

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesat perkembangan teknologi informasi pada era ini di Indonesia, khususnya dibidang pendidikan menuntut tiap-tiap elemen pendidikan khususnya sekolah menengah memegang peranan penting untuk ikut serta dalam melaksanakan tujuan Negara Republik Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap sekolah tentunya tidak hanya memerlukan fasilitas yang baik tetapi tentu saja perlu juga memiliki tenaga kependidikan yang berkualitas untuk membuat citra sekolah baik dan menjadi salah satu sekolah favorit yang bukan hanya ada di kota besar tetapi juga yang berada di tiap-tiap daerah. Karena di tiap tahun ajaran baru, sekolah favorit lah yang menjadi tujuan sebagian besar masyarakat, karena sekolah favorit ini dinilai mampu membawa para siswa untuk mendapatkan pendidikan yang layak dan bermutu serta bergengsi pada jenjang berikutnya. Namun, salah satu masalah pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada masing-masing jenjang dan satuan pendidikan, bahkan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) di hari pendidikan nasional pada tanggal 02 May 2021 yang dikutip oleh sebuah artikel menyatakan bahwa “kualitas pendidikan di Indonesia belum membanggakan berdasarkan indikator mutu pendidikan yang disepakati secara internasional” (Republika, 2021), hal ini menuntut sekolah yang berbasis negri atau dikelola oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu dan citra agar menjadi salah satu sekolah favorit

dan tentunya tidak kalah dalam bersaing dengan sekolah swasta bergengsi atau sekolah yang berbasis internasional.

SMP (Sekolah Menengah Pertama) merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi jenjang berikutnya. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional no 20 tahun 2003 pasal 17 tentang pendidikan dasar disebutkan bahwa pendidikan dasar terdiri dari SD (Sekolah Dasar) /sederajat dan SMP (Sekolah Menengah Pertama) /sederajat.

Dan juga didalam Undang- undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II pasal 2 dan 3 yaitu dasar, fungsi dan tujuan berbunyi: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia dengan akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain adalah perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan buku dan tentunya menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mendidik. Di dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan juga terdapat banyak komponen untuk menunjang berjalannya organisasi tersebut. Salah satu faktor nya ialah sumber daya manusia. Agar aktivitas manajemen organisasi, instansi atau perusahaan berjalan

dengan baik, harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola seoptimal mungkin sehingga mampu tercapainya tujuan utama.

Salah satu cara untuk menyelaraskan kemampuan daya saing dengan perkembangan yang ada adalah dengan cara memperbaiki kualitas sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Untuk itu, cara untuk mengetahui apakah rata atau tidaknya

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia dalam hal pekerjaan, termasuk salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2011).

Sementara itu menurut Islam, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Banyak ayat dalam Al-Quran dan Hadits tentang bekerja, salah satunya adalah Surat At-Taubah (9) ayat 105 disebutkan bahwa:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ
وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah (9) :105).

Hal yang harus diperhatikan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja, karna beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang dikatakan oleh Pramitadewi (2017) pada penelitiannya. Sementara Safitri & Astutik (2019) menyatakan “Beban kerja adalah salah satu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. Untuk mencapai kinerja yang maksimal penting bagi perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Pemberian beban kerja yang efektif oleh perusahaan tujuannya untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi/ perusahaan.

Islam pun menganjurkan bahwa dalam pemberian beban kerja tidak boleh melebihi dari kemampuann pekerja itu sendiri. Hal ini dapat dilihat di Al-Quran melalui kisah Nabi Musa a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib yang menunjukkan

dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesamaan.

Selanjutnya pada penelitian kali ini yang akan dibahas mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Setiap kegiatan atau usaha yang dikerjakan oleh manusia didalam suatu perusahaan atau instansi terkait, tidak terlepas dari motif atau tujuannya memenuhi kebutuhan hidup. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pada dasarnya, hubungan kerja menurut islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha terutama bagi pekerja nya. Seperti yang disebutkan dalam Hadist berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Didalam perjalanan pekerjaan, setiap orang mulai memperhatikan hal lain, seperti halnya tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang seimbang atau ketidak seimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dikerjakannya untuk perusahaan seperti misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang pekerjaan yang harusnya selesai di kantor harus dibawa pulang kerumah, rapat kerja hingga larut

malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu.

Yang dimaksud diatas adalah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, hal ini merupakan salah satu faktor penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan atau instansi terkait dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh, baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan performa terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi terkait. Keseimbangan yang dimaksud disini adalah *work-life balance*, *work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang dan keluarga. Dengan adanya konsep *work-life balance* ini perusahaan atau instansi mendapatkan hal penting karena kinerja dan kreativitas karyawannya meningkat. Penerapan dari *work-life balance* bukanlah pekerjaan yang dating dari dalam perusahaan saja melainkan hasil akumulasi dari semua aktivitas yang ada.

Al-Quran juga mewajibkan muslim berusaha keras mendapatkan mata pencaharian yang diharamkan seperti pada (Q.S Al-Jum'ah (62):10)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “ketika selesai mengerjakan shalat maka bertebaranlah kebumi dan carilah karunia-Nya: dan ingatlah Allah SWT dalam segala hal yang engkau lakukan, agar engkau benar-benar mendapat keberuntungan.” (Q.S Al-Jum’ah (62):10).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap orang diwajibkan untuk bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi beban bagi manusia lain dan wajib berbuat baik kepada manusia lain. Dan dengan hal itu dapat dipastikan bahwa keseimbangan dan keharmonisan dalam kehidupan ini dapat tercapai.

Untuk mengetahui pengaruh dari tiga faktor atau variabel diatas terhadap mempengaruhi kinerja karyawan yang mampu menjadi salah satu tolak ukur yang menyatakan bahwa karyawan yang ada di dalam lingkungan sekolah mampu menjadi tenaga pendidik yang berkualitas dalam mendidik para siswa dan juga dalam melihat pemerataan kualitas pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) khususnya di daerah maka penelitian kali ini dilaksanakan di SMPN 05 Pemalang, karena pada profilnya sekolah menengah pertama ini sudah terakreditasi A dan memenangkan beberapa penghargaan, dengan itu penulis tertarik untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kualitas yang baik dengan melakukan penelitian yang berjudul : “**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan SMPN05 Pemalang Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam**”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah disusunnya latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kali ini Beban Kerja, Kompensasi serta *Work-life Balance* dapat

mempengaruhi aspek Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal – hal tersebut maka telah dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang?
3. Bagaimana pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang?
4. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work-life Balance* secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang?
5. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, *Work-life balance* dan Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang.

4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja, Kompensasi dan *Work-life Balance* secara bersama – sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang Siantar.
5. Untuk mengetahui pandangan islam terhadap pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, *Work-life Balance* dan Kinerja Karyawan SMPN 05 Pematang Siantar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Perkembangann Ilmu Pengetahuan

Menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta aspek lain seperti Beban Kerja, kompensasi dan *Work-life Balance*.

- b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan serta dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini, dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan atau organisasi dalam membuat dan menetapkan tugas terhadap karyawan agar tidak menjadi beban kerja yang berpengaruh negative terhadap karyawan dan tentu saja terhadap instansi terkait,serta dalam menentukan besar kecilnya kompensasi,serta memprogram *Work-life balance*, dan menjadi tolak ukur terhadap kinerja karyawan

dalam bekerja dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, sebagai evaluasi bagi perusahaan untuk dapat memberikan langkah yang tepat pada karyawan yang dirasa harus ditingkatkan dan dirasa perlu diperbaiki.