

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum LPI Yayasan Al-Muttaqin

Yayasan Al-Muttaqin secara administrasi didirikan pada Tanggal 14 Agustus 1988 di Kota Tasikmalaya dengan Akta Notaris Suryana.SH. No. 19. Pada awal pendiriannya, Yayasan Al-Muttaqin tidak hanya sekedar mendirikan Lembaga Pendidikan Islam (LPI), tetapi juga ingin mendirikan bagian unit lain yang bertujuan untuk meningkatkan kadar sumber daya manusia, seperti Lembaga Ekonomi Islam (LEI), Lembaga Kesehatan, Lembaga Sosial Islam (LSI), Lembaga Dakwah Islam (LDI), Pondok Pesantren, dan sebagainya.

Dibalik upaya mencapai tujuan yang selaras dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), Yayasan Al Muttaqin telah mendirikan sebuah Lembaga Pendidikan Islam (LPI). Lembaga berfokus pada pengembangan lembaga-lembaga pendidikan mulai dari PG, TKA, RA, SD, SMP, SMA bahkan pesantren dan perguruan tinggi.

1.1.2 Logo LPI Yayasan Al-Muttaqin

Terdapat logo LPI Yayasan Al-Muttaqin yang menjadi sebagai suatu identitas lembaga. Berikut logo LPI Yayasan Al-Muttaqin pada gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1.1

Logo LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya

Sumber: lpialmuttaqin.com

1.1.3 Visi dan Misi LPI Yayasan Al-Muttaqin

Terdapat visi dan misi dari LPI Yayasan Al-Muttaqin. Berikut visi dan misi dari LPI Yayasan Al-Muttaqin sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi institusi pendidikan yang unggul dan pionir dalam membentuk sumber daya manusia dengan kualitas iman dan taqwa, pengetahuan dan teknologi, dan memiliki semangat kemanusiaan dan kebersamaan (ukhuwah dan jamaah).

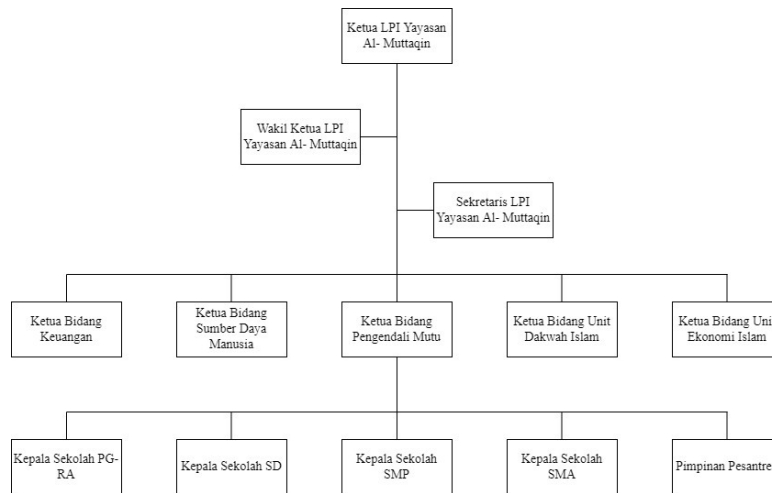
2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi kesolehan dan kecerdasan.
- b. Menyediakan dan membina sumber daya manusia yang berakhlaqul karimah.
- c. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan potensi sumber daya keummatan dan kerakyatan.
- d. Melakukan pengabdian masyarakat dalam kerangka mewujudkan kemaslahatan.
- e. Memupuk dan membina aqidah shalihah (aqidah yang benar).

Sumber: lpialmuttaqin.com

1.1.4 Struktur Organisasi LPI Yayasan Al-Muttaqin

Terdapat struktur organisasi dari LPI Yayasan Al-Muttaqin. Berikut struktur organisasi LPI Yayasan Al-Muttaqin pada gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2

Struktur Organisasi LPI Yayasan Al-Muttaqin

Sumber: lpialmuttaqin.com

Terdapat penjelasan tugas-tugas pada setiap unit, yakni:

1. Ketua LPI Yayasan Al-Muttaqin

Bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan Lembaga Pendidikan Islam (LPI) dalam Yayasan Al-Muttaqin. Posisi ini adalah pemimpin tertinggi dan bertanggung jawab untuk membuat keputusan strategis.

2. Wakil Ketua LPI Yayasan Al-Muttaqin

Mendukung Ketua LPI dalam menjalankan tugasnya dan dapat mengambil alih tanggung jawab jika Ketua tidak hadir atau diperlukan.

3. Sekretaris

Bertanggung jawab untuk mengelola administrasi dan dokumentasi organisasi, termasuk menyusun agenda rapat, mencatat hasil rapat, serta menjaga catatan dan dokumen organisasi.

4. Ketua Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas manajemen keuangan Yayasan Al-Muttaqin, termasuk pengelolaan dana, penyusunan anggaran, dan pelaporan keuangan.

5. Ketua Bidang Sumber Daya Manusia
Memegang tanggung jawab dalam mengurus sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, melibatkan tugas seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan.
6. Ketua Bidang Pengendali Mutu
Memastikan bahwa standar mutu dan kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh LPI dipelihara dan ditingkatkan sesuai dengan norma yang berlaku.
7. Ketua Bidang Unit Dakwah Islam
Bertanggung jawab untuk mengoordinasikan dan mengelola kegiatan dakwah Islam yang dilakukan oleh Yayasan Al-Muttaqin.
8. Ketua Bidang Unit Ekonomi Islam
Memimpin inisiatif ekonomi Islam yang dilaksanakan oleh yayasan, termasuk program-program keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

1.2 Latar Belakang

Pendidikan merujuk pada suatu usaha dalam rangka pembangunan nasional di sektor pendidikan, bertujuan memberikan dampak positif pada kualitas masyarakat di Indonesia (Ridwan, 2016). Menurut Ridwan (2016) juga memaparkan bahwasanya upaya ini diarahkan untuk menciptakan masyarakat yang berkembang, adil, dan sejahtera berdasarkan prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam mencapai tujuan pembangunan nasional di bidang pendidikan, diperlukan pengembangan dan perbaikan dalam pengelolaan pendidikan nasional, yang harus selaras dengan kemajuan teknologi, perubahan budaya, tuntutan masyarakat, dan kebutuhan pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran kunci dalam mencapai keberhasilan pembangunan suatu negara, seperti negara-negara maju yaitu Amerika Serikat, Jerman, Jepang, Singapura, dan negara maju lainnya. Kemajuan tersebut didasarkan pada kualitas SDM yang memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, serta kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia merujuk pada sistem manajemen yang melibatkan pengaturan prosedur pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja yang bertujuan untuk menggapai target perusahaan (Kusasih & Tridayanti, 2020). Menurut Anisa dan Tine (2022) sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam proses perencanaan strategis suatu perusahaan. Suatu perusahaan pastinya ingin memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi (Sudiana dkk., 2020). Perusahaan mengetahui bahwa sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menggapai hasil kerja yang optimal. Meskipun perusahaan memiliki berbagai keunggulan, namun produktivitas dan profitabilitasnya tidak akan maksimal tanpa adanya tim pegawai yang mempunyai kehandalan, kompetensi, dan loyalitas tinggi kepada perusahaan. Dalam menggapai suatu tujuan, perusahaan menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka, sembari tetap mematuhi hukum dan menjalankan prinsip-prinsip moral serta etika yang berlaku (Kurwiany & Dhingantara, 2022). Kinerja karyawan bisa menjadi sebagai patokan dalam peran sumber daya manusia di suatu perusahaan yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan tersebut (Widodo & Yandi, 2022). Tingkat kinerja karyawan baik secara individu atau kelompok dapat mempengaruhi baik atau tidaknya hasil capaian yang diraih oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan menganggap bahwa semakin optimal kinerja karyawan, maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat (Indiyati dkk., 2021).

Kinerja di suatu organisasi biasanya berfokus pada prestasi karyawan yang dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Gerung dkk., 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Zeni Jauhari Sany selaku Ketua Bidang

Sumber Daya Manusia LPI Yayasan Al-Muttaqin. Dalam mencapai target penilaian kinerja karyawan, yayasan mengedepankan prinsip kualitas dan kuantitas. Dalam implementasi penilaian kinerja karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin, yayasan melakukan pemberian nilai kinerja melalui raport penilaian kinerja yang telah dipersiapkan oleh yayasan. Terdapat empat indikator penilaian kinerja yang dinilai di LPI Yayasan Al-Muttaqin terhadap seluruh karyawannya yaitu:

Tabel 1.1
Indikator Penilaian Kinerja Karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin

Pedagogik	
1.	Menguasai karakteristik peserta didik yang mendidik.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
3.	Pengembangan kurikulum.
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
5.	Pengembangan potensi peserta didik.
6.	Komunikasi dengan peserta didik.
7.	Penilaian dan evaluasi.
Kepribadian	
1.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
3.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga.
Sosial	
1.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif.
2.	Komunikasi dengan sesama karyawan, orang tua murid, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
Profesional	
1.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023)

Setiap indikator dalam penilaian kinerja karyawan di atas diterapkan kepada seluruh karyawan termasuk guru tetap, guru honorer, serta staff dalam menilai serta mengukur kinerja mereka. Terdapat skor dan kategori penilaian kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin yang tercermin dari tingkat sasaran penilaian kinerja tercapai. Berikut merupakan tingkat penilaian kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin:

Tabel 1.2

Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin

No.	Nilai Kinerja Karyawan	Kategori
1.	91 - 100	Sangat Baik
2.	81 - 90	Baik
3.	71 - 80	Cukup
4.	61 - 70	Kurang

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 mengenai indikator penilaian kinerja karyawan dan tabel 1.2 yaitu mengenai kriteria penilaian kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara serta observasi kepada pihak Sumber Daya Manusia LPI Yayasan Al-Muttaqin mengenai hasil pencapaian kinerja karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin. Terdapat data hasil pencapaian kinerja karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin untuk periode tahun 2021 hingga 2023 yang diperoleh penulis sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin 2021-2023

Nilai Kinerja Karyawan LPI Yayasan Al- Muttaqin					
Tahun	Jumlah Karyawan	Sangat Baik (A)	Baik (B)	Cukup (C)	Kurang (D)
2021	110	46	64	4	0
2022	110	55	45	9	1
2023	110	65	39	6	0

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023)

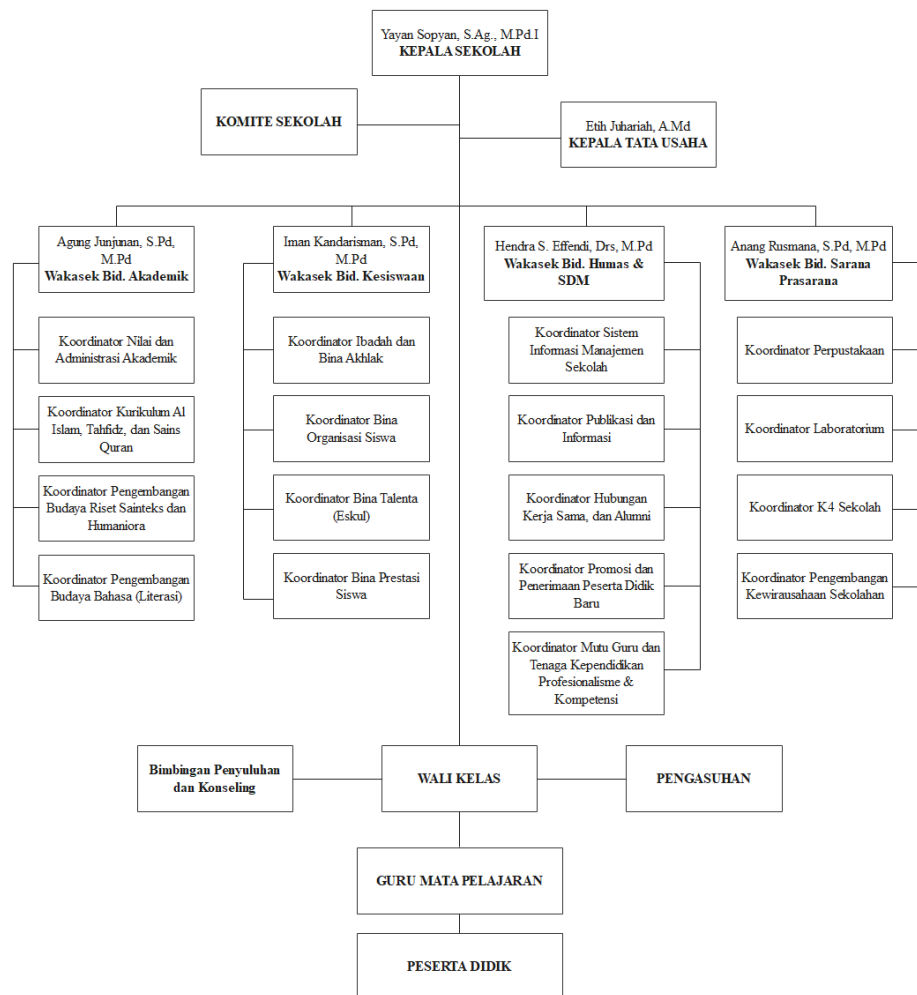
Dalam tabel 1.3 di atas terdapat penjelasan mengenai hasil penilaian kinerja karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin periode 2021 hingga 2023. Dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya karyawan yang mendapatkan kriteria penilaian Sangat Baik (A) pada tahun 2021-2022 mengalami peningkatan jumlah karyawan pada tiap tahunnya. Kemudian karyawan yang mendapatkan kriteria penilaian Baik (B) mengalami penurunan jumlah karyawan yaitu menjadi 45 karyawan di tahun 2022 dan kembali mengalami penurunan jumlah karyawan di tahun 2023 yaitu menjadi 39 karyawan. Setelah itu, terdapat peningkatan pada perolehan kriteria penilaian Cukup (C) sebanyak 9 karyawan di tahun 2022, serta pada perolehan kriteria penilaian Kurang (D) mengalami peningkatan jumlah karyawan juga yaitu sebanyak 1 karyawan pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas selama kurun waktu tiga tahun periode, masih ada angka penurunan pada kinerja karyawan pada kriteria penilaian Baik (B) serta terdapat kenaikan angka pada perolehan kriteria penilaian Cukup (C) dan Kurang (D). Hal tersebut diindikasikan bahwasanya terdapat adanya permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal. Terdapat adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Kusasih dan Tridayanti (2020) menerangkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional (Purba & Sudibjo, 2020). Dari penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwasanya beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja merujuk pada tugas pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai serta diharapkan dapat dikerjakan dalam batas waktu tertentu dan berperan sebagai faktor penentu produktivitas serta rotasi karyawan (Rifdah & Indiyati, 2022). Beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi perlu diawasi ketika sudah mencapai tingkat optimal atau sedang, karena peningkatan beban kerja dapat menghambat kinerja (Abang dkk., 2018). Beban kerja dapat dikatakan seimbang jika apa yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan

(Putera & Irbayuni, 2023). Namun, peningkatan beban kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang berdampak pada rendahnya kualitas pekerjaan yang dapat mereka hasilkan (Sitompul & Simamora, 2021).

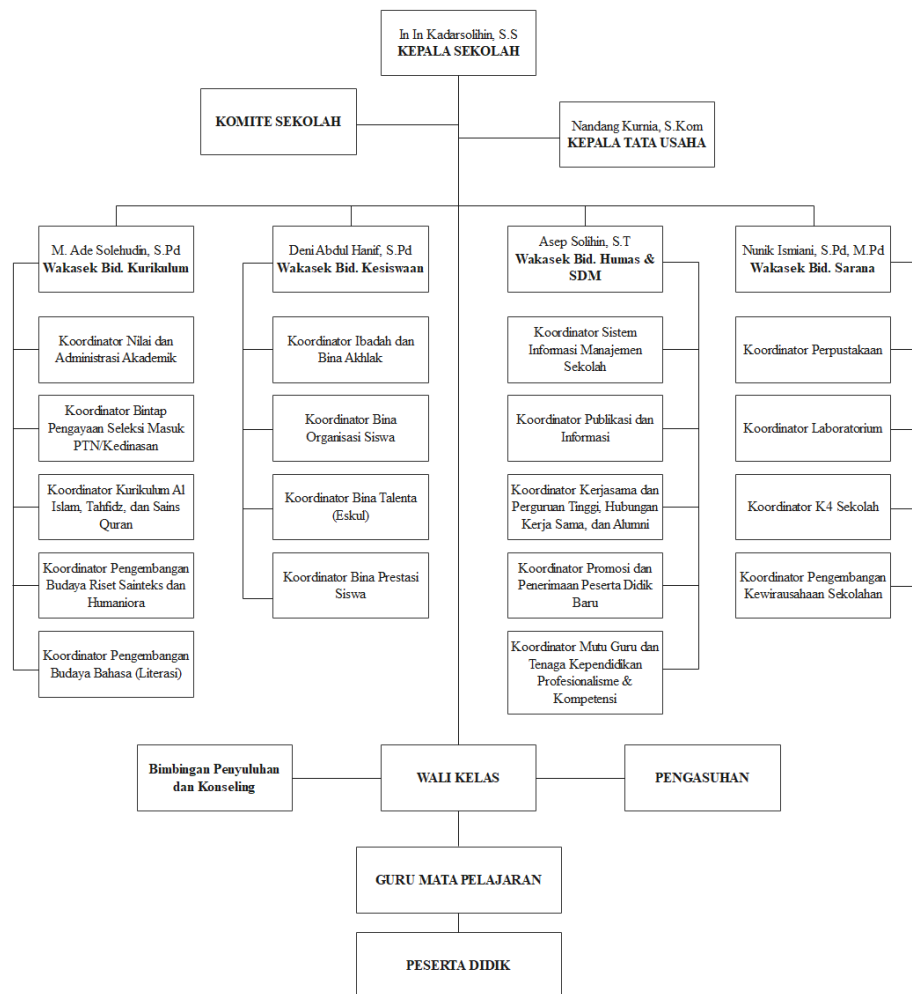
Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di dua unit LPI Yayasan Al-Muttaqin yaitu SMP Al-Muttaqin dan SMA Al-Muttaqin diketahui terdapat struktur organisasi pada masing-masing unit LPI Yayasan Al-Muttaqin. Berikut struktur organisasi SMP Al-Muttaqin dan SMA Al-Muttaqin pada gambar 1.3 dan gambar 1.4 di bawah ini:



Gambar 1.3

Struktur Organisasi SMP Al-Muttaqin

Sumber: Data Internal SMP Al-Muttaqin



Gambar 1.4

Struktur Organisasi SMA Al-Muttaqin

Sumber: Data Internal SMA Al-Muttaqin

Berdasarkan struktur organisasi di tiap masing-masing unit LPI Yayasan Al-Muttaqin yaitu struktur organisasi SMP Al-Muttaqin dan struktur organisasi SMA Al-Muttaqin pada gambar 1.3 dan gambar 1.4 di atas, diindikasikan terdapat adanya penumpukan penugasan terutama di bagian setiap wakasek. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pihak wakasasek bagian kurikulum. Beliau menyatakan bahwasanya memang tugas-tugas yang dijalani sebagai wakasek kurikulum dapat dibilang berat terutama dalam mengkoordinir pengembangan budaya. Beliau juga menyatakan biasanya beliau selalu mengatur

