

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset bagi sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik bagi masa depan tentu berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, tentunya perusahaan juga menginginkan keterampilan yang cukup tinggi untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Suhanta et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola oleh perusahaan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Begitu banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan seperti Yayasan Tinta Emas Indonesia.

Kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Aisyah Rahadi Firmayanti, 2022). Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam hal ini kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut (Rahayu & Juhaeti, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimana imbalan finansial terdiri dari : gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan. Kompensasi menjadi faktor penting untuk karyawan, hal itu di karenakan pemberian kompensasi menjadi acuan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau arahan dari pimpinan yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Kusumawati et al., 2022).

Yayasan Tinta Emas Indonesia merupakan lembaga pendidikan swasta yang beralamat di Jalan Asem Jaya No. 1 RT 004/005 Kp. Ciketing Kelurahan Mustika Jaya Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi yang didirikan pada tanggal 05 Maret 2005. Seiring dengan berjalannya waktu terdapat banyak lembaga pendidikan bermunculan yang mengakibatkan tingkat persaingan semakin ketat. Ketatnya persaingan mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting yang harus di perhatikan karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Tricayanti et al., 2023).

Kepemimpinan yang ada di Yayasan Tinta Emas Indonesia dipimpin oleh seorang Ketua Yayasan yang membawahi 52 orang karyawan yang tentunya membutuhkan peran kepemimpinan yang baik sehingga Yayasan Tinta Emas Indonesia dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Hal ini terlihat pada Yayasan Tinta Emas Indonesia bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan pimpinan yang sering sekali berubah-ubah dalam pengambilan keputusan sehingga membuat karyawan menjadi bingung untuk mengerjakan suatu perintah, serta kurangnya motivasi dan arahan yang diberikan menyebabkan semangat karyawan rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal di atas yakni ada kecenderungan pimpinan dalam pengambilan keputusan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa, karena kurangnya semangat atau motivasi kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan.

Pada Yayasan Tinta Emas Indonesia juga terdapat masalah pada penerimaan kompensasi yang dikeluhkan oleh sebagian karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi yang diterima dianggap tidak sesuai, seperti penerimaan gaji yang seharusnya di terima pada akhir bulan namun diterima beberapa hari kemudian dan insentif yang diterima oleh karyawan dinilai kurang sesuai karena insentif tersebut terus menurun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Yayasan Tinta Emas Indonesia mempengaruhi kepada jumlah calon siswa/i baik SMP maupun SMK selama tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Calon Siswa/i Yayasan Tinta Emas Indonesia

Tahun	SMP	SMK
2021	88	256
2022	78	205
2023	69	210

Sumber : Yayasan Tinta Emas Indonesia, 2023

Menurunnya jumlah calon siswa/i diindikasikan karena kurang maksimalnya kinerja karyawan, selain itu kepemimpinan dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan kurangnya arahan dari atasan. Keterlambatan dan ketidak sesuaian pemberian kompensasi dianggap juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima kurang memuaskan.

Berdasarkan kondisi-kondisi yang ada pada permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia ?
3. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia ?

1.3 Tujuan Masalah

Penelitian ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan membawa manfaat bagi banyak pihak, diantaranya sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini harapannya mampu memberikan informasi tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia.

b. Secara praktisi

- 1) Bagi yayasan: dapat memberikan partisipasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan kualitas yayasan.
- 2) Bagi universitas: memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan pihak universitas dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan untuk kepastakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- 3) Bagi peneliti: menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia bisnis dibandingkan dengan teori yang telah di dapat peneliti selama di bangku kuliah khususnya tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan menjadi lima bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai landasan teori yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya.