

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Luas perkebunan kelapa sawit Indonesia tercatat mencapai 14,3 Juta Ha (Ditjenbun, 2018). Perkebunan kelapa sawit rakyat berkontribusi 40,62% terhadap total luas perkebunan sawit Indonesia atau 5,8 juta Ha. Produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat berkisar 2 – 4 ton cpo/ha/th, masih lebih rendah dibandingkan dengan potensi optimumnya yaitu 7 – 8 ton cpo/ha/th. Berdasarkan hal ini meningkatkan produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat merupakan hal yang mendasar dan segera harus dilakukan. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk peningkatan produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat antara lain dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan *Good Agricultural Practices* (GAP) serta program peremajaan kelapa sawit rakyat (PSR).

Pengembangan SDM kelapa sawit sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2019 jo. Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan SDM, Penelitian dan Pengembangan, Peremajaan, serta Sarana dan Prasarana Perkebunan Kelapa Sawit disebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui: 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Penyuluhan, 4) Pendampingan dan Fasilitasi.

Provinsi Bengkulu, salah satu provinsi yang terletak di pulau sumatera, tercatat memiliki penguasaan lahan kelapa sawit pada 2019 mencapai 426.508

hektare atau sekitar 2,6 persen dari total luas tutupan kelapa sawit Indonesia. Tidak hanya itu, pada periode yang sama, Bengkulu tercatat mampu memproduksi minyak kelapa sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) sekitar 1.073.531 ton.

Perkembangan sumber daya manusia saat ini di dukung dengan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan modal bagi instansi. Untuk itu agar modal tersebut dapat efektif bagi instansi maka diharapkan return bagi perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan memenuhi semua kebutuhan pegawainya. Kebutuhan pegawai tidaklah general namun diberikan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Sebagian besar masyarakat Indonesia bergantung pada hasil perkebunan kelapa sawit. Hal ini juga menjadikan kelapa sawit sebagai komoditas terpenting di Indonesia. Saat ini sudah banyak dilakukan budidaya kelapa sawit di beberapa tempat di Indonesia. Untuk menjalankan fungsi organisasi, maka perlu diperhatikan keadaