

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah komponen terpenting bagi suatu perusahaan, perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia, karna berperan sebagai subyek kebijakan pelaksanaan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan menuntut seorang pemimpin yang berkualitas di dalam suatu perusahaan untuk membangun, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin demi kelancaran operasional di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada setiap bawahan atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja di dalam setiap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu bekerja secara optimal (Armadita, 2021).

Gaya kepemimpinan sering menjadi hambatan bagi karyawan dari melakukan tugas dan kegiatan sehari-hari mereka. Pemimpin harus memahami alasan karyawannya karena motivasi didasarkan pada keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan, yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pada umumnya, orang yang berpartisipasi dalam gaya kepemimpinan demokratis percaya bahwa pendapat orang banyak lebih penting dari pendapat mereka sendiri, dan partisipasi akan menghasilkan tanggung jawab untuk melaksanakannya (Lilacita, 2022).

Selain faktor gaya kepemimpinan demokratis, motivasi juga perlu diperhatikan agar dapat bekerja mencapai tujuan organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memainkan peran penting berperan dalam menjalankan siklus kehidupan perusahaan. ketika karyawan lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja, jika karyawan bekerja dengan tidak produktif, yang berarti mereka tidak gigih, tidak produktif, dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perputaran roda perusahaan tidak akan berhasil (Fitriyani et al., 2024).

Aspek berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kepuasan kerja. Umumnya karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan biasanya akan melakukan lebih dari yang diharapkan dan terus berusaha lebih baik. Kebalikannya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang pekerjaan selaku suatu yang menjemukan serta membosankan, sehingga mereka bekerja dengan terpaksa serta sembarangan (Fitriyani et al., 2024).

Konsultan HAKI ABD. adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa firma hukum kekayaan intelektual terdepan di Indonesia. Sekarang firma ini telah menjadi perusahaan kekayaan intelektual yang paling terkenal di Indonesia. Firma ini juga telah membantu berbagai perusahaan lokal dan internasional dalam melindungi dan mengelola aset kekayaan intelektual mereka dengan efektif.

Untuk mempertahankan kualitas layanan dan reputasi yang telah dibangun selama bertahun-tahun maka performa kinerja karyawan di perusahaan ini sangat penting. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan Firma Hukum Konsultan HAKI ABD. Jakarta yang dapat disebabkan oleh sejumlah faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Firma Hukum Konsultan HAKI ABD. Jakarta selalu melakukan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada setiap akhir tahun untuk guna melakukan evaluasi kepada kinerja karyawan, dan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2021 sampai dengan 2023 hasil kinerja karyawan berubah secara fluktuatif, dapat dilihat dalam tabel data kinerja karyawan Firma Hukum Konsultan HAKI ABD. Jakarta dari tahun 2021 hingga 2023 berikut ini

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan Konsultan HAKI ABD. Jakarta Periode (2021 s/d 2023)

Penilaian kinerja, jumlah karyawan						
Tahun	Jumlah karyawan	Superior	Very good	Good	Need Improvement	Under
2021	92	17	22	27	24	2
2022	93	21	26	30	12	4
2023	95	18	32	29	10	6

Sumber : Data kinerja karyawan Firma Hukum Konsultan HAKI ABD. 2024

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi fluktuasi tingkat kinerja karyawan firma hukum Kosultan HAKI BD. Jakarta pada tiga tahun terakhir. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Sebagai seorang pemimpin, memiliki kemampuan komunikasi yang baik sangatlah penting. Akan tetapi dalam kasus ini karyawan firma hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta merasa penyampaian informasi yang disampaikan oleh pimpinan kadang kala terlambat. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tertinggal akan informasi terkait pekerjaan. Pemimpin yang kurang komunikatif maka akan menghambat tugas dan tanggung jawab karyawan dan akan berdampak juga pada kinerja karyawan.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan firma hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta. Salah satu hal yang dapat menurunnya motivasi karyawan yaitu dengan berkurangnya ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seperti telatnya penyelesaian pekerjaan pada deadline yang ditentukan. Dengan demikian, penurunan motivasi yang berdampak pada menurunnya ketekunan dapat menjadi salah satu alasan utama di balik menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja, menurunnya kepuasan kerja karyawan sering dikaitkan dengan kurangnya kesempatan promosi, Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan perlu menerapkan proses promosi yang transparan dan adil serta memberikan memberikan jalur pengembangan karir yang jelas. Hal tersebut juga membuat berkurangnya rasa kepuasan dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas menurunnya kinerja karyawan firma hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki banyak manfaat bagi organisasi seperti meningkatkan motivasi, kreativitas dan pengambilan keputusan yang baik. Menurut (Mustika et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

di dapat hasil yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Sembiring, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan di dapat hasil yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu kunci tercapainya tujuan organisasi, karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya, akan meningkatkan produktivitasnya. Menurut (Annisa et al., 2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah di dapat hasil pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tenga. Judul dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA FIRMA HUKUM KONSULTAN HAKI ABD. JAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti
Sebagai pemahaman dan wawasan pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan (Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta)
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan Firma Hukum Kosultan HAKI ABD. Jakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan