

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting didalamnya. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan, karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikiran, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi public maupun organisasi privat. Sering dengan adanya arus globalisasi menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahandalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas

organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki Sudarmanto (dalam Aji, 2015).

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, hal tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali industri yang bergerak dibidang furniture atau mebel. Pertumbuhan sektor industri pengolahan nonmigas di Indonesia dikutip dari Kemenperin (dalam Octavianasari, 2017) memaparkan bahwa sampai dengan triwulan III 2015 telah mencapai 5,21%, lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi di tahun 2014 yakni sebesar 4,73%, hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik ditingkat nasional maupun internasional. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan

suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya, dimana karyawan yang memiliki profesionalisme dan integritas merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (dalam Soetrisno, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Kurniawan, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Mathis (dalam Fahrana, 2016) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (dalam Tatilu, 2014), kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (dalam Tatilu, 2014) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati dan berkendak untuk melayani Autry (dalam Mira, 2012). Orientasi *servant leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin peayan (*servant leaders*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa. *Servant leadership* memiliki kelebihan karena hubungan antara pemimpin dengan bawahan berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang memiliki sifat ini mempunyai tanggungjawab untuk melayani kepentingan bawahan agar mereka menjadi lebih sejahtera. *Servant leadership* dapat diterapkan pada semua bidang profesi, organisasi, lembaga, perusahaan, dan pemerintahan karena bersifat pelayanan ini bersifat universal. Pemimpin yang melayani dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata suatu organisasi. *Servant leadership* yang berorientasi pada

kepemimpinan yang melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik di dalam organisasi. Karakteristik dari perilaku kepemimpinan yang melayani tumbuh dari nilai-nilai dan keyakinan individu Greenleaf (dalam Fahrana 2016).

Menurut Graham (dalam Sapengga, 2016), konsep kepemimpinan yang melayani adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. Jika peneliti sebelumnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mampu menciptakan sebuah motivasi kinerja pada karyawannya. Maka seharusnya *servant leadership* yang juga merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan, secara teoritis mampu menciptakan motivasi kinerja para karyawannya.

Servant leadership dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo membuktikan bahwa konstruk *servant leadership* adalah *unidimensionalitas*, yang berarti konstruk ini merupakan satu konstruk yang utuh. konstruk *servant leadership* yang paling penting dinyatakan adalah bahwa *servant leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pemimpin. *Servant leadership* sebagai kepemimpinan yang melayani utamanya dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan *atmosfer dignity* (martabat) dan

respect (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan oleh Greenleaf (dalam Fahrana 2016).

PT. Sago Nauli Sinunukan merupakan pelopor perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Mandailing Natal yang telah berhasil melaksanakan pembangunan perkebunan kelapa sawit PIR-Trans pola kemitraan Anak Bapak Angkat. PT. Sago Nauli Sinunukan telah menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*, tetapi belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan itu dikarenakan masih rendahnya kesadaran para karyawan dan menyalah artikan maksud dari *servant leadership*. Tujuan penerapan *Servant Leadership* oleh pemimpin perusahaan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan tanggungjawab karyawan pada pekerjaan. Perilaku tersebut diharapkan dapat memperkecil perasaan tertekan terhadap tuntutan. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan produktif pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pimpinan, dari penilaian kinerja para karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 perusahaan tidak mengalami peningkatan, kualitas yang dihasilkan oleh para pekerja cenderung kurang memuaskan, banyak pekerja yang bekerja asal-asalan, tidak teliti serta menyebabkan terjadinya kesalahan. Sehingga target yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diinginkan dan tidak pernah mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan oleh karena itu kualitas hasil olah dari kelapa sawit kurang baik dan

membuat PT. Sago Nauli terjadi penurunan. Banyak juga karyawan yang melupakan aturan, visi dan misi perusahaan sehingga karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu, sering terlambat, membolos dan serta pulang sebelum waktunya jam kerja selesai. Para pekerja juga bermalas-malasan atau lebih banyak duduk saat jam kerja sehingga membuat pekerjaan lainnya menumpuk dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Tidak ada rasa solidaritas para pekerja disaat bekerja contohnya pekerja yang lebih dulu siap mengerjakan tugasnya tidak mau menolong teman satu kerjanya. Kurangnya percaya diri dan keterampilan pekerja dalam menggunakan alat mesin yang ada, sehingga membuat pekerjaan lainnya menjadi lambat. Karyawan juga mengatakan bahwa pemimpin yang cenderung kurang berinteraksi dengan lingkungan tempat kerjanya sehingga kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, seperti keluhan para karyawan yang tidak diperdulikan pemimpin contohnya, ada peralatan mesin yang digunakan mengalami kerusakan tetapi tidak pernah di tanggapi sehingga target yang di inginkan tidak tercapai. Pemimpin juga kurang peduli terhadap karyawannya dan tidak peduli terhadap karyawannya jika ada yang kurang sehat. Pimpinan jarang sekali memberikan pujian dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi, pemimpin kurang peduli tentang kinerja yang dimiliki karyawannya. Pimpinan kurang bertanggung jawab sesuai dengan visi misi perusahaan. Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menawarkan kenaikan

jabatan atau pemimpin hanya memperdulikan tentang orang terdekatnya. Karyawan bekerja semaunya bahkan melalaikan pekerjaan. Karyawan kurang teliti dalam melaksanakan tugasnya seperti di bagian produksi banyak buah sawit yang tidak disortir dengan baik sehingga ada buah sawit yang tidak memenuhi persyaratan ikut masuk kedalam penggilingan seperti sawit yang belum matang dan ada buah sawit yang busuk juga. Selain itu pimpinan jarang menindak tegas pekerja yang tidak memenuhi target atau malalaikan tugasnya sehingga situasi melalaikan pekerjaan selalu terjadi bahkan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan lain juga menyebutkan bahwa pimpinan jarang hadir di lokasi bekerja, sehingga cenderung mengabaikan pekerjaan yang tertinggal dan tidak memenuhi target perusahaan. Pemimpin menjelaskan kalau ia sering mendapati karyawan atau pekerjanya yang lalai dalam melakukan tugasnya akibatnya hasil kerjanya dibawah rata-rata. Karyawan juga disaat pimpinan tidak berada di kantor para karyawan tidak menjalankan tugasnya. Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan pimpinan hanya sekedar menegurnya. Seperti karyawan yang terlambat memberi laporan bulanan perusahaan dan tidak tepat waktu pimpinan hanya mengingatkannya kepada karyawan tersebut untuk segera di kerjakan dan segera di laporkan dari sana dapat dilihat karena pimpinan yang kurang tegas kepada karyawannya sehingga karyawan lalai dengan tugasnya dan pimpinan juga tidak memberikan sanksi.

Penelitian tentang *servant leadership* dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Fahrana (2016) dengan judul *Servant Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Non Bank Pontianak*. Hasil penelitian ini membuktikan dugaan hipotesis dapat diterima yaitu dimana *servant leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan non bank di Pontianak dalam penelitian ini adalah PT. Pegadaian (Persero) Area Pontianak dan PT. Finansial Multi Finance Pontianak. Penelitian tentang *servant leadership* dan kinerja karyawan oleh Sapengga (2016) yang berjudul pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. daun kencana sakti Mojokerto. Hasil penelitian ini bahwa *love, empowerment, vision, humility, dan trust* ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Aji (2016) yang berjudul *servant leadership dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas negeri kota Padang*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinannya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *servant leadership*. Hal ini dikarenakan karena masih minimnya gaya kepemimpinan yang dipakai di perusahaan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Melihat fenomena yang terjadi di PT. Sago Nauli Sinunukan,

penulis ingin melakukan penelitian lanjut melalui tugas akhir tentang Hubungan antara *Servant Leadership* dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Sago Nauli Sinunukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Servant Leadership* dengan kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Sinunukan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* dengan kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Sinunukan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi dan menerapkan teori-teori yang sudah ditemukan oleh ahli-ahli sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Sinunukan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang lingkungan kerja yang kondusif dan terjalinnya hubungan kerja antar pimpinan dan karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang hubungan antara *servant leadership* terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.