

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi, perusahaan dengan infrastruktur dan fasilitas yang luas tidak selalu menjamin operasi berjalan efisien. Namun, jika perusahaan mengelola sumber dayanya dengan baik dan menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi, tidak diragukan lagi ini adalah salah satu variabel penting yang akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Ketika sumber daya manusia (SDM) yang merupakan urat nadi sebuah bisnis ditangani secara efektif, bangunan dan infrastruktur yang ada niscaya akan lebih membantu. Untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif, beberapa elemen harus diperhitungkan dan dipersiapkan dengan cermat. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah *performance review*.

Menurut UUD nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) pada pasal 9 menjelaskan bahwa, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia selain diperlukannya pelatihan bagi setiap individu tenaga kerja, diperlukannya seorang pemimpin dalam perusahaan yang mampu mendorong, mengayomi serta memimbing karyawannya guna bisa memberikan sumbangsi dalam perkembangan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan demokratis sering dianggap bahwa pandangan orang banyak lebih unggul dari pandangannya sendiri, dan keterlibatan mereka akan menghasilkan pertanggungjawaban atas implementasinya.

Asumsi lain mengatakan bahwa partisipasi memberikan kesempatan bagi anggota untuk



mengembangkan diri karyawan maupun staff, sehingga mereka dapat terus inovatif dan kreatif.

Komunikasi dalam organisasi atau masyarakat berkomunikasi satu sama lain dengan menciptakan suatu kekompakkan dalam lingkungan berorganisasi, karyawan dengan kemampuan komunikasi yang kuat akan dapat memperoleh dan memajukan pekerjaan yang dilakukannya serta meningkatkan kinerja perusahaan, agar orang-orang terhubung satu sama lain dan bagi para pemimpin untuk mendapatkan umpan balik agar penyedia memberi instruksi, harus ada komunikasi didalam organisasi. Tanpa komunikasi, tidak ada individu dalam organisasi akan tahu apa yang harus mereka lakukan untuk berorganisasi. Karena komunikasi merupakan faktor yang amat penting untuk kelancaran didalam menjalankan organisasi di suatu perusahaan. Karyawan berkomunikasi satu sama lain untuk saling menunjukkan kesediaannya bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya komunikasi diantara karyawan maupun kepada atasan maka akan sulit komunikasi internal dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini dikarenakan atasan cenderung melakukan komunikasi dan bersedia mendengarkan pendapat dari bawahannya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu metode untuk mengevaluasi dan juga menghargai suatu kinerja yang digunakan pada umumnya, menurut Robbins (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Tujuan kinerja adalah untuk meningkatkan komunikasi antara manajer dan staf dengan menguraikan harapan untuk masing-masing pihak. Evaluasi kinerja berkonsentrasi pada penilaian sebagai prosedur perusahaan yang dimana pekerjaan individu atau kelompok individu dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. MESTIKA DIPTA ANANTA bergerak di bidang interior & desain yang membuat suatu restoran seperti: sushi tei, go kana, sushi go, shabu hachi, wee nam kee, sushi girl, bar dan masih banyak restoran dan bar lainnya. Interior & Desain adalah sebuah hal yang berkenaan dalam bidang

kreatif dan inovatif beserta solusi-solusi teknis yang diterapkan kedalam struktur yang dibangun. Desain interior sendiri ditujukan untuk pencapaian terhadap lingkungan sebuah bangunan restoran tersebut. Keberadaan hal tersebut bersifat fungsional, diantaranya untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan budaya didalamnya, serta memunculkan kesan estetika dalam sebuah ruangan sehingga dapat terlihat lebih menarik. PT. MESTIKA DIPTA ANANTA beralamat Jl. Jelupang utama No.86, jelupang, kec. Serpong utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15323.

Berdasarkan hasil observasi di perusahaan PT. MESTIKA DIPTA ANANTA terdapat masalah adanya penurunan kinerja karyawan karena kurangnya ketegasan seorang pemimpin dalam kedisiplinan kepada karyawan, serta rendahnya kepuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan, dan kurangnya orientasi kerja karyawan pada perusahaan karena orientasi ini merupakan langkah penting dalam perjalanan karier karyawan, yang dapat menentukan bagaimana cara karyawan memandang dan berinteraksi dengan perusahaan. Tingkat kepuasan kinerja karyawan dapat dilihat pada tingkat *turnover*, tingginya *turnover* pada perusahaan maka dapat diartikan bahwa rendahnya kepuasan karyawan, berikut adalah data *turnover* pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA dapat dilihat pada Tabel 1.1

**TABEL 1.1 DATA TURNOVER KARYAWAN PT. MESTIKA DIPTA ANANTA**

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengundurkan Diri (Orang)	Keluar Tanpa Alasan (Orang)	Jumlah
2019	75	5	3	8
2020	67	7	4	11
2021	56	9	7	16

Sumber: Data Personalia PT. Mestika Dipta Ananta

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa adanya indikasi kepuasan kerja pada karyawan PT. Mestika Dipta Ananta, hal tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang mengundurkan diri berjumlah 7 orang dan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar tanpa alasan berjumlah 4 orang, dari data tersebut maka dapat menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Mestika Dipta Ananta.

Alasan lain karena pemimpin perusahaan yang tidak memperhatikan dan menerima ide atau masukan karyawan terhadap masalah perusahaan, dan juga kurangnya komunikasi karyawan generasi x y z sehingga tidak ada kerjasama atau kekompakan dalam bekerja. kejadian ini dapat dilihat dari organisasi perusahaan yang mengalami masalah dalam pekerjaan, Kepemimpinan organisasi harus bisa menerima masukan atau solusi karyawan pendapat itu merupakan salah satu proses penting dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Tujuan komunikasi adalah untuk merubah pandangan seseorang dalam bersosialisasi dalam mendapatkan informasi dari pemberi informasi, sehingga komunikasi ini dapat mudah tersalurkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi ini memiliki peranan penting bagi perusahaan, karyawan, bahkan pemerintahan. Menurut peneliti zulkifli umar (2019) menyatakan variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja CV. BINTANG JAYA ABADI. Berdasarkan jurnal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi dapat terjalin dengan baik sehingga karyawan tidak merasa canggung dalam menyampaikan ide atau gagasan yang bersifat membangun.

Menurut peneliti tri santia (2017) menyatakan variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG. Berdasarkan jurnal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat penting dan berpengaruh terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

Adapun urgensi dapat memberikan solusi kepada perusahaan sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Maka peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X Y Z PT. MESTIKA DIPTA ANANTA”**.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis memberikan pembatasan masalah yang berdasarkan latar belakang, terdiri dari: gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi, kinerja karyawan generasi X Y Z PT. MESTIKA DIPTA ANANTA Tangerang Selatan Banten.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA ?
- b. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA ?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan generasi X Y Z pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat penelitian ini sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Menjadikan acuan sebagai bahan ajar perkuliahan sumber daya manusia (SDM).
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mahasiswa dan lain-lain.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Menjadikan sebuah tumpuan untuk melakukan bahan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat bagi perusahaan sebagai sumbangan atau masukan pemikiran dan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan wawasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MESTIKA DIPTA ANANTA.
3. Akademisi dari bidang sumber daya manusia khususnya dan bidang manajemen pada umumnya yang ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.