

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Rangguni Cemerlaning Tias et al., 2022).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal (Rangguni Cemerlaning Tias et al., 2022).

Dalam hal ini Karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari Karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu Karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya (Rangguni Cemerlaning Tias et al., 2022).

Menurut (Surya & Susanti, 2021) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *Servant Leadership*. Dimana *Servant Leadership* didefinisikan sebagai sebuah servant leadership yang melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja (Rahayu & Benyamin, 2020).

Selain *Servant Leadership*, Profesionalisme juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana (Iswanto, 2021) mengemukakan bahwa *Professionalisme is mark or qualities of profession* artinya Profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Sebagai dasar penguat pengertian di atas, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dan keahlian tertentu sehingga mempunyai kompetensi.

Kemudian selain dua faktor di atas, *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) juga dapat mempengaruhi kinerja. Dimana *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektifitas

dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal (Simanjuntak et al., 2020).

PT Igasar merupakan salah satu perusahaan yang terafiliasi dengan PT Semen Padang dengan kegiatan usaha bidang Engineering, distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (*Ready Mix* dan beton cetak), *Manufacturing*, *General Contractor* (kontraktor umum) dan pengembang. PT IGASAR merupakan salah satu perusahaan yang terafiliasi dengan PT Semen Padang dengan kegiatan usaha bidang Engineering, distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (*Ready Mix* dan beton cetak), *Manufacturing*, *General Contractor* (kontraktor umum) dan pengembang. Pada tanggal 12 September 1974, Komisi Ekonomi diroboh statusnya menjadi suatu Perseroan Terbatas (PT IGASAR) berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan No. 17 yang dibuat dihadapan Abdul Kadir Usman, SH Notaris di Padang. Guna penyesuaian Anggaran Dasar dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Undang Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas) Akta Pendirian Perusahaan PT Igasar dirubah dengan Akta No. 16 tanggal 13 Juni 2008 yang dibuat dihadapan Harti Virgo Putri, SH Notaris di Padang dengan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-8617.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 14 Nopember 2008, dan Perubahan Susunan Dewan Komisaris dan Direksi dengan Akta No 45 tanggal 10 Januari 2013.

Berikut rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT. Igasar Kota Padang Sumatera Barat tahun 2020-2021 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Igaras Kota
Padang Sumatera Barat 2020-2021

Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan					
No	Unsur-unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	Kesetiaan	85	Amat Baik	90	Amat Baik
2	Prestasi Kerja	77	Baik	70	Cukup
3	Tanggung Jawab	75	Baik	72	Cukup
4	Ketaatan	76	Cukup	73	Cukup
5	Kejujuran	78	Baik	75	Baik
6	Kerjasama	76	Cukup	71	Cukup
7	Prakarsa	78	Baik	75	Baik
8	Kepemimpinan	76	Baik	71	Cukup
Jumlah		621	Baik	597	Cukup
Rata-rata		77,62%		74,62%	

Sumber: PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan dari kategori baik menjadi cukup, terutama pada prestasi kerja dari kategori baik menjadi cukup. Prestasi kerja terjadi karena ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugas tepat waktu dan hasil kerja karyawan kurang maksimal. Pada unsur ketaatan terjadi karena karyawan yang lalai atau tidak mematuhi segala peraturan perusahaan atau melakukan pelanggaran seperti keterlambatan kerja, absensi karyawan, meninggalkan perusahaan sebelum waktunya dan lain sebagainya.

Dimana hal ini terindikasi rendahnya *Servant Leadership* yang rendah pada Karyawan, ditambah lagi rendahnya Profesionalisme Kerja pada Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang kurang bagus pada PT. Igasar Kota Padang Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2017), Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Busson Auto Finance (Baf) Cabang Surabaya I. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kartika et al., 2018), Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya Jeffrey. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Samantha & Almalik, 2019), Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variable Intervening. Metode Penelitian Yang Digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian Bahwa *Servant Leadership* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Perbedaan penelitian terdahulu yang penulis gunakan dengan penelitian yang penulis teliti adalah terletak pada objek penelitian, waktu penelitian dan ada

juga beberapa variabel yang tidak penulis gunakan, yang mana penulis hanya menggunakan variabel bebas *Servant Leadership* Dan Profesionalisme Kerja, variabel terikat Kinerja Karyawan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel interveningnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “**Analisis Pengaruh *Servant Leadership* Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* yang masih rendah akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan.
2. Profesionalisme Kerja Karyawan yang rendah menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang belum optimal akan berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama Karyawan akan menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan maksimal.

5. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi akan membuat penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.
6. Rendahnya tanggung jawab Karyawan dalam bekerja akan membuat kinerja karyawan menurun.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan membuat penyelesaian pekerjaan yang lama.
8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para Karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
9. Kurangnya Inovasi yang dilakukan Karyawan akan membuat kinerja tidak optimal.
10. Minimnya Kemampuan Kerja Karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan *Servant Leadership* (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z) sebagai variabel intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat

2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada PT. Igaras Kota Padang Sumatera Barat

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *Servant Leadership* dan Profesionalisme Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang *Servant Leadership* , Profesionalisme Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan.