

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Sebagaimana yang terdapat di sebuah jurnal yang mana pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sehingga, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten dan efisien, (Alviani et al., 2021).

Salain dari sumber daya manusianya yang harus diperhatikan kinerja karyawan juga menjadi satu perhatian dan merupakan hal yang sangat penting dalam kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Akan tetapi dalam kenyataannya, tidak semuanya bisa berjalan sebagaimana mestinya. Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar

kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, **(Wilujeng & Rembulan, 2020)**.

PT. Bakrie Pasaman Plantations adalah perusahaan minyak kelapa sawit yang berada di Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat yang kegiatan utamanya adalah mengolah biji buah sawit menjadi minyak mentah (CPO) yang kemudian akan dieskpor untuk diolah menjadi minyak jadi. Sebagai sebuah perusahaan yang besar dan maju, PT. Bakrie Pasaman Plantations yang merupakan bagian dari PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk yaitu perkebunan tertua di Indonesia. PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang ada di Kabupaten Pasaman Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantations (BPP) sebagai salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat.

Berikut akan di sajikan rekapitulasi absensi karyawan dan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan di PT.Bakrie Pasaman Plantations bagian Estate Lapangan Divisi 1 dalam bentuk tabel mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2020.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi dan Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Bakrie Pasaman Plantations bagian Astate Lapangan Divisi 1

Bulan Januari - Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan		Penilaian Kinerja Karyawan		
		Sakit	Cuti	P1	P2	P3
Januari	68	35	29	3	5	-
Februari	68	29	35	3	3	-
Maret	68	36	26	2	3	2
April	68	27	25	-	4	5
Mei	68	16	12	2	-	-
Juni	68	18	21	2	3	2
Juli	68	26	25	2	2	-
Agustus	68	23	27	-	3	-
September	68	27	35	2	-	4
Oktober	68	15	38	-	2	2
November	68	18	39	-	-	5
Desember	68	24	34	-	-	7
Total				16	25	27

(Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantations)

Keterangan :

P1 = Kinerja Luar Biasa.

P2 = Kinerja Mencapai Target.

P3 = Kinerja Dibawah Target.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa absensi karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations tidak stabil dan mengalami penurunan. Hal ini berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dalam kategori sakit mengalami peningkatan, dan karyawan yang masuk dalam kategori cuti juga mengalami peningkatan pada beberapa bulan terakhir. Dilihat dari tabel penilaian kinerja karyawan, dapat

diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan tiap bulannya pada PT. Bakrie Pasaman Plantations yang tidak stabil.

Hal ini berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dalam kategori dibawah target setiap bulannya terus bertambah. Karyawan yang hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai target berkurang setiap bulannya dan karyawan dengan kinerja diatas target disetiap bulannya juga berkurang. Hal ini yang akan memberikan dampak terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. Maka dari itu PT. Bakrie Pasaman Plantations harus bisa membangkitkan kinerja seluruh karyawan dengan adanya seorang atasan atau servant leadership yang bisa memberikan contoh atau layanan yang baik kepada bawahannya.

Menurut (A. S. H. Harahap & Dilla, 2020), *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani. Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dalam dinamika kehidupan pengikut dirinya serta komunikasinya dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh (T. Kurniawan et al., 2019) maka diperoleh hasil adanya korelasi positif signifikan antara *servant leadership* dengan kinerja efektifitas tim, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara *servant leadership* dengan kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan *servant leadership* di PT. Bakrie Pasaman Plantations adanya kendala bekerja pada karyawan, kinerja karyawan

sangat berpengaruh kepada *servant leadership*, semakin baik pelayanan dari pimpinan semakin baik untuk kemajuan suatu perusahaan, kemudian rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya kepedulian dari pimpinan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantations diindikasikan oleh beberapa faktor salah satunya *servant leadership* dan motivasi kerja.

Menurut **(Garaika, 2020)** Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

Hasil penelitian dari **(Khwarazmita, 2021)** menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila perusahaan memberikan motivasi yang tepat bagi para pekerja yang ada di dalamnya, maka mereka akan semaksimal mungkin melakukan setiap pekerjaan dan meyakini dengan mewujudkan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sehingga kepentingan-kepentingan mereka dapat terpenuhi.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan motivasi kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations, kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari pengaruh rendahnya motivasi kerja karyawan karena bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terbaik seperti memberikan reward dan bonus. Untuk meningkatkan motivasi pada karyawan yaitu dengan cara

mendongkrak semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Menurut **(Onsardi, 2019)** kepuasan kerja adalah hal yang sangat individual. Sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan terhadap sesama pimpinan dan sesama karyawan menggambarkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri . Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Terdapat sifat kepuasan yang sangat berbeda sesuai pada setiap karyawan dengan sistem nilai yang ada pada diri karyawan itu sendiri.

Menurut **(Adriansyah, 2019)** Kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karena keadaan yang menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada dalam dirinya. Secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Dilihat dari hasil penelitian **(Khwarazmita, 2021)**, mengungkapkan bahwa selain motivasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja dapat meningkatkan dan

menurunkan kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian terkait kepuasan kerja dan kinerja bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi pendorong hasil kerja karyawan dan perusahaan dikarenakan kepuasan kerja ialah hasil dari persepsi karyawan terkait dengan seberapa baik pekerjaannya memberikan suatu hal tertentu yang dinilai penting.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations, kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari pengaruh rendahnya kepuasan kerja karyawan karena bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terbaik seperti memberikan reward dan bonus. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan cara mendongkrak semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian akan dilakukan. Jika data-data yang dipaparkan cukup baik, maka secara tidak langsung perlu menduga untuk mengetahui benarkah merupakan kontribusi dari *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga untuk menjawab hal itu penelitian akan dilakukan dengan mengambil judul **“Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat *servant leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations masih rendah.
2. *Servant leadership* pada PT. Bakrie Pasaman Plantations perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan agar memberikan dampak positif pada suatu perusahaan.
3. *Servant leadership* di PT. Bakrie Pasaman Plantations masih kurang baik, dimana *servant leadership* tersebut belum dapat menciptakan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas masih belum baik.
4. Motivasi kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations terhadap karyawan masih kurang sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang diinginkan belum optimal.
5. Kurangnya motivasi dari pimpinan PT. Bakrie Pasaman Plantations kepada karyawan sehingga kinerja dari karyawannya kurang baik dan tidak memuaskan.
6. Kurangnya kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dalam bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan karena mereka mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja.
7. Kepuasan kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantations masih kurang, hal ini dikarenakan kurangnya kepedulian atasan terhadap perkembangan para karyawannya.

8. Kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan *servant leadership*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja belum ditingkatkan.
9. Rendahnya kinerja karyawan karena motivasi kerja dari perusahaan masih kurang dan belum efisien.
10. Atasan kurang memperhatikan sejauh mana kepuasan kerja yang dirakan karyawannya, sehingga karyawan sering merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengaruh *Servant Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT. Pasaman Plantation.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?
3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Plantation ?
6. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Plantation.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. bakrie Pasaman Plantaion.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation dengan *Servant Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya.