

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi Setiap perusahaan, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka dari itu di dalam organisasi perlu adanya sumber daya yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi. salah satu contoh sumber daya pada perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri bisa maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan Supardi, 2013 dalam (Hasri Ainun Asbi, 2020).

Menurut Robbins & Sangdji, (2018) dalam (Hasri Ainun Asbi, 2020) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi dari setiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja karyawan memerlukan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Hampir disemua perusahaan yang ada, karyawan merupakan aset penting yang harus mereka jaga (Hasri Ainun Asbi, 2020). Menurut survei yang sudah peneliti lakukan, pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur perusahaan yang mengelola minyak dan gas di Blok A, Aceh Timur (untuk memenuhi kebutuhan industri minyak dan gas di Aceh dan industri lainnya di sumatera utara). PT Medco E&P Malaka Aceh Timur bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasional dan manajemen yang ada pada seluruh unit pada daerah operasional provinsi Aceh dan Sumatra Utara.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 9 Juni 1980 oleh Arifin Panigoro sebagai sebuah kontraktor pengeboran minyak dan gas dengan nama PT Meta Epsi Pribumi Drilling Company yang pusatnya terletak di Jakarta Indonesia. Pada tahun 1992, perusahaan ini bertransformasi menjadi sebuah perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas, dengan mengakuisisi kontrak eksplorasi dan produksi di Tesoro, Kalimantan Timur. Pada tahun 1994, perusahaan ini mengubah namanya menjadi seperti sekarang yaitu Medco Energi dan resmi melantai di Bursa Efek Indonesia. Pada tahun 1995, perusahaan ini mengakuisisi sejumlah aset minyak dan gas domestik dan internasional, termasuk mengakuisisi 100% saham PT Stanvas Indonesia Perusahaan ini lalu juga mulai mengoperasikan Blok Rimau dan Blok South Sumatra. Medco Energi memiliki beberapa cabang lokasi minyak dan gas yang salah satunya yaitu pada daerah Aceh Timur.

Gagasan didirikanya PT Medco E&P Malaka Aceh Timur ini karena banyaknya potensi gas dan minyak bumi, terdapat 3 lokasi pengeboran gas dan minyak bumi yaitu pada daerah Alur Siwah, Alur Rambong, dan Julok Rayeuk. Gas dari sumur- sumur tersebut kemudian diolah di Fasilitasi Central Processing Plant (CPP) Alur siwah, kemudian di salurkan dan dimanfaatkan untuk kebutuhan domestik. Diantaranya potensi gas yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan pembangkit listrik. Maka dari hal tersebut karyawan yang ada pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik demi keberhasilan kerja organisasi.

Menurut Mulyasa dalam Waloyo (2021) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Gaya Kepemimpinan Demokratis yang digunakan pemimpin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Terdapat beberapa Gaya Kepemimpinan Demokratis diantaranya yaitu:

Mifta Thoha (Hasri Ainun Asbi 2020), mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atau kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik ialah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Robbins dan Judge (2015) dalam (Andi Amelia Tenri Sali Gani 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memberikan bimbingan dan motivasi kepada bawahan dengan cara mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan, dan menjelaskan tugas, dan peranan yang dibutuhkan.

Menurut Sutarto dalam Utari (2017), Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif dari anggota kelompok atau organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung melibatkan bawahannya dalam setiap tahap keputusan dan memberi mereka kesempatan untuk mengemukakan pendapat atau saran. Pemimpin demokratis lebih mengutamakan komunikasi dua arah dan berusaha menciptakan suasana kerja yang terbuka serta mendengarkan aspirasi dan kebutuhan anggota tim (Regi et al, 2021).

Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinnya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis yang baik akan menciptakan hasil kinerja yang baik didalam diri setiap bawahan serta adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi (Norma, 2015).

Robinson & Judge (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dapat memperbaiki kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan menyenangkan. Karyawan yang merasa terlibat dan didengarkan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, serta mengurangi perasaan ketergantungan pada pemimpin.

Menurut Miller et al (2012), Gaya Kepemimpinan Demokratis berhubungan positif dengan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kolaborasi dalam tim. Pemimpin yang demokratis mendorong ide-ide baru dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kreativitas mereka.

Dari 3 teori di atas telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diambil oleh peneliti sebagai acuan dalam penulisan skripsi, yaitu milik Hasri (2020) tentang Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Medan, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan variabel kinerja karyawan.

Perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan karena tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan lebih menerapkan Gaya Kepemimpinan otokratis yang dimana Gaya Kepemimpinan ini tidak melibatkan karyawan dalam mengambil sebuah keputusan. Yaitu pada perusahaan Yahoo, Perusahaan yahoo adalah sebuah perusahaan Internet multinasional yang berpusat di Sunnyvale, California, Amerika Serikat. Perusahaan ini terkenal karena portal webnya, serta mesin pencari (Yahoo! Search), Yahoo! Directory, Yahoo! Mail, dan lain sebagainya. Yahoo adalah contoh perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan pada masa kepemimpinan Marissa Mayer, yang memimpin perusahaan dari 2012 hingga 2017. Mayer, yang dikenal dengan Gaya Kepemimpinan otokratis dan keputusan- keputusan cepat tanpa banyak melibatkan masukan dari tim, sering kali membuat keputusan besar tanpa konsultasi dengan karyawan.

Salah satu keputusan kontroversial adalah kebijakan yang mewajibkan karyawan untuk bekerja di kantor, yang menimbulkan protes dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Banyak yang merasa bahwa keputusan ini tidak mempertimbangkan preferensi mereka atau kebutuhan kerja yang fleksibel. Ketidakpuasan ini tercermin dalam penurunan motivasi dan tingkat retensi karyawan yang lebih rendah, serta akhirnya berdampak pada performa perusahaan yang merosot. Akhirnya, Yahoo mengalami penurunan kinerja yang berujung pada penurunan nilai perusahaan dan penjualan aset penting, seperti penjualan kepada Verizon pada tahun 2017.

Dari contoh permasalahan pada perusahaan yahoo diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Gaya Kepemimpinan otokratis lebih kepada pengambilan keputusan sepihak atau semua kendali ada di tangan para pemimpin saja tanpa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Gaya Kepemimpinan ini kurang cocok di terapkan dalam sebuah perusahaan karena hal ini membuat para karyawan tidak nyaman dan merasa bahwa mereka tidak dihargai karena tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratis yang dimana para pemimpin mengambil sebuah keputusan selalu melibatkan para karyawan tanpa memandang derajatnya, pemimpin selalu mendengarkan pendapat, keritik, dan saran dari para karyawannya. Hal ini membuat para karyawan merasa nyaman dan merasa dihargai dalam bekerja karena mereka selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang di lakukan peneliti pada survei di PT Medco E&P Malaka Aceh Timur, pemimpin pada ini terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya, serta berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan membantu permasalahan yang dihadapi bawahan. Terlihat pemimpin yang masih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga peneliti berkesimpulan bahwa pemimpin pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Selain itu masih di temukan beberapa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Seperti larangan bagi setiap pegawai tetap dilarang untuk pulang kerumah selama masa bekerja yaitu selama 2 minggu, tetapi banyak diantara mereka yang masih melanggar aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, ada juga pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya bagi pegawai yang tidak tinggal didalam perusahaan.

Peran pemimpin pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur merupakan hal yang penting untuk menyikapi masalah tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para karyawannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan hasil kinerja karyawan Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan hasil kinerja yang baik bagi karyawan. Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur, sehingga kedepannya tidak akan ada lagi kelalaian dalam bekerja dan akan lebih mempererat komunikasi antara tim.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di deskripsikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu: Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medco E&P Malaka Aceh Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan Pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dapat menambah wawasan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan skripsi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada pemimpin agar mengerti betapa pentingnya karyawan dalam perusahaan dan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.