

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 PT Kreasi Edulab Indonesia (*Edulab/Education Laboratory*)

PT Kreasi Edulab Indonesia atau Edulab (*Education Laboratory*) ialah sebuah lembaga konsultasi pendidikan yang didirikan pada tahun 2007, yang saat ini beroperasi di beberapa kota besar di Indonesia seperti Bandung, Bekasi, Karawang, Medan, Balikpapan, Padang, dan Surabaya.

Edulab juga hadir dengan suatu konsep yang baru yaitu mengkombinasikan aspek akademik dengan psikologi secara merata untuk menciptakan generasi muda Indonesia yang mandiri dan cerdas.

Sebagai satu-satunya institusi yang menawarkan layanan konsultasi pendidikan yang terintegrasi, Edulab berkomitmen untuk mengarahkan siswa-siswanya untuk menemukan potensi mereka dan tujuan pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat serta membangun karakter belajar sebagai persiapan untuk pendidikan yang lebih lanjut.

1.1.2 Visi dan Misi Edulab

1. Visi Edulab

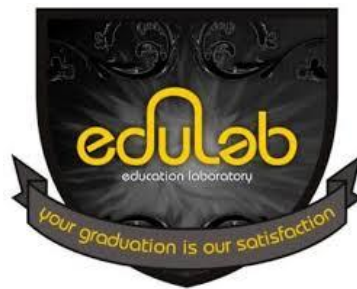
Being the best and leading international consultant. (Menjadi konsultan internasional terbaik dan terkemuka).

2. Misi Edulab

Berkomitmen untuk memberikan bimbingan edukasi terbaik bagi para siswa, pengajar, dan komunitas melalui produk-produk dan layanan-layanan

yang inovatif dalam rangka menciptakan insan yang memiliki kualitas tinggi.

1.1.3 Logo Edulab

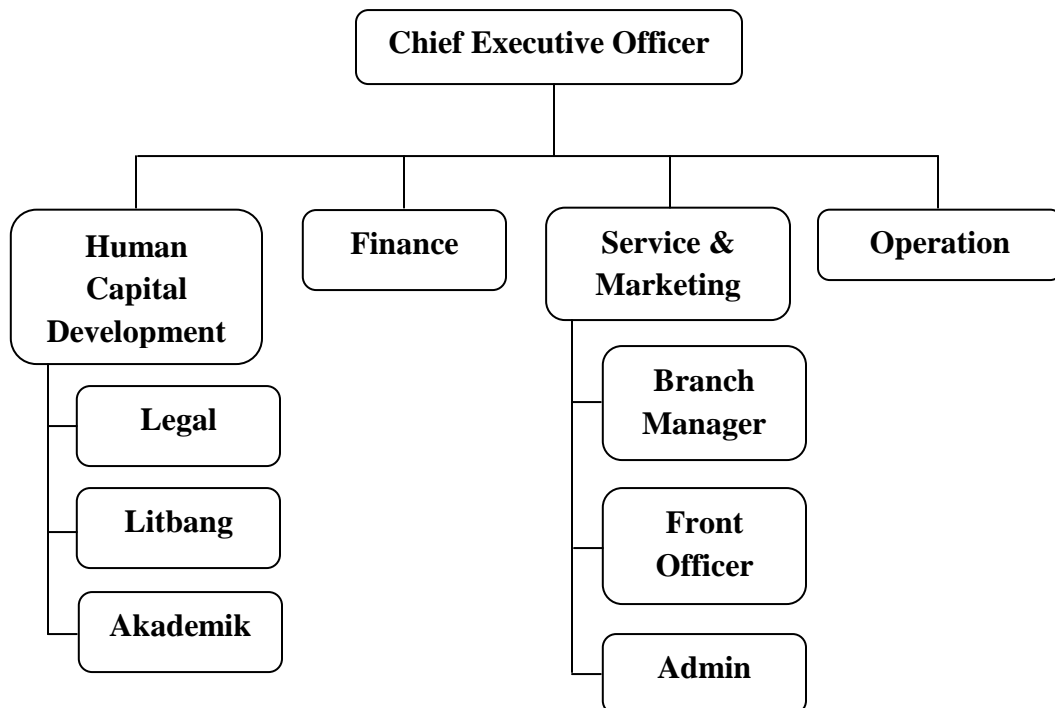


Gambar 1.1 Logo Edulab

Sumber: facebook.com/edulab.indonesia

Visi dan misi Edulab terangkum dalam *tagline* yang dimiliki Edulab pada logonya yaitu “*Your graduation is our satisfaction*” yang memiliki arti bahwa para lulusannya yang menjadi individu yang lebih baik dan unggul merupakan kebanggaan dan kepuasan terbesar mereka.

1.1.4 Struktur Organisasi Edulab



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Edulab

Sumber: Divisi Human Capital Development (HCD) Edulab, 2015

1.2 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa populasi dunia selalu dipenuhi oleh keragaman generasi. Srivastava (2013:33) mengemukakan bahwa ada empat kelompok generasi selama kurun waktu lebih dari 60 tahun, yaitu *Traditionalist*, *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Meier *et al.* (2010:68) mengatakan bahwa beberapa hal seperti perang, kepercayaan, politik, penemuan, serta budaya membantu membentuk serta mendefinisikan generasi, dan karakteristik-karakteristik generasi tersebut dikaitkan dengan usia terkait demografi sebagai refleksi dari kejadian yang terjadi di dunia sekitar mereka. Sehingga, generasi sendiri didefinisikan oleh Westerman dan Yamamura (Srivastava, 2013:33) sebagai sebuah pengelompokan orang-orang yang memiliki tahun-tahun kelahiran yang sama serta berbagi peristiwa kehidupan yang signifikan.

Hal tersebut yang kemudian menimbulkan adanya beberapa perbedaan pendapat mengenai definisi dari keempat kelompok generasi tersebut. *Traditionalist* atau yang sering juga disebut dengan *Matures* ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1922-1943, *Baby Boomers* ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1944-1960, Generasi X ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1961-1980, sementara Generasi Y ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1980-2001 (Rood, 2010:2).

Sementara Sprague (Cates *et al.*, 2013:1026) menyatakan bahwa *Traditionalist* ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1928-1945, *Baby Boomers* ialah orang-orang yang lahir pada 1946-1964, Generasi X ialah orang-orang yang

lahir pada tahun 1965-1979, dan Generasi Y ialah orang-orang yang lahir pada tahun 1980-2000.

Seperti yang dikatakan juga Meier (2010:68) bahwa kesepakatan mengenai definisi generasi mungkin kurang cukup, namun melalui kombinasi dari berbagai pemikiran dan ide-ide, para ahli dapat sepakat mengenai beberapa aspek dari masing-masing generasi. Selain definisi dari Generasi Y berdasarkan demografi, diketahui juga definisi Generasi Y melalui karakteristiknya sebagaimana dinyatakan oleh Sa'ban *et al.* (2013:549) yaitu memiliki kecerdasan teknologi, penerimaan budaya yang baik, memiliki fleksibilitas dan kemampuan *multitasking*, serta mandiri dan memiliki orientasi kerjasama tim.

Jumlah populasi dunia pada pertengahan tahun 2015 dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh U.S. Census Bureau dalam situs resmi mereka yaitu www.census.gov pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Populasi Dunia Pertengahan Tahun 2015 berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

AGE	BOTH SEXES POPULATION	MALE POPULATION	FEMALE POPULATION	SEX RATIO
Total	7,228,296,734	3,638,522,032	3,589,774,702	101.4
0-4	632,588,603	326,339,256	306,249,347	106.6
5-9	611,706,068	316,273,665	295,432,403	107.1
10-14	597,575,636	309,344,873	288,230,763	107.3
15-19	591,701,851	305,700,016	286,001,835	106.9
20-24	592,333,887	304,317,472	288,016,415	105.7
25-29	593,945,015	303,294,657	290,650,358	104.4
30-34	542,357,812	275,863,147	266,494,665	103.5
35-39	497,139,130	252,474,140	244,664,990	103.2
40-44	484,109,015	244,979,143	239,129,872	102.4
45-49	452,850,949	227,656,648	225,194,301	101.1
50-54	397,139,855	196,990,701	200,149,154	98.4
55-59	334,320,668	163,990,049	170,330,619	96.3
60-64	286,176,756	138,267,276	147,909,480	93.5
65-69	217,103,527	103,343,784	113,759,743	90.8
70-74	155,303,840	71,657,049	83,646,791	85.7
75-79	116,030,666	50,641,555	65,389,111	77.4
80-84	72,112,595	29,345,231	42,767,364	68.6
85-89	36,911,189	13,245,673	23,665,516	56.0
90-94	13,397,746	3,977,231	9,420,515	42.2
95-99	2,958,668	717,910	2,240,758	32.0
100+	533,258	102,556	430,702	23.8

Sumber: U.S. Census Bureau, 2015

Apabila data tersebut disesuaikan dengan teori yang dikemukakan Sprague mengenai keempat generasi tersebut, diketahui bahwa *Traditionalist* ialah orang-orang yang saat ini berusia sekitar 70-87 tahun, *Baby Boomers* ialah orang-orang yang berusia sekitar 51-69 tahun, Generasi X ialah orang-orang yang saat ini berusia 36-50 tahun, sementara Generasi Y ialah orang-orang yang saat ini berusia sekitar 15-35 tahun. Sehingga, dari data tersebut didapat bahwa populasi dari *Traditionalist* pada pertengahan tahun 2015 ialah sebesar 380.358.290 jiwa, populasi dari *Baby Boomers* mencapai jumlah 1.234.741.119 jiwa, populasi Generasi X sebesar 1.434.099.094 jiwa, dan untuk populasi Generasi Y ialah sebesar 2.320.338.565 jiwa.

Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Generasi Y ialah generasi dengan jumlah populasi terbanyak di dunia. Selain menjadi populasi terbesar dunia, Generasi Y juga memiliki peranan penting di dunia kerja yang akan datang. Lynch (Brack 2012:2) menyatakan bahwa pada tahun 2020, di Amerika Serikat, populasi dari Millennial diprediksi akan mencapai 46% dari populasi ketenagakerjaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa hal yang sama mungkin terjadi di Indonesia.

Hal tersebut dapat dilihat dari kenyataan bahwa di Indonesia sendiri Generasi Y ialah generasi dengan jumlah populasi terbanyak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh Geoba.Se dalam situs resmi mereka yaitu www.geoba.se pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Populasi Penduduk di Indonesia Tahun 2015

Age	Total	Female	Male
Total	255,759,407	127,725,897	128,033,507
Rank	1	1	1
0-4	21,306,806	10,444,560	10,862,046
Rank	2	2	2
5-9	22,010,904	10,806,234	11,204,669
Rank	3	3	3
10-14	22,499,324	11,057,392	11,441,931
Rank	4	4	4
15-19	22,514,972	11,069,899	11,445,072
Rank	5	5	5
20-24	21,189,508	10,399,014	10,790,493
Rank	6	6	6
25-29	20,237,752	9,896,829	10,340,923
Rank	7	7	7
30-34	20,148,016	9,842,393	10,305,624
Rank	8	8	8
35-39	19,748,282	9,607,013	10,141,269
Rank	9	9	9
40-44	18,229,432	8,897,031	9,332,401
Rank	10	10	10
45-49	16,207,691	7,859,973	8,347,718
Rank	11	11	11
50-54	14,058,989	7,181,202	6,877,787
Rank	12	12	12
55-59	11,920,694	6,341,185	5,579,509
Rank	13	13	13
60-64	9,047,995	4,943,307	4,104,688
Rank	14	14	14
65-69	5,750,482	3,097,477	2,653,005
Rank	15	15	15
70-74	4,760,169	2,634,456	2,125,713
Rank	16	16	16
75-79	3,369,067	1,945,665	1,423,402
Rank	17	17	17
80-84	1,835,013	1,107,012	728,001
Rank	18	18	18
85-89	703,266	442,635	260,631
Rank	19	19	19
90-94	189,228	128,491	60,737
Rank	20	20	20
95-99	29,401	22,014	7,387
Rank	21	21	21
100+	2,616	2,115	501
Rank	22	22	22

Sumber: Geoba.Se, 2015

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 di atas bahwa Generasi Y dengan rentang usia 15-35 tahun, merupakan populasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah populasi 84.090.248 jiwa. Sementara untuk populasi Generasi X yaitu sebesar 54.185.405 jiwa, untuk populasi *Baby Boomers* ialah sebesar 40.778.160 jiwa, dan untuk *Traditionalist* hanya mencapai 10.667.515 jiwa.

