

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberagaman dalam dunia kerja memiliki nilai positif dan negatif yang terus mendampingi terutama dalam pengaruh era globalisasi seiring terbukanya dan transparan dalam berbagai informasi sehingga menjadi tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari setiap perusahaan. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat sebagai konsumen atau seseorang yang menerima sebuah barang atau jasa maka setiap perusahaan memiliki standar untuk barang maupun jasa guna memenuhi keinginan dari masyarakat.

Penetapan standar ini tentunya sangat berpengaruh kepada kualitas pekerjaan dari sumber daya manusia tersebut yang mana jika kinerja seorang karyawan tidaklah sesuai dengan SOP dari perusahaan maka hal ini dapat berpengaruh pada kualitas barang maupun jasa yang dihasilkan. Sehingga setiap perusahaan tentunya memiliki berbagai cara untuk menjaga kualitas serta kinerja dari karyawannya agar dapat memberikan hasil terbaik untuk masyarakat yang menggunakan barang ataupun jasa perusahaan tersebut.

Dalam menghadapi tuntutan tersebut, karyawan biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen di arahkan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja, agar setiap karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab, jujur, disiplin serta adil hingga dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini dapat tercapai apabila adanya pembinaan yang baik, evaluasi kinerja serta dilakukan secara terus menerus. Selain itu, diperlukan juga lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan profesionalisme, prestasi kerja atau kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang seringa gak berbeda, perbedaan-perbedaan ini akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Menurut Rivai dan Basri dalam Yusuf dan Maliki (2022:169) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam penilaian kinerja karyawan di biMBA AIUEO gabungan Putri Manajemen dilihat dari pencapaian target bulanan pada sestiap unit, Dimana pada saat tidak adanya promosi maka dalam satu bulan minimal ada 5 (lima) murid yang mendaftar dan ketika diadakannya promosi baik gratis biaya pendaftaran maupun potongan 50% biaya pendaftaran harus ada 10 murid yang mendaftar. Namun fakta dilapangan setiap unit memiliki kemampuannya sendiri-sendiri yang mana pada beberapa unit ada yang kesulitan dalam meningkatkan dan mempertahankan jumlah muridnya maupun dalam mencapai target bulanan yang telah ditentukan sekalipun unit tersebut sudah cukup lama berdiri, selain dari kemampuan mencapai target pendaftaran bulanan namun juga dilihat dari total murid bulanan apakah meningkat atau tidak. berikut Tabel pencapaian kinerja karyawan jika dilihat dari target serta kemampuan dalam mempertahankan jumlah murid. Tabel ini disusun mulai dari unit yang berdiri pertama.

**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Bulan Desember 2023 – Maret 2024**

No	Unit	Desember 2023			Januari 2024			Februari 2024			Maret 2024 (promo)		
		Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total
1	TDP	5	2	56	1	5	52	1	1	52	3	5	50
2	Al Tawam	4	5	72	4	4	72	0	4	68	5	4	69
3	Sirnagalih	4	1	61	2	3	60	0	3	57	1	2	56
4	Bubulak	2	1	25	0	2	25	0	1	22	4	0	26
5	Ciapus	10	1	7	2	1	78	0	0	78	6	1	83
6	Pondok Bitung	4	3	40	3	1	42	2	3	41	5	2	4
7	Tapos	3	1	26	2	0	28	4	0	32	1	1	32
8	Palasari	2	0	17	1	0	18	2	1	19	0	3	16
9	Lolongok	1	0	1	4	0	5	3	1	7	4	1	10

*Sumber : Unit Putri Manajemen*

Tabel di atas adalah angka pencapaian serta penurunan jumlah murid pada setiap unit mulai bulan desember 2023 – Maret 2024, dimana total murid masuk dan total murid keseluruhan masih terjadi pengurangan pada beberapa unit karena adanya murid yang keluar. Untuk Unit A dan Unit B karena sudah berdiri lebih dari 3 (Tiga) tahun maka total murid seharusnya mencapai 70 - 80 siswa, namun menurut data pada tabel tersebut total siswa masih di bawah target pencapaian. Lalu untuk Unit C – Unit F karena sudah berdiri lebih dari 2 (Dua) tahun maka total pencapaian murid seharusnya sudah mencapai 50 – 70 siswa, namun menurut data pada table diatas pada beberapa unit total murid belum mencapai angka 50 – 70 murid, dan untuk Unit G – Unit H karena sudah berdiri selama 1 (Satu) tahun lebih untuk total murid seharusnya

sudah mencapai 30 – 40 murid sementara untuk Unit I yang masih baru berdiri kurang dari 6 (enam) bulan untuk pencapaian total murid masih tergolong aman karena dalam tahap pengenalan atau sosialisasi di lingkungan Masyarakat sekitar.

Kinerja karyawan yang baik tentunya bukan hanya diciptakan oleh karyawan saja namun juga kerja sama yang baik dan gaya kepemimpinan dari atasanpun dapat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Darmawati (2022) kehadiran seorang pemimpin dimaksudkan untuk memberikan pengaruh, dukungan, dan motivasi bagi anggota atau bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka tingkat pergantian karyawan akan semakin rendah dan hal ini dapat menciptakan karyawan yang terlatih serta kompeten. Seorang pemimpin tentunya telah membuat rancangan atau kebijakan-kebijakan yang dibuat guna untuk memajukan perusahaannya. Namun pembuatan kebijakan dan cara pengambilan keputusan yang terkadang tidak sesuai dengan harapan dari seorang karyawan dapat menimbulkan perasaan kecewa sehingga dapat terjadinya penurunan kinerja akibat hal tersebut.

Menurut Mukminin (2019:183) “Pelatihan mengacu pada pengajaran, kegiatan belajar dilakukan untuk tujuan utama membantu anggota organisasi untuk memperoleh dan menjawab pengetahuan, keterampilan tersebut. Ini adalah Tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu”. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara rutin akan mampu meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya serta memberikan kepuasan terhadap Masyarakat. biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen memiliki pelatihan khusus setiap satu tahun sekali yang diberikan kepada semua karyawan secara bersamaan dalam satu tempat, dan mewajibkan pelatihan rutin dari kantor pusat setiap satu minggu sekali untuk semua karyawan melalui pertemuan zoom mulai dari jam 13.00 – 16.00 setiap hari kamis. Pelatihan yang dilakukan setiap minggu memiliki dampak positif yaitu dimana setiap minggunya motivator dan kepala unit diingatkan kembali mengenai susunan dan tata cara menyampaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan biMBA Pusat serta mengingatkan kembali tentang hak dan kewajiban anak-anak juga hak dan kewajiban seorang relawan biMBA. Sementara itu untuk dampak negatifnya yaitu pada beberapa karyawan merasakan jenuh atau bosan saat mengikuti pelatihan dari pusat karena pada beberapa materi memiliki kesamaan isi dan sering di ulang-ulang. Hal ini membuat beberapa karyawan yang seharusnya

mengikuti kegiatan pelatihan secara rutin menjadi tidak mengikuti secara rutin di setiap minggunya.

Sementara itu terbatasnya pada beberapa materi pelatihan mengenai bagaimana tata cara untuk mendidik anak yang memiliki kebutuhan khusus. Materi pelatihan ini tidak dengan rutin didapatkan oleh karyawan, sehingga menjadi kendala pada saat kepala unit atau motivator mengajar di jam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) yang ada anak berkebutuhan khusus di dalamnya.

Selain Pelatihan untuk terus meningkatkan kinerja karyawanpun harus memperhatikan kompensasi yang akan diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas hasil yang telah diberikan untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar dengan sebesar 10% dari produksi yang dihasilkan. Setiap Perusahaan tentunya memiliki sistem manajemen dan kebijakan yang berbeda-beda pada bagian kompensasi yang akan diberikan. Hal inipun dirasakan oleh karyawan dari biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen, ada perbedaan pemberian kompensasi terhadap karyawan dilihat dari jabatan serta masa kerja.

**Tabel 1.2 Pemberian Kompensasi**

No.	Kompensasi	Masa Kerja		Jabatan		
		< 3 Bulan	> 4 Bulan	Kepala Unit	Motivator	Admin Produksi
1.	Gaji Pokok	√	√	√	√	√
2.	Uang Makan	√	√	√	√	√
3.	BPJS	√	√	√	√	√
4.	Bonus Progresif		√	√	√	
5.	Bonus Pendaftaran		√	√	√	
6.	Humas/Kuota		√		√	
7.	Tunjangan K.U		√		√	
8.	Bonus Absensi Tahunan		√	√	√	√

*Sumber : Putri Manajemen*

Berikut adalah perbedaan pemberian nilai kompensasi dilihat dari masa kerja jabatan:

#### 1. Gaji pokok

Pemberian gaji pokok untuk kepala unit, motivator dan admin dilihat dari masa kerja. Untuk masa kerja diatas 2 tahun ada kenaikan gaji pokok yang diberikan sehingga total keseluruhan gaji karyawan yang masa kerjanya dibawah dan diatas 2 tahun nominalnya berbeda.

#### 2. Bonus Progresif

Untuk bagian admin produksi tidak ada bonus progresif karena hitungan atau kenaikan untuk bonus progresif dilihat dari murid yang ada, sementara bagian admin produksi tugasnya tidak memegang murid/unit. Sedangkan untuk progresif kepala unit dan motivator kenaikannya berbeda juga, untuk kepala unit bonus progresif akan naik saat penambahan murid dengan kelipatan 20 (dua puluh). Dan untuk motivator lebih cepat naik karena dihitung setiap penambahan murid dengan kelipatan 5 (lima).

Sehingga ada beberapa karyawan yang merasa tanggung jawab serta tugas yang dikerjakan lebih besar dari pada kompensasi yang didapatkan. Seperti kepala unit dimana total kompensasi yang diterima lebih kecil dari pada yang di terima oleh motivator. Tanggung jawab dan tugas kepala unit merangkap seperti mengerjakan tugas administrasi, marketing, mengajar apabila motivator kesulitan atau berhalangan hadir, sebagai *leader* dan manager.

Dari beberapa penjelasan di atas maka penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan. Penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen**”.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka beberapa masalah yang dapat di identifikasikan oleh penulis sebagai berikut :

1. Terjadinya perubahan kebijakan dan pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga menimbulkan perasaan kecewa pada karyawan.
2. Adanya beberapa perbedaan kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan.

3. Timbulnya rasa jenuh pada saat mengikuti pelatihan karena materi dari pelatihan dominan sering di ulang-ulang.
4. Adanya penurunan jumlah murid disetiap bulannya.
5. Tidak tercapainya target yang telah ditentukan sebelumnya.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis membataskan ruang lingkup penelitian skripsi ini pada pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?
4. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?
2. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?

4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen?

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pembelajaran dalam menjalankan tugas akhir sehingga penulis dapat mengukur sejauh mana ilmu yang telah didapatkan oleh penulis agar dapat bermanfaat dan dapat diimplementasikan pada saat masuk dunia kerja nantinya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep serta dasar penelitian yang sama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembahasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian itu sendiri.

#### **BAB II TUJUAN PUSTAKA**

Bab ini berdasarkan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.