

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Produktivitas suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui dukungan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan dan memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif. Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi

bekerja lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya.

Rendahnya produktivitas SDM di dalam negeri terlihat dari jam kerja yang lebih rendah dibanding negara lain dan kemampuan dalam menghasilkan produk. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka perusahaan akan mampu melaksanakan tujuannya dengan efektif dan efisien.

(Anggraeni & Saragih, 2019) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan. Dalam arti keluaran yaitu barang atau jasa, dan masukan yaitu tenaga kerja, uang maupun bahan.

(Sholihin et al., 2017) menyatakan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan mungkin yang maksimal. Sedangkan menurut (Annisa, 2016) menyatakan secara umum produktivitas adalah menunjuk pada rasio output terhadap input mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapat dan kerusakan.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka perusahaan akan mampu melaksanakan tujuannya dengan *efektif* dan *efesien*. (Nurhartanti & Siti Maryam, 2020) menyatakan bahwa meningkatkan” produktivitas” kerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan untuk dapat melihat produktif atau tidaknya suatu perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi dimana di dalamnya terdapat kerja sama tim (*teamwork*), pelayanan seorang pemimpin (*servant leadership*) melalui Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah diantaranya adalah dengan memperhatikan (*teamwork*) kerja sama tim yang berjalan dengan baik. Penelitian yang ditemukan oleh (Nurhartanti & Siti Maryam, 2020) merekomendasikan untuk mengadopsi kerja sama tim dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Teamwork* merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan keterampilan,

pengetahuan, dan kemampuan mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di tempat kerja. Kerja sama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama.

(Nasir, 2017) menyatakan kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota.

(Annisa, 2016) menyatakan *teamwork* adalah kerjasama sekelompok. Teamwork adalah gotong royong, kerjasama. Pada esensinya *teamwork* adalah suatu kerjasama sekelompok orang dalam menunaikan tanggung jawabnya membuat keputusan bagi kepentingan organisasi. Demikian dapatlah dirumuskan, sebuah “*team*” adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan mau mengesampingkan otonomi individualnya sejauh dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Selain kerja sama tim (*teamwork*) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah *servant leadership*. Dari berbagai macam teori mengenai gaya kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*).

(A. I. Akbar, 2020) Menyatakan *servant leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan bagi para pengikutnya. Pemimpin yang melayani dimulai ketika menepatkan posisinya sebagai pelayan dalam interaksinya dengan bawahannya. Pemimpin yang melayani juga melakukan pengembangan kepemimpinan yang melayani pada orang lain dengan cara melakukan pemberdayaan dari aspirasi dan talenta yang dimiliki bawahannya.

(Hidayatulloh & Mukzam, 2017) menyatakan *servant leadership* adalah “Kepemimpinan berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani”. Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Sedangkan menurut (Safitri & Soliha, 2019) menyatakan pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan.

(Febriana, 2019) menyatakan Kepemimpinan pelayanan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan yang melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani (E. Akbar & Nurhidayati, 2018). Ketika pemimpin menegur, maka

pemimpin akan melakukan dengan cara pendekatan dan penyelesaian dengan damai, serta tidak memaksakan kehendaknya pada orang lain.

Hal terakhir yang mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja, Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja dan produktivitas juga saling berhubungan. (Utomo & Nuraeni, 2019) menyatakan bahwa: “Secara umum karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang tidak atau kurang puas. Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif.”

(Saprudin & Koeswardhana, 2018) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Sedangkan menurut (Said et al., 2017) menyatakan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karna dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk.

PT Igaras merupakan salah satu perusahaan yang terafiliasi dengan PT Semen Padang yang berkedudukan di Komplek PT Semen Padang, Indarung, Padang. Sumatra Barat, dengan kegiatan usaha di bidang *Engineering*, distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (*Ready Mix* dan beton cetak), *Manufacturing General Contractor* (kontraktor umum) dan pengembangan.

Fenomena di lapangan menunjukkan produksi karyawan yang masih mengalami naik turun, sehingga untuk pencapaian target pada tahun ini belum terpenuhi secara keseluruhan dikarenakan kurangnya kerjasama tim dalam bekerja, pelayanan seorang pemimpin belum begitu baik pada masing-masing karyawan, dan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja kurangnya kepuasan kerja akan memicu turunnya kreativitas dan menunjukkan karyawan yang tidak produktif. Selain itu, PT Igaras yang terletak di kota Sumatra Barat dengan tingkat kebisingan yang tinggi dan suhu udara yang kurang baik, sehingga disinyalir penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan di PT Igaras adalah karna hubungan kerja sama tim (*teamwork*), pelayanan seorang pemimpin (*servant leadership*) dan kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan distribusi RMC di PT Igaras Indarung Padang yang selalu mengalami naik turun, bisa kita simpulkan bahwa hasil produktivitasnya masih belum stabil. Selain itu, permasalahan lain yang juga dihadapi PT Igaras Indarung Padang yang berkaitan dengan program hubungan kerja sama tim (*teamwork*). cenderung menurun.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel laporan distribusi RMC PT Igasar Indarung Padang yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

**LAPORAN DISTRIBUSI RMC PADANG
BATCHING PLANT PADANG
PT. IGASAR PADA JANUARI-DESEMBER 2019**

BULAN	Volume (M3)	Pemakaian Bahan Baku			
		Semen(kg)	Pasir(kg)	Split(kg)	Aditiv(ltr)
Januari	359,5	132410	269,625	412,706	719
Februari	321	122480	240,75	368,508	642
Maret	898	329440	673,5	1030,904	1796
April	844,75	338030	633,5625	969,773	1689,5
Mei	788	297365	788	904,624	1576
Juni	222,5	81650	166,875	255,43	445
Juli	1070	431100	802,5	1228,36	2140
Agustus	1824	772340	1368	2093,952	3648
September	1265	502565	949,125	1452,794	2531
Oktober	2419,5	1066035	181462,5	27777,586	4839
November	1276,3	565849	957,225	1465,1924	2552,6
Desember	1916,4	760772	1437,3	2200,0272	3832,8

Sumber: laporan distribusi RMC PT Igasar Indarung Padang 2019

Pada tabel 1.1 di atas dilihat bahwa fenomena volume distribusi PT Igasar Indarung Padang selama 1 tahun terakhir per bulan mengalami fluktuasi (naik turun) pada bulan januari 359,5 (M3), bulan februari mengalami penurunan dengan volume distribusi 321 (M3), pada bulan maret mengalami kenaikan 898 (M3) bulan april 844,75 (M3), dengan pemakaian semen 338.030 (kg), dan pada bulan mai mengalami penurunan 788 (M3), bulan juni 222,5 (M3) dengan pemakaian semen 81.650 (kg), pada bulan juli mengalami kenaikan 1.070 (M3) dengan pemakaian semen sebanyak 431.100 (kg), dan pada bulan agustus

mengalami kenaikan lagi 1.824 (M3), pada bulan september turun volume 1.265 (M3), pada bulan oktober mengalami kenaikan tertinggi 2.419,5 (M3) dengan pemakaian semen 1.066.035 (kg), november 1.276,3 (M3), dengan pemakaian semen 565.849 (kg), dan mengalami kenaikan kembali dengan volume distribusi 1.916,4 (M3).

Berdasarkan tabel distribusi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Igasar Indarung Padang dengan topik penelitian tentang “Pengaruh *Teamwork* dan *Servant Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Igasar Indarung Padang melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendapat para ahli dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak yang mempengaruhi maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya fluktuasi volume distribusi PT Igasar Indarung Padang selama 1 tahun terakhir.
2. Fluktuasi tersebut terjadi disinyalir disebabkan oleh *teamwork* yang masih belum optimal.
3. Produktivitas kerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan.
4. Kerjasama tim yang masih tergolong rendah dalam penyelesaian target kerja
5. Kurangnya kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Belum optimalnya pemimpin mengimplementasikan *servent leadership* dalam organisasi.
7. Kurang meratanya pelayanan yang di berikan pemimpin kepada karyawan-karyawan.
8. Lingkungan tempat kerja yang kurang *kondusif* yang mengakibatkan rendahnya produktifitas karyawan.
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan masih belum optimal sehingga masih terdapat karyawan yang kurang Puas dalam bekerja.
10. Kurangnya efektivitas karyawan dalam bekerja.
11. Fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan rendahnya produktivitas karyawan.
12. Sarana dan prasarana yang belum lengkap menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh *Teamwork*, *Servant Leadership* terhadap produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *Teamwork* dan *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Igaras Indarung Padang ?
4. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
5. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
7. Bagaimana pengaruh *Teamwork*, *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
8. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Igaras Indarung Padang ?
9. Bagaimana Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Igaras Indarung Padang ?

1.5 Tujuan penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah di uraikan, maka dapat diuraikan tujuan dalam melakukan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Igaras Indarung Padang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Igaras Indarung Padang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* dan *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Igaras Indarung Padang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
7. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork*, *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT Igaras Indarung Padang ?
8. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Igaras Indarung Padang ?
9. Untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Igaasar Indarung Padang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan pada PT Igaras Indarung Padang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis agar lebih mendalami secara teoritis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman untuk bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan membandingkan sejauh mana hubungan antara teori yang telah diperoleh tersebut dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini InsyaAllah bisa dijadikan sebagai tambahan bahan rujukan bagi perusahaan untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal peningkatan produktivitas karyawan PT Igasar Indarung Padang.

3. Bagi Akademis

- a. Sebagai tambahan rujukan dan referensi bagi masyarakat umum dalam menganalisis pengaruh *Teamwork* dan *Servant Leadership* terhadap produktivitas karyawan serta pengaruh tidak langsung dari Kepuasan Kerja.
- b. Sebagai sarana dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *Teamwork*, *Servant Leadership*, Kepuasan Kerja, dan produktifitas karyawan.
- c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya kerja sama tim (*Teamwork*) meningkatkan produktivitas karyawan dan sebagai pertimbangan bagi pemimpin dalam melakukan kebijakan-

kebijakan yang akan diterapkan di dalam perusahaan dan dapat dijadikan referensi dalam pengembangan penelitian-penelitian berikutnya.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Untuk menjadi bahan bacaan yang relevan, dan menjadi pedoman dalam penelitian selanjutnya.