Seiring dengan meningkatnya populasi Generasi Y, khususnya di lingkungan kerja tentu menjadikan Generasi Y sebagai salah satu fokus utama di dunia ketenagakerjaan sehingga beberapa penelitian mengenai Generasi Y dilakukan oleh beberapa ahli. Selain didefinisikan berdasarkan demografi, beberapa karakteristik Generasi Y dikemukakan oleh Sa'aban *et al.* (2013:549) diantaranya ialah kecerdasan

teknologi, penerimaan budaya, fleksibilitas dan *multitasking*, mandiri, serta orientasi kerja tim.

Penelitian mengenai Generasi Y yang dilakukan oleh Dhevabanchaichai dan Muangasame (2013:32) menemukan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku Generasi Y di tempat kerja ialah kepemimpinan, lingkungan yang ramah, bayaran dan keuntungan yang baik, kebijakan yang fleksibel serta budaya “saya berharga”, dan fasilitas-fasilitas yang baik.

Di Indonesia, Edulab menjadi salah satu usaha di bidang pendidikan yang mengandalkan tenaga kerja dari Generasi Y. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari *Human Capital Development (HCD) Administrator* Edulab Bandung, yang menyatakan bahwa $\pm 98\%$ karyawan dari Edulab ialah orang-orang yang lahir antara tahun 1983-1994. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sprague (Cates *et al.*, 2013:1026) bahwa secara demografi, orang-orang yang lahir pada tahun 1961-1980 termasuk ke dalam kategori Generasi Y. Selain itu, dari hasil wawancara dengan *Human Capital Development (HCD) Administrator* Edulab Bandung juga diketahui bahwa karakteristik Generasi Y di lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sa’ban *et al.* (2013:549) sebelumnya, terdapat pada para pegawai di Edulab Kota Bandung.

“Mayoritas para pegawai di Edulab mampu menggunakan teknologi, khususnya dalam bekerja, karena dengan kondisi Edulab yang memiliki cabang-cabang yang tersebar di Indonesia, teknologi memiliki peranan yang penting bagi terlaksananya pekerjaan. Para pegawai di Edulab juga memiliki latarbelakang budaya yang beragam. Dalam bekerja, para pegawai dituntut untuk mampu bekerja sama, sehingga dalam bekerja para pegawai dapat saling membantu satu sama lain tanpa memandang latar belakang budaya,” ujar *Human Capital Development (HCD) Administrator* Edulab dalam memaparkan karakteristik pegawai dari Edulab dalam lingkungan pekerjaan.

Sebagai usaha yang bergerak di bidang pendidikan, Edulab menjadi lembaga konsultasi pendidikan yang tergolong cepat dalam mengembangkan usahanya. Hal

tersebut terbukti dari jumlah cabang yang dimiliki Lembaga Konsultasi Pendidikan Edulab sejak tahun 2007 hingga saat ini berjumlah 20 cabang di seluruh Indonesia.

Dalam mencapai visi perusahaan yaitu menjadi konsultan internasional terbaik, Edulab tentu saja harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, terlebih lagi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pentingnya peranan sumber daya dalam suatu organisasi disetujui oleh Tampubolon (2007:106) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang sangat berperan dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien berperan dalam mengarahkan sumber daya tersebut.

Dalam mengelola sumber daya manusia, Edulab memberikan tanggung jawab tersebut pada sebuah divisi yang disebut *Human Capital Development* (HCD). Divisi *Human Capital Development* (HCD) itu sendiri terdiri dari enam orang, yang satu diantaranya memegang jabatan sebagai direktur dan lima lainnya sebagai staf dari Divisi *Human Capital Development* (HCD). Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa keenam karyawan pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) masuk ke dalam kategori Generasi Y.

Namun dalam menjalankan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dari Edulab, di dalam lingkungan internal dari Divisi *Human Capital Development* (HCD) itu sendiri terjadi beberapa isu. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meier *et al.* (2010:70) yang mengemukakan beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi perilaku Generasi Y di tempat kerja yaitu atmosfer, otonomi, *feedback*, pertumbuhan, pekerjaan yang menarik, kepemimpinan, lokasi, mobilitas, kebijakan, promosi, hubungan, rasa hormat, tanggung jawab, pendapatan, jadwal, stabilitas, serta dukungan.

Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh hasil bahwa 20% dari pegawai memilih faktor stabilitas sebagai faktor yang dianggap mempengaruhi perilaku

mereka di lingkungan kerja. Kemudian disusul dengan faktor tanggung jawab yang dipilih oleh 20% dari pegawai Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab. Lalu, adapun faktor otonomi yang dipilih oleh 40% dari pegawai Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab. Sementara faktor kepemimpinan menjadi faktor yang dipilih dengan persentase terbanyak yaitu sebesar 60% dari pegawai Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab.

Para pegawai menggambarkan faktor kepemimpinan dengan menyatakan bahwa para pegawai merasa pemimpin tidak mampu berkomunikasi dengan baik dan pemimpin kurang memberikan umpan balik dalam pekerjaan. Sementara Eisner (Moorthy, 2014:203) berpendapat bahwa Generasi Y membutuhkan lingkungan kerja yang mampu membentuk hubungan pekerjaan, serta umpan balik yang cepat merupakan hal yang penting dalam memimpin Generasi Y di lingkungan kerja. Selain itu, Folkman (2013) dalam Forbes berpendapat bahwa meskipun secara umum kita tidak menantikannya dengan penuh kegembiraan, namun semua orang ingin mengetahui tanggapan (*feedback*) yang jujur dan langsung, mengetahui kebenaran meskipun hal tersebut sulit didengar.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pegawai merasa bahwa pemimpin kurang memberikan kesempatan berpendapat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sementara, menurut Westerman & Yamamura (Srivastava, 2013:34), Generasi Y selalu menginginkan adanya kesempatan untuk belajar dan mengembangkan dirinya di lingkungan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Meier *et al.* (2010:71) yang mengemukakan bahwa sifat autoritarian dari seorang pemimpin merupakan faktor negatif yang mempengaruhi perilaku Generasi Y di tempat kerja.

Selain itu, pegawai juga merasa bahwa pemimpin selalu berubah-ubah pikiran dalam penentuan pelaksanaan tugas. Sementara dari hasil penelitian Meier *et al.* (2010:71) menunjukkan bahwa karakter pemimpin yang mudah berubah-ubah

suasana hatinya merupakan faktor negatif yang mempengaruhi perilaku Generasi Y di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara juga, diketahui bahwa dampak dari kurangnya komunikasi ialah sering terjadinya perbedaan pemahaman antara Direktur dengan pegawai, dan kurangnya umpan balik membuat pegawai tidak memahami apabila mereka telah melakukan pekerjaan dengan benar, akibatnya pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai terhambat proses pengerjaannya. Hal tersebut didukung pula oleh data Target dan Realisasi Divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3 Target dan Realisasi Divisi *Human Capital Development* (HCD)
Edulab Kota Bandung Tahun Ajaran 2015-2016**

Program Kerja	Target	Realisasi	
		Juli-Desember 2015	Per Januari 2016
Asuransi kesehatan bagi seluruh karyawan Edulab	100% (176 orang)	20% (35 orang)	30% (53 orang)
Rekrutmen pegawai baru untuk tahun ajaran baru (30 orang < 2 bulan)	100% (30 orang)	100% (30 orang)	93% (28 orang)
Memiliki 4 alat ukur kinerja untuk jajaran berikut: 1. Manajemen 2. Branch Manager 3. Direktur 4. Edukator	100% (4 alat ukur)	25% (1 alat ukur)	50% (2 alat ukur)

Sumber: Divisi Human Capital Development (HCD) Edulab, 2015

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat kinerja dari Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab bahwa hampir keseluruhan program kerja yang ditargetkan pada tahun ajaran 2015-2016 belum mencapai target yang ditentukan.

Di samping itu, Atmodjo (Tampubolon, 2007:107) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan, baik pada tingkat kelompok maupun organisasi. Kinerja sendiri menjadi faktor yang penting dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Mwita (Abbas & Yaqoob, 2009:269) juga mengemukakan pentingnya kinerja pegawai bagi suatu organisasi dengan menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah gagasan multidimensional utama dalam mencapai hasil-hasil dan memiliki kaitan yang erat dalam mencapai tujuan organisasi.

Melihat fenomena yang ada pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab, khususnya isu mengenai kepemimpinan yang diangkat oleh karyawan Divisi *Human Capital Development* (HCD) Edulab melalui wawancara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI GENERASI Y DIVISI HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT (HCD) DI EDULAB KOTA BANDUNG.”

1.3 Perumusan Masalah

Generasi Y ialah sebuah kelompok generasi berdasarkan demografi yang saat ini menjadi populasi terbesar dunia tidak terkecuali dalam dunia kerja. Sementara, sumber daya manusia sendiri menjadi modal utama bagi setiap organisasi dalam mencapai visinya.

Edulab menjadi salah satu organisasi di bidang pendidikan yang mengandalkan Generasi Y sebagai sumber daya manusia utama dalam menjalankan usahanya. Kurang lebih 98% dari pegawai Edulab masuk ke dalam kategori Generasi Y. Edulab melimpahkan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia tersebut dengan membentuk suatu divisi yang diberi nama *Human Capital*

Development (HCD). Namun, pada praktiknya, ada beberapa isu terjadi dalam lingkungan internal dari Divisi *Human Capital Development* tersebut. Salah satunya ialah isu mengenai gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan di divisi tersebut dirasa kurang sesuai dalam meningkatkan kinerja dari pegawai khususnya dari Generasi Y di Divisi *Human Capital Development*.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Dari hasil *literature review* yang telah dilaksanakan, model Luthans (Santoso dan Setiawan, 2013) ialah model yang tepat untuk menjadi dasar teori dari penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Sementara model Mc Nasse dalam Praptadi (Darsana, 2013:38) ialah model yang tepat untuk menjadi dasar teori penelitian mengenai kinerja pegawai. Dengan demikian, didapat pertanyaan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Generasi Y sebagai berikut:

1. Berdasarkan model Luthans, bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur dalam meningkatkan kinerja pegawai Generasi Y pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung ?
2. Berdasarkan model Luthans, gaya kepemimpinan mana yang dirasa mampu meningkatkan kinerja pegawai Generasi Y pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur dalam meningkatkan kinerja pegawai generasi Y pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung.
2. Menganalisis gaya kepemimpinan yang dirasa mampu meningkatkan kinerja pegawai Generasi Y pada Divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh kegunaan penelitian yang positif, baik dalam aspek teoritis (keilmuan) maupun aspek praktis (guna laksana), yaitu sebagai berikut.

1.6.1 Aspek Teoritis (Keilmuan)

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan teoritis bagi penulis dan pembaca umum, terutama para pihak yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai generasi Y divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung. Selain itu, hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan kenyataan yang ada.

1.6.2 Aspek Praktis (Guna Laksana)

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan, pertimbangan, dan informasi bagi pimpinan divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinannya dan meningkatkan kinerja pegawai-pegawainya yang berasal dari kelompok generasi Y. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk melatih, menguji, dan meningkatkan kemampuan berpikir dengan membuat penulisan karya ilmiah. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi informasi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian mengenai objek yang sama.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Berikut ialah penjelasan mengenai rincian ruang lingkup penelitian akan dilaksanakan.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dan objek dari penelitian ialah pimpinan dan pegawai generasi Y divisi *Human Capital Development* (HCD) di Edulab Kota Bandung.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian juga akan dilakukan selama kurun waktu 3 (tiga) bulan pada bulan November 2015 hingga Januari 2016.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian yang dilakukan ini disusun dalam bentuk skripsi dan disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dimuat mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian, tujuan dari dilaksanakannya penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tinjauan pustaka yang berisi rangkuman teori dan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai. Bab ini juga memuat kerangka pemikiran, hipotesis dari penelitian, dan ruang lingkup penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisa data yang mampi menjawab dan menjelaskan masalah yang ada pada penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai data atau karakteristik responden yang berkaitan dengan penelitian, menyajikan hasil penelitian di lapangan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti mengenai hasil analisa temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian serta saran-saran terkait hasil penelitian.