

BAB I

PENDAHULUAN

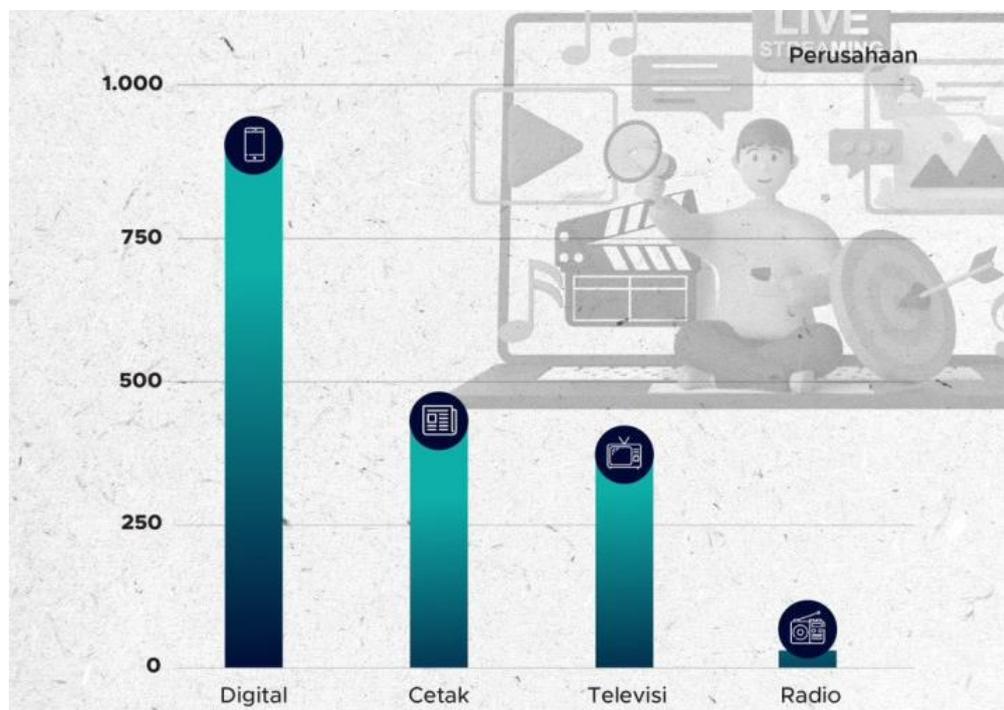
1.1 Latar Belakang

Fenomena globalisasi yang pesat telah berdampak luas pada berbagai negara, terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara hidup manusia, mempercepat pertukaran informasi, dan mempermudah akses terhadap data dari seluruh dunia. Revolusi digital ini telah menciptakan berbagai peluang dan tantangan baru bagi banyak sektor, termasuk ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan media. Transformasi digital ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga mengubah struktur organisasi dan cara kerja perusahaan di berbagai negara. Perkembangan ini memaksa berbagai pihak untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan di era digital.

Bidang teknologi dan informasi menjadi salah satu yang terkena dampak signifikan dari fenomena ini termasuk industri media berita, baik elektronik maupun cetak. Perusahaan media, sebagai salah satu contoh nyata, mengalami perubahan drastis dalam operasional dan model bisnisnya. Dengan munculnya internet dan teknologi digital lainnya, konsumen berita sekarang lebih memilih media elektronik dibandingkan media cetak tradisional. Platform berita online dan aplikasi mobile telah menjadi sumber utama informasi bagi banyak orang, menggantikan surat kabar dan majalah fisik. Transformasi ini menuntut perusahaan media untuk mengubah strategi

mereka agar dapat bersaing dan tetap relevan dalam lanskap media yang terus berkembang.

Di Indonesia, perusahaan media berita elektronik dan cetak memainkan peran penting dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat. Menurut data dari Dewan Pers, jumlah perusahaan media di Indonesia terus bertambah, meskipun media cetak menghadapi tantangan dari media digital.



Sumber : Dewan Pers, GoodStats.id

Gambar 1.1 Data perusahaan media di Indonesia per Januari 2023

Dari total 1.711 perusahaan media di Indonesia yang telah terverifikasi hingga Januari 2023, hanya ada 423 perusahaan media cetak di tanah air. Situasinya berbanding terbalik dengan jumlah media digital yang semakin meningkat. Berdasarkan data, media digital mendominasi perusahaan media di Indonesia dengan jumlah mencapai 902 perusahaan pada periode Januari 2023. Meskipun jumlah media cetak menurun, perusahaan-perusahaan ini

masih memiliki pembaca setia, terutama di daerah-daerah yang akses internetnya terbatas. Keberadaan perusahaan media ini menjadi indikator penting dalam melihat dinamika perubahan di industri media.

Azraputra et al., (2021) menjelaskan bahwa perusahaan media berita elektronik dan cetak berkontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Mereka menyediakan lapangan kerja, menghasilkan konten lokal yang berharga, dan berpartisipasi dalam menyebarkan informasi penting yang mempengaruhi opini publik. Selain itu, Nurliah (2018) menerangkan bahwa persaingan dalam industri media sangat ketat, dengan banyak pemain baru yang memasuki pasar setiap tahun. Laju pertumbuhan perusahaan media elektronik sangat cepat, didorong oleh meningkatnya penetrasi internet dan adopsi teknologi digital. Pertumbuhan ini mencerminkan meningkatnya permintaan akan informasi digital yang cepat dan mudah diakses.

