sumber: dokumentasi peneliti (2024)

Sehubungan dengan kebijakan dan prosedur yang belum memadai, manajemen BPKH telah menugaskan Divisi Kepatuhan BPKH melakukan *mapping Compliance Internal* atas Kebijakan dan Prosedur yang berlaku saat ini dengan tujuan agar Kebijakan dan Prosedur BPKH menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. Dessler (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang buruk, termasuk SOP yang ambigu, menghambat komunikasi internal dan kepatuhan karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Hasil wawancara peneliti dengan Komite Audit BPKH mengenai Laporan *Compliance Mapping Internal* per Maret tahun 2023 menunjukkan bahwa proses tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

Lebih lanjut sebanyak 29,73% responden menganggap komunikasi sebagai variabel penting. Aspek komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta koordinasi antar bidang, sangat berperan dalam mendukung kelancaran operasional dan hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi organisasi yang efektif ditentukan oleh kejelasan pesan, konsistensi, dan pemahaman. Kejelasan pesan mencakup struktur komunikasi yang logis dan penggunaan bahasa yang mudah dipahami. Konsistensi memastikan informasi seragam di seluruh unit kerja dan disampaikan berulang untuk menghindari kesalahpahaman. Sehubungan dengan hal tersebut, manajemen BPKH diantaranya telah menyediakan saluran komunikasi baik formal

maupun informal, diantaranya melalui media aplikasi komunikasi sosial dengan membentuk 2 (dua) *Whatsapps Group* dengan nama “Insan BPKH – WAG Formal” dan “WAG Informal BPKH”. Namun demikian hasil wawancara peneliti dengan karyawan BPKH bahwa penggunaan 2 (dua) saluran komunikasi tersebut belum efektif sebagai wadah komunikasi pimpinan dan karyawan serta media komunikasi koordinasi antar bidang atau unit kerja.

Sebanyak 24,32% responden menganggap variabel penghargaan penting. Aspek penghargaan seperti pengakuan atas kontribusi, benefit pegawai, dan sistem bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dessler (2020) menyatakan dampak penghargaan finansial dan penghargaan non finansial terhadap kinerja karyawan seperti ditampilkan pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Dampak Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Jenis Penghargaan	Deskripsi	Dampak
Finansial	Kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, bonus kinerja, tunjangan, dan insentif.	<p>Meningkatkan motivasi kerja jangka pendek.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mendorong produktivitas tinggi. ✓ Menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. ✗ Bisa menyebabkan ketergantungan terhadap insentif finansial.
Non Finansial	Bentuk penghargaan yang tidak melibatkan uang, seperti pengakuan, promosi, fleksibilitas kerja, dan penghargaan berbasis prestasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. ✓ Mendorong komitmen jangka panjang. ✓ Memperkuat keterlibatan karyawan tanpa bergantung pada insentif uang. ✗ Efeknya lebih lambat dibandingkan penghargaan finansial.

Sumber: Dessler (2020)

Manajemen BPKH telah melakukan upaya peningkatan sistem penghargaan, diantaranya pemberian penghargaan berupa tambahan cuti besar sebanyak 22 hari

dan pemberian logam mulia dengan jumlah tertentu kepada karyawan tetap yang telah mengabdikan selama 5 tahun. Namun demikian hasil wawancara peneliti dengan karyawan masih menganggap kurang memadai diantaranya terkait penghargaan atas kontribusi karyawan. Meskipun persentasenya lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja dan komunikasi, penghargaan tetap menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Az'zahra dan Indiyati (2024) dalam penelitiannya di LPI Al-Muttaqin Foundation di Kota Tasikmalaya, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil evaluasi mengungkapkan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan serentak memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan dengan total pengaruh sebesar 78,9%. Mahardhika dan Wulansari (2023) meneliti dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. Temuan riset mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi positif terhadap keterlibatan karyawan, meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja (Bayu dan Wahyuningtyas, 2022). Diungkapkan dalam studi Resky et al. (2023) bahwa terdapat relasi positif signifikan antara lingkungan kerja yang nyaman serta aman dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kolega dan atasan mereka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan, sekaligus membangun nuansa kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Komunikasi yang efektif di tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik tidak hanya memperlancar aliran informasi, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Diteliti oleh Fadilla dan Wulansari (2023) bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Balqis Audi. Hasil riset menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan memberikan

sumbangsih total sebesar 87% terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan mekanisme penting dalam manajemen perusahaan yang membantu membangun kontak dan hubungan yang mendukung aktivitas produktif di semua tingkat manajemen. Pentingnya komunikasi dalam manajemen organisasi, termasuk penggunaan saluran formal dan informal. Komunikasi informal tidak boleh diabaikan dan harus dianggap penting untuk memastikan aliran informasi yang efektif di seluruh organisasi (Tijjani, 2023). Komunikasi ini bertujuan untuk menjadi alat kepemimpinan, animasi, dan mendorong dialog internal karena memungkinkan penyampaian hasil, informasi, penjelasan proyek atau tugas, serta penyampaian pedoman dan keputusan baru. Musheke dan Phiri (2021) menekankan bahwa memahami pentingnya komunikasi sebagai instrumen manajemen strategis dan operasional adalah syarat untuk mencapai kinerja dan efisiensi organisasi. Keterlibatan karyawan dalam keseluruhan proses organisasi hanya dapat dicapai jika ada kapasitas komunikasi interpersonal yang baik, yang menjadi kondisi tidak terpisahkan untuk kinerja organisasi yang unggul. Diungkapkan oleh Meirinhos et al. (2023) bahwa komunikasi yang efektif dianggap sebagai elemen esensial untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, mengoptimalkan keterlibatan karyawan, dan mendukung kinerja institusi secara menyeluruh. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki aspek vital untuk meningkatkan performa karyawan serta produktivitas organisasi.

Penghargaan sebagai elemen utama MSDM yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai alat motivasi, penghargaan berperan dalam memengaruhi perilaku kerja serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Riset oleh Manzoor et al. (2021) menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik, seperti pengakuan dan apresiasi, secara signifikan berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Studi ini mengungkapkan bahwa penghargaan intrinsik dapat mengoptimalkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Pengakuan yang diterima oleh karyawan dapat mendorong rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Bayu dan Wahyuningtyas, 2023). Penelitian Yang et

al. (2022) mengungkapkan bahwa pengakuan terhadap karyawan secara signifikan berdampak positif pada kinerja tugas serta perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Penelitian ini menyoroti bahwa pengakuan dari atasan mampu memperkuat kepercayaan diri dan martabat karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja tugas dan kontribusi ekstra peran di dalam organisasi. Emosi kebanggaan, yang dihasilkan dari pengakuan, berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengakuan karyawan dengan kinerja tugas dan OCB. Penelitian menunjukkan bahwa kebanggaan otentik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sementara kebanggaan narsistik dapat meningkatkan keyakinan diri dan adaptabilitas sosial mereka. Hal ini berarti bahwa pengakuan tidak hanya meningkatkan kinerja langsung tetapi juga perilaku positif lainnya di tempat kerja.

Dengan mempertimbangkan uraian latar yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis bermaksud untuk mengajukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN HAJI”**. Untuk mencapai tujuan ini, peneliti menerapkan metode riset kuantitatif deskriptif melalui prosedur pengumpulan melalui kuesioner, observasi, serta kajian dokumenter.

1.3 Perumusan Masalah

Adanya fenomena penurunan kinerja karyawan khususnya kualifikasi “Istimewa” pada tahun 2022 dan hasil observasi lapangan yang menyatakan perlunya perbaikan terhadap lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan sehingga penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan Haji?
2. Seberapa efektif komunikasi di Badan Pengelola Keuangan Haji?
3. Seberapa sesuai penghargaan karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji?
4. Seberapa baik kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji?

6. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji?
7. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan identifikasi masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan guna mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Haji dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa baik lingkungan di Badan Pengelola Keuangan Haji.
2. Untuk mengetahui seberapa efektif komunikasi di Badan Pengelola Keuangan Haji.
3. Untuk mengetahui seberapa sesuai penghargaan di Badan Pengelola Keuangan Haji.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Haji.
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Haji.
6. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Haji.

1.5 Manfaat Penelitian

Bagi BPKH, riset membawa dampak signifikan sebagai sumber informasi yang berharga terkait pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan, serta kinerja karyawan. Riset ini dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan dan melaksanakan berbagai kegiatan operasional di Badan Pengelola Keuangan Haji. Bagi peneliti, studi ini menawarkan berbagai manfaat, di antaranya:

1. Memenuhi kualifikasi untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen;
2. Mengimplementasi ilmu yang telah dipelajari selama di perguruan tinggi dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam konteks kehidupan nyata; dan
3. Menyumbang pada pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan serta sistem manajemen kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Kerangka penulisan tugas akhir mengacu pada aturan penulisan suatu karya tulis tertentu. Dalam penelitian ini, kerangka penyusunan tugas akhir diatur sebagai berikut:

- a. **“BAB I Pendahuluan”**. Bab ini menyajikan penjelasan umum yang ringkas dan terstruktur mengenai temuan penelitian. Pembahasan dalam Bab I Pendahuluan mencakup gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir.
- b. **“BAB II Tinjauan Pustaka”**. Bab ini menguraikan berbagai teori, dimulai dari konsep yang bersifat umum hingga yang lebih spesifik, dengan penekanan pada pendalaman aspek penelitian.
- c. **“BAB III Metodologi Penelitian”**. Bab ini membahas metode, pendekatan, dan teknik yang diterapkan dalam proses pengumpulan serta analisis data guna mengidentifikasi permasalahan penelitian. Pembahasannya mencakup jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan.
- d. **“BAB IV Pembahasan”**. Bab ini memaparkan hasil riset beserta uji yang digunakan dan interpretasi hasil penelitian.
- e. **“BAB V Kesimpulan dan Saran”**. Bab ini menyajikan kesimpulan yang merangkum jawaban atas pertanyaan penelitian serta rekomendasi yang dapat diimplementasikan, baik untuk objek penelitian maupun kalangan akademisi.