

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset yang berharga dalam pengelolaan sebuah instansi. Sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang memberikan andil berarti terhadap satuan kerja secara efisien dan efektif. Dimana, karyawan yang berkualitas akan mampu meningkatkan citra instansi serta sebagai pendorong dalam menciptakan instansi yang baik termasuk PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta, PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta merupakan perusahaan yg bergerak di bidang Jasa & Logistik, yang merupakan anak perusahaan dari PT NSP marine yang berpusat di Singapura dan di pimpin oleh *Koji Shimizu* pada tahun 2000, perusahaan ini memiliki Vendor di berbagai macam daerah seperti : Jakarta, Bekasi, dan sebagainya. Dalam proses nya PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta Cabang Jakarta mengoptimalkan sistem manajemen yang ada. Seperti hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan harus harmonis. Sehingga suasana kerja jadi menyenangkan dan secara otomatis kinerja karyawan juga menjadi meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebab, keberhasilan sebuah instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan organisasi (Martin & Llusar, 2018), sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan demokratis dan komunikasi (Rupini, Wati & Gunawan, 2018). Efektivitas kepemimpinan demokratis merupakan hal penting dalam mencapai kinerja Karyawan, sebab kepemimpinan demokratis yang efektif akan mampu memberikan pengarahan secara baik pada semua pekerjaan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebab tanpa kepemimpinan demokratis, akan menyebabkan terjadinya hubungan diantara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah. Kondisi akan dapat berdampak pada suatu kondisi dimana seorang karyawan hanya akan berfokus pada pencapaian `tujuan pribadinya, sehingga akan berpengaruh terhadap instansi yaitu berupa

hasil yang diperoleh tidak akan sesuai dengan tujuan atau sasaran instansi yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan demokratis merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin Ketika memengaruhi anggota kelompok (Busro,2018). Berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukan bahwa tidak adanya sikap profesionalisme yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam pelaksanaan kepemimpinan demokratisnya, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya ketegasan dalam pemberian tugas terhadap karyawan yang memiliki keahlian lebih serta ketika memerintahkan karyawan yang lebih senior. Jika hal ini dibiarkan maka, akan berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian kinerja PT.Indo Personnel. Padahal menurut beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Suwarno & Bramantyo, (2019) Erri. Lestari & Asymar, (2021) selain kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi.

Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan memiliki harapan bahwa orang lain tersebut akan dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2018). Dalam sebuah organisasi/instansi komunikasi merupakan faktor sangat penting dalam melakukan interaksi diantara satu dengan lainnya, jika tidak ada komunikasi maka keseluruhan individu yang berada di organisasi tersebut tidak akan dapat mengetahui tentang apa yang harus dilakukan bagi organisasinya, pemimpin tidak akan mendapatkan masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu mengontrol emosi ketika berkomunikasi serta masih terdapat karyawan yang ketika rekan kerjanya meminta bantuan kurang begitu direspon secara cepat dan lebih cenderung kurang peduli terhadap rekan kerjanya tersebut. Padahal pentingnya komunikasi akan berdampak pada kinerja baik itu individu maupun instansi. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Listyani 2016; Satriowati et al.,2016; Julita & Arianty,2018; Prayogi et al.,2019) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

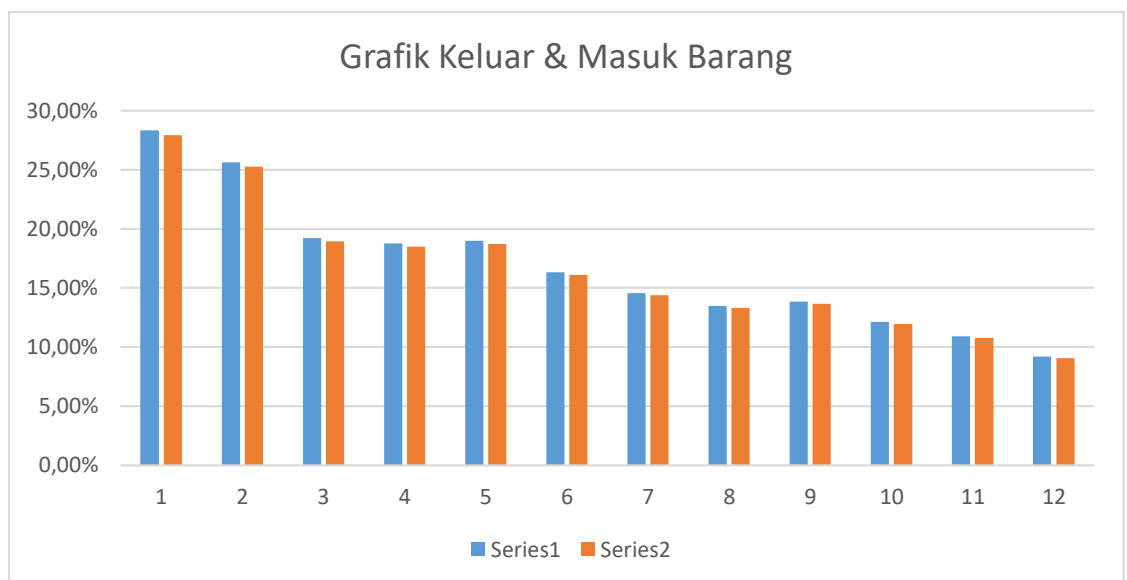
Tabel 1.1 Receiving & shipping 2022

No	Activity Record 2022 PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta					
	Bulan	Receiving	Shipping	Total CBM	Total Karyawan	Percentage
1	Januari	17,171.40	17,156.43	34,327.83	116	30%
2	Februari	14,897.69	16,135.14	31,032.83	116	27%
3	Maret	11,835.98	11,431.58	23,267.56	116	20%
4	April	11,629.96	11,083.63	22,713.59	116	20%
5	Mei	11,753.88	11,243.82	22,997.70	116	20%
6	Juni	9,491.11	10,277.07	19,768.18	116	17%
7	Juli	8,763.54	8,892.89	17,656.43	116	15%
8	Agustus	7,892.83	8,451.82	16,344.65	116	14%
9	September	7,334.58	9,449.16	16,783.74	116	14%
10	Oktober	8,298.34	6,390.62	14,688.96	116	13%
11	November	6,907.12	6,321.09	13,228.21	116	11%
12	Desember	5,076.68	6,051.56	11,128.24	116	10%

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka upaya memperbaiki, mengevaluasi dan membina hubungan yang baik dengan karyawan bagian penting dalam sebuah instansi, baik itu dalam penerapan kepemimpinan demokratis dan adanya komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta, maka dituntut untuk memperhatikan beberapa variabel

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memahami kebutuhan karyawan disamping memperhatikan keluhan mereka, sehingga kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Rupini et al.,2018; Geralt et al.2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian maka untuk membuktikan kembali terkait kepemimpinan demokratis komunikasi serta kinerja berpengaruh maka judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan demokratis, komunikasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta ”.

Tabel Grafik 1.2 receiving & shipping Barang 2022



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan survey awal yang penulis dapat maka diketahui bahwa yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang terlalu otoriter
2. Komunikasi searah
3. Disiplin kerja kurang
4. Kinerja karyawan menurun

1.3 Pembatasan Masalah

Dari sekian banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi variable kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, penelitian ini hanya membatasi karyawan pada bagian sumber daya manusia pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas sebagai:

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta ?
4. Apakah kepemimpinan demokratis, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap karyawan pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan demokratis, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta .

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan dari uraian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Melalui penelitian ini pimpinan PT Indo Personnel Cabang Jakarta dapat mempertahankan dan meningkatkan level kepemimpinan demokratisnya di depan karyawan.
2. Melalui penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan evaluasi guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja para karyawan khususnya di karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta.
3. Melalui penelitian ini karyawan mampu meningkatkan komunikasi dan disiplin kerja demi kelancaran perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya nanti penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber inspirasi maupun sumber referensi yang bermanfaat.

1.7 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan 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 METODOLGI PENELITIAN

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

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek 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 obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang bebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalarn menyusun penelitian ini.