kegiatan-kegiatan tanpa adanya bantuan dari guru lain sehingga beliau sendiri yang mengatur kegiatan yang sudah dijadikan sebuah budaya di sekolah seperti kegiatan MABIT, BINTAP, dan kegiatan lainnya. Beliau juga menyatakan harusnya terdapat bagian khusus untuk mengkoordinir mengenai kegiatan penerarapan budaya di sekolah karena agak sulit apabila dikoordinirkan oleh satu orang saja karena beliau merasa selalu mepet dalam mengatur kegiatan budaya sekolah ini. Kemudian terdapat data sekunder mengenai tugas-tugas guru yang harus dijalani yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Tugas Guru LPI Yayasan Al-Muttaqin

No.	Tugas	Deskripsi Tugas	Batas Waktu
1.	Menyusun Rencana Pembelajaran Semester (RPS)	Menyusun RPS untuk setiap mata pelajaran yang akan diajarkan selama satu semester.	2 minggu sebelum semester baru dimulai.
2.	Membuat Silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)	Mengembangkan silabus dan RPP untuk setiap topik atau bab yang akan diajarkan.	1 minggu sebelum awal setiap bulan.
3.	Menyusun Materi Ajar	Menyusun materi ajar yang mencakup presentasi, modul, dan bahan bacaan tambahan.	1 minggu sebelum pelajaran dimulai.
4.	Mengadakan Ujian Tengah Semester (UTS)	Menyusun soal UTS dan menyelenggarakan ujian.	Minggu ke-8 dari semester berjalan.
5.	Mengadakan Ujian Akhir Semester (UAS)	Menyusun soal UAS dan menyelenggarakan ujian.	2 minggu sebelum akhir semester.

6.	Menyusun Laporan Kemajuan Siswa (Rapor Siswa)	Menyusun laporan perkembangan akademis dan karakter siswa untuk orang tua.	1 minggu setelah UTS dan 1 minggu setelah UAS.
7.	Mengadakan Kegiatan Ekstrakurikuler	Merencanakan dan melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter siswa.	Berlangsung sepanjang semester dengan laporan bulanan.
8.	Bimbingan dan Konseling	Memberikan bimbingan dan konseling kepada siswa terkait masalah akademik dan personal.	Setiap bulan diadakan pertemuan atau sesi bimbingan minimal satu kali.
9.	Pengembangan Profesional	Mengikuti pelatihan dan seminar untuk pengembangan profesionalitas.	Setiap semester mengikuti minimal satu kegiatan pengembangan profesional.
10.	Pengawasan Pelaksanaan Kurikulum	Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum di kelas.	Setiap akhir bulan memberikan laporan kepada kepala sekolah.

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023)

Pada tabel 1.4 di atas terdapat uraian tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh setiap guru di LPI Yayasan Al-Muttaqin. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap guru-guru LPI Yayasan Al-Muttaqin, beberapa guru tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang tidak dibuat. Akibatnya, guru tidak mempersiapkan rencana pembelajaran dengan baik, sehingga saat mengajar, mereka cenderung hanya meminta siswa untuk menyalin ulang buku pelajaran.

Kemudian masih terdapat beberapa guru yang terlambat (melewati batas waktu) dalam membuat laporan kemajuan siswa (rapor siswa) sehingga jadwal pemberian rapor siswa kepada orang tua sering kali di undur.

Dari penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwasanya terdapat beberapa guru di LPI Yayasan Al-Muttaqin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, seperti tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan terlambat menyusun laporan kemajuan siswa (rapor) sehingga hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu dari Limita dan Hoki (2022) dengan hasil bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang Medan, maka dari itu adanya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Hutabarat dkk. (2023) menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Selain beban kerja, faktor kompensasi juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Kompensasi mengacu pada imbalan yang diserahkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan melalui pekerjaan yang mereka lakukan (Prawira, 2020). Kompensasi berperan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Besar kompensasi memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu berkomunikasi dengan karyawan untuk menetapkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan dapat bekerja dengan dedikasi. Kemampuan perusahaan dalam memutuskan suatu kompensasi yang memadai bagi pegawai akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia berdampak pada efektivitas dan efisiensi perusahaan (Widodo & Yandi, 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terdapat data sekunder yang didapatkan peneliti mengenai kompensasi yang diberikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Kompensasi Karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin

No.	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1.	Upah/Gaji Pokok	Pemberian gaji akan diberikan pada setiap bulannya.	Pada akhir bulan sebelum memasuki bulan berikutnya.
2.	Bonus	Pemberian bonus pada staff yang meraih prestasi, pemberian bonus pada saat peringatan hari jadi yayasan	Setiap satu tahun sekali.
3.	Insentif	Adanya pemberian tugas tambahan dari yayasan	Pada saat setelah pekerjaan yang diberikan telah rampung.
4.	Tunjangan	Asuransi kesehatan atau BPJS	Selama menjadi pekerja
		Asuransi jaminan hari tua	Pada saat pekerja tersebut sudah tidak bekerja di instansi manapun.
		Asuransi dana pensiunan	Akhir bulan berjalan.
		Fasilitas pengembangan kompetensi bagi karyawan	Dilaksanakan pada setiap awal tahun.

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023)

Pada tabel 1.5 di atas terdapat penjelasan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin, kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi pada LPI Yayasan Al-Muttaqin, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara dilaksanakan

kepada lima belas karyawan dari berbagai guru atau pengajar yang mengajar di LPI Yayasan Al-Muttaqin. Terdapat hasil ringkasan yang didapat dari dilakukannya wawancara tersebut.

Dapat diasumsikan bahwasanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh LPI Yayasan Al-Muttaqin belum optimal serta belum mencapai efektifitasnya. Dibuktikan dengan adanya beberapa narasumber yang memeberikan pernyataan bahwasannya besaran kompensasi yang diberikan belum cukup puas. Pernyataan ini terlampir dalam lampiran 5 halaman 114, 118 dan 123 pada baris kolom ke-2. Setelah itu, terdapat narasumber juga yang memeberikan pernyataan bahwasanya besaran bonus dan insentif yang diberikan tidak terlalu tinggi dan masih belum cukup puas. Pernyataan ini terlampir dalam lampiran 5 halaman 112 pada baris kolom ke-3. Akan tetapi, sebagian responden juga menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh LPI Yayasan Al-Muttaqin bagi mereka sudah cukup puas dan terlaksanakan dengan baik serta tidak ada hambatan dalam proses pemberian kompensasi.

Dari hasil ringkasan wawancara di atas menunjukkan bahwa LPI Yayasan Al-Muttaqin dianggap belum memberikan kompensasi secara optimal kepada karyawan. Oleh karena itu, melakukan evaluasi ulang terhadap pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi, sebagai manifestasi hubungan saling menguntungkan dengan karyawan yang menjadi pendorong organisasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penjelasan tersebut dapat didukung oleh penelitian terdahulu dari Hang (2022) dengan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di ruang gawat darurat Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melaksanakan studi dan menguji bahwa beban kerja dan kompensasi yang menjadi variabel mempengaruhi kinerja karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin. Dalam hal tersebut melihat terdapat adanya masalah pada variabel beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan sebelumnya, penulis dapat mengambil beberapa masalah yang dapat diambil dalam beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin, yaitu:

1. Bagaimana beban kerja pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kompensasi pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada identifikasi masalah sebelumnya, maka dapat diketahui tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui beban kerja pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya.
2. Mengetahui kompensasi pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan tujuan penelitian sebelumnya, penulis mengharapkan penelitian ini berguna untuk:

1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca.
3. Dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 hingga bulan Maret 2024 pada LPI Yayasan Al-Muttaqin yang berlokasi di Jl. Sutisna Senjaya No.235, Cikalang, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46114.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penyusunan tugas akhir ini terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penyusunan tulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab II menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan mengenai pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisikan mengenai kesimpulan dan saran.