

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu tugas utama dalam MSDM adalah bagaimana memaksimalkan unsur manusia secara tepat agar tenaga kerja yang di hasilkan puas akan pekerjaan yang di lakukan. Dukungan sumber daya yang berkualitas, tentunya diharapkan menghasilkan pekerja yang efektif dan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Dalam SDM tidak luput dari peranan karyawan, karena karyawan ialah manusia yang memiliki hakekat individu dan sosial. Seberapa baik kinerja seorang karyawan bisa di lihat dari seberapa besar peranan manager dalam memotivasi karyawan selain faktor tehknologi dalam membantu kinerja seorang karyawan, dalam organisasi peranan pemimpin merupakan pilar sumber daya manusia dalam organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah berkaitan dengan pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan serta pemimpin

harus melihat bagaimana agar gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Rivai (2014), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategis yang di sukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh penelitian Andi hardianti (2016) berdasarkan penelitian yang di lakukan dapat di ketahui penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian yang di lakukan peneliti sangat baik dan demi menambah penelitian ini saya mengambil pengembangan karir sebagai variabel tambahan untuk mengimbangi kinerja karyawan pada generasi milenial yang rata-rata memiliki turn over sangat tinggi dalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusguna, Fathoni dan Haryono (2016) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan demokratis semakin meningkat, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Marwansyah (2015) terdapat dua perspektif tentang karir, perspektif pertama, karir adalah serangkaian pekerjaan yang di jalani seseorang selama hidupnya yang di sebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap dan motifasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa

orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang berani menjamin kehidupan yang lebih baik untuk para karyawannya. Namun itu tidak serta merta kesuksesan dibebankan pada perusahaan semata. Karyawan berperan penting dalam pengembangan perusahaan. Bentuk tanggung jawab karyawan dapat ditampilkan dengan selalu mengembangkan karirnya.

Perusahaan tentu akan memberikan fasilitas dan sarana terbaik demi mendapatkan karyawan yang berprestasi tinggi. Keduanya harus berkesinambungan dengan baik demi kesuksesan kedua belah pihak. Oleh karena itu, pengembangan karyawan harus terus dilakukan dalam proses perbaikan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing setiap generasi, generasi y atau yang biasa kita kenal dengan generasi milenial yaitu generasi dengan jumlah angkatan kerja tertinggi pada saat ini, Generasi Langgas (Millennials) atau biasanya disebut juga generasi Y, Netters, dan Nexters merupakan generasi yang berkembang dimana banyak inovasi-inovasi ilmu teknologi informasi (Robbins & Judge, 2010; Choi et al 2012). Generasi ini juga nyaman dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap terkoneksi dengan teman-temannya (Howe & Staruss, 2003). Menurut Choi et al (2012) generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi, sehingga sering digambarkan sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan (Lub et al., 2012).

Dalam hal pekerjaan, generasi langgas menaruh harapan yang tinggi dan mencari arti pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2010; Choi et al, 2012). Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisionalis yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. Millenials tidak setia kepada perusahaan, sebaliknya mereka setia kepada teman-teman mereka. Apabila mereka merasa bos atau rekan kerja mereka seperti teman mereka, maka mereka akan tetap

tinggal di perusahaan. Apabila mereka tidak menyukai atasan mereka maka mereka akan berhenti tanpa berpikir. (Cran, 2014). Millennials selalu ingin menghubungi atasan mereka termasuk lewat email dan pesan (Kapoor & Solomon, 2011). Generasi ini juga cenderung bersikap spontan, interaktif dan juga ingin didengar, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang efektif adalah demokratis, tidak hirarkis, dan transparan. Transparansi sangat penting untuk membangun dan membina hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan saat ini.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti di kantor JNE cabang Wonosari pada tanggal 28-31 Januari 2021 dari hasil survey yang di lakukan oleh studiilmu.com terhadap Generasi Millenial. Generasi Milenial sangat menghargai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, Generasi Milenial membuat pilihan secara mandiri, Generasi Milenial [tidak suka melakukan hal yang tidak disukai](#), Hal terutama dalam daftar pekerjaan mereka adalah menjadi pemimpin, Generasi Milenial selalu ingin maju, namun tetap menghargai evolusi, Para Milenial menginginkan umpan balik dari manajer atau atasan mereka, Para Milenial menghargai keramahan dan keberagaman.

JNE Cabang Wonosari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik yang 98% merupakan generasi Millenial. Ada 3 (tiga) fenomena yang di temukan peneliti di JNE Cabang Wonosari. Fenomena pertama, Dalam pengambilan keputusan setiap tim atau divisi bisa membuat keputusan secara mandiri misalnya dalam pembuatan program dan penyelesaian masalah bisa di selesaikan karyawan sedangkan situasi tersebut sangat berbeda dengan kebanyakan perusahaan lain yang di mana segala keputusan harus menunggu dari pemimpin perusahaan. Fenomena kedua, Tradisi Pengembangan karir untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun akan di tawari untuk menjadi koordinator atau di perusahaan lain disebut SPV dan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dan kinerja yang baik akan di tawarkan berkerjasama membuka unit bisnis baru yang sejenis agar karyawan tersebut menjadi pemilik usaha hal-hal tersebut di lihat tanpa standar latar belakang pendidikan karyawan.

Fenomena ketiga, JNE Cabang Wonosari tidak menggunakan sistem presensi seperti di kebanyakan perusahaan lain namun kinerja karyawan JNE Cabang Wonosari baik sebagaimana perusahaan yang menggunakan sistem presensi.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y atau Generasi Milenial pada Karyawan Perseroan Terbatas Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Generasi Milenial di Cabang Wonosari”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan , maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Wonosari??
2. apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari??

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian adalah untuk menjawab pokok permasalahan penelitian.

Oleh karena itu , tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari
2. Untuk mengetahui variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari.

D. Manfaat Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji secara empiris: pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari.
2. Untuk menguji secara empiris: pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Wonosari.