

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam membangun karakter minat suatu Negara, Yayasan Pengembangan Anak Indonesia berdiri sejak tahun 1996 membentuk sekolah biMBA-AIUEO yang memiliki tujuan menumbuhkan minat belajar anak sejak usia dini untuk membangun generasi pembelajar mandiri sepanjang hayat, dari tahun 1996 sampai tahun 2016 sekolah biMBA-AIUEO sudah memiliki kurang lebih 2100 unit diseluruh Indonesia.

Fenomena kinerja karyawan di dalam Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) selama ini belum optimal hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mengeluh terkait dengan permasalahan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang terjadi di dalam Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).

Masalah-masalah tersebut diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan biMBA-AIUEO dalam menjalankan tugasnya. Banyaknya unit yang dimiliki oleh Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI) menyebabkan terjadinya perbedaan dalam pengelolaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia sekolah biMBA-AIUEO adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Pertumbuhan Unit biMBA-AIUEO dari tahun 2007-2016

Periode Tahun	Jumlah Pertumbuhan Unit
2007	61
2008	129
2009	209
2010	285
2011	454
2012	704
2013	990
2014	1.402
2015	1.710
2016	2.100



Gambar 1.1

Data Pertumbuhan Unit biMBA-AIUEO dari tahun 2007-2016

Sumber : Laporan Pertumbuhan Unit biMBA-AIUEO (YPAI)

Tabel 1.2

Data Pertumbuhan Murid biMBA-AIUEO dari tahun 2007-2016

Periode Tahun	Jumlah Pertumbuhan Murid
2007	3.660
2008	6.450
2009	10.450
2010	13.680
2011	21.340
2012	31.680
2013	44.550
2014	59.600
2015	71.800
2016	88.200



Gambar 1.2

Data Pertumbuhan Murid biMBA-AIUEO dari tahun 2007-2016

Sumber : Laporan Pertumbuhan Murid biMBA-AIUEO (YPAI)

Tabel di atas menunjukkan jumlah pertumbuhan unit biMBA-AIUEO dari periode tahun 2013 menuju 2014 terjadi peningkatan 412 unit, yaitu dari semula 990 unit meningkat menjadi 1.402 unit, merupakan peningkatan pertumbuhan unit paling banyak di bandingkan dengan tahun lainnya, diantaranya periode tahun 2015 ke 2016 hanya mengalami peningkatan 390 unit dari semula 1.710 unit menjadi 2100 unit selisih peningkatan pada pertumbuhan unit disebabkan karena banyak faktor, dalam penelitian ini dapat diindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan dilihat dari sedikit meningkatnya pertumbuhan unit.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan, kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir 2016:189) membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Fenomena kepemimpinan di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) adalah pemimpin belum mengoptimalkan potensi organisasi, belum dapat menyesuaikan dengan lingkungan eksternal dalam hal ini memenuhi kebutuhan karyawan, selama ini pimpinan terbelenggu dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada.

Tabel 1.3

Hasil Wawancara Gaya Kepemimpinan

DIVISI	HASIL WAWANCARA
Kemitraan	Gaya kepemimpinan pada divisi kemitraan mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis dimana para mitra sangat mengayomi karyawannya baik serta perhatian dalam berbagai hal juga kepekaan terhadap situasi dan permasalahan yang terjadi, dan suka memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
Kepala Unit	Gaya kepemimpinan pada divisi kepala unit ini mengadopsi gaya kepemimpinan otoriter, keputusan dan kebijakan yang diambil sendiri, bawahannya hanya menjalankan tugas yang diberikan saja, bawahan kurang memiliki hak berpendapat dalam bekerja.
Guru	Gaya kepemimpinan pada divisi guru mengadopsi gaya kepemimpinan moralis yang mana pemimpin sangat sopan kepada semua orang, baik dan ramah namun kurang tegas dalam memimpin setiap ada masalah selalu dipendam dan diselesaikan sendiri tanpa diberitahukan kepada Tim Sekolah biMBA-AIUEO

Gaya kepemimpinan yang baik memberikan motivasi kerja karyawannya.

Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Fenomena budaya organisasi di dalam Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) adalah budaya organisasi sebuah system bersama yang diterapkan pada semua karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia faktanya budaya organisasi kurang dilaksanakan saat ini hingga tidak mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kurang efektif dan efisien masih perlu di evaluasi budaya organisasi yang positif ini untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang kurang kondusif memberikan rasa tidak nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja kurang optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi, lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan biMBA-AIUEO Januari – Maret 2017

Keterangan	Januari	Februari	Maret
Sakit (dengan surat dokter)	15 orang	10 orang	20 orang
Izin	10 orang	20 orang	25 orang
Alpha (tanpa keterangan)	5 orang	10 orang	15 orang

Sumber : Data HRD Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO)

Dari tabel 1.4 Data absensi karyawan biMBA-AIUEO januari sampai maret 2017 dapat terlihat cukup tingginya angka ketidakhadiran karyawan dalam 3 bulan yang didominasi alasan izin dan sakit. Namun di sini yang menjadi perhatian adalah jumlah karyawan dengan tidak memberikan alasan (alpha) sehingga menyebabkan jam kerja yang seharusnya bisa dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi hilang atau berkurang. Dalam 3 bulan ada 30 orang karyawan yang alpha. Karyawan tanpa keterangan meskipun berjumlah paling sedikit namun ketidakhadiran karyawan cukup berpengaruh dalam menurunnya kinerja karyawan merupakan sebuah perbuatan yang menyimpang dari aturan budaya organisasi yang diterapkan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia sekolah biMBA-AIUEO.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO)”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) ?

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) ?
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO) ?

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang perlu diperhatikan, maka diperlukan pembatasan masalah dalam penelitian, untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terbatas pada bidang sumber daya manusia yang menyangkut masalah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).

1.4 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (biMBA-AIUEO).

1.4.2 KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.