Menurut Nurhajati & Wijayanto (2022) persaingan di antara perusahaan media berita elektronik sangat ketat, dipicu oleh berbagai faktor seperti inovasi teknologi, preferensi konsumen yang berubah, dan model bisnis yang terus berkembang. Untuk bertahan dan berkembang, perusahaan-perusahaan ini harus mampu menghadirkan konten yang menarik, relevan, dan dapat diakses dengan mudah. Tidak hanya itu, Haenens et al., (2022) juga menjelaskan jika kecepatan dalam menyampaikan berita dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi juga menjadi faktor penentu dalam persaingan ini. Pemanfaatan big data dan algoritma untuk memahami

preferensi audiens dan personalisasi konten menjadi strategi yang umum digunakan untuk memenangkan persaingan di pasar yang dinamis ini.

Perusahaan media berita elektronik dan cetak membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan (Suyasa & Sedana, 2020). Menurut Suryani et al., (2021) karyawan yang berkompeten dalam teknologi informasi, jurnalistik, pemasaran digital, dan manajemen konten memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Kompetensi dalam teknologi informasi memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan penggunaan perangkat lunak dan alat digital yang diperlukan untuk efisiensi operasional. Keahlian jurnalistik membantu dalam menghasilkan konten berkualitas tinggi yang informatif dan menarik. Pemasaran digital berperan dalam meningkatkan visibilitas dan daya tarik perusahaan di dunia maya, sementara manajemen konten memastikan bahwa seluruh konten yang diproduksi terstruktur dengan baik dan sesuai dengan strategi perusahaan. Kinerja karyawan yang unggul di bidang-bidang tersebut akan berdampak positif pada kualitas konten yang dihasilkan, yang pada gilirannya mempengaruhi reputasi serta keberlanjutan perusahaan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tindakan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan secara formal diakui sebagai bagian dari pekerjaan (Borman & Motowidlo, 1997). Peningkatan atau penurunan kinerja tergantung pada bagaimana perusahaan memelihara karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, motivasi, dukungan dari pemimpin

dan hubungan dengan organisasi. Salah satu faktor yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan demokratis (Pahrul et al., 2021). Kepemimpinan demokratis, yang melibatkan partisipasi aktif dari karyawan dalam pengambilan keputusan, telah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong keterbukaan, rasa memiliki, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan kelompok (Bassem & Adel, 2018).

Menurut Bassem & Adel (2018) kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara optimal. Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan mendorong inovasi. Keterlibatan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan berkontribusi secara maksimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2023) pada karyawan PT. Radar Ambon menemukan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga penelitian seperti yang dilakukan Riri (2021) pada karyawan PT. Wahana Semesta Citra

Banyuasin yang menyatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan tidak signifikan, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya oleh Pahrul et al., (2021) pada pegawai RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan juga menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan demokratis, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi (Diana et al., 2021). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Pahrul et al., (2021) juga menjelaskan jika budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi menjadi penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal dari karyawannya.

Bassem & Adel (2018) menekankan bahwa budaya yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam budaya yang positif cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, dan menunjukkan performa yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk

menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan strategis.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019) pada Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menghargai kerja sama dan kreativitas cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga elemen kunci dalam strategi peningkatan kinerja.

Selain hubungan langsung antara kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan, serta budaya organisasi dan kinerja karyawan, kepemimpinan demokratis juga dapat mendorong budaya organisasi yang positif Diana et al., (2021). Pemimpin yang demokratis mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendukung kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan demokratis memiliki efek ganda: meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan melalui penguatan budaya organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana et al., (2021) pada karyawan Dinas Pendidikan Jawa Timur dan Pahrul et al., (2021) pada pegawai RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan menyampaikan bahwa budaya organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang demokratis mendorong partisipasi karyawan dan transparansi, yang memperkuat budaya keterbukaan dan kolaborasi dalam organisasi. Budaya ini kemudian memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa efek kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebagian besar difasilitasi oleh budaya organisasi yang kuat.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Intermedia Pers, perusahaan yang beroperasi di bidang media berita elektronik dan cetak,. Perusahaan yang akan diteliti berada di dua kabupaten yaitu Kabupaten Jombang dan Kabupaten Mojokerto. Kedua perusahaan ini dipimpin oleh direktur yang sama, yang memungkinkan penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan karena memiliki kesamaan dalam kepemimpinan. Hal tersebut relevan dengan variabel penelitian ini, yaitu kepemimpinan demokratis. Alasan memilih kedua perusahaan ini juga didasarkan pada keterbatasan populasi penelitian, memungkinkan penelitian yang lebih fokus dan mendalam dalam menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian antara kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan masih ditemukan inkonsisten pada penelitian terdahulu. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, misalnya pada penelitian Rifai (2023) pada karyawan PT. Radar Ambon bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan pada penelitian Riri (2021) pada karyawan PT. Wahana Semesta Citra Banyuasin menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dimungkinkan ada variabel lain yang dapat membantu pencapaian kinerja karyawan agar lebih maksimal, dalam hal ini yaitu variabel budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi celah tersebut dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Intermedia Pers).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers?
2. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT. Intermedia Pers?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers?
4. Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Intermedia Pers yakni kepemimpinan demokratis dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi karyawan PT. Intermedia Pers.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Intermedia Pers.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia sebagai tambahan ilmu pengetahuan, memperkuat penelitian terdahulu, serta referensi atau pertimbangan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan informasi dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berkaitan dengan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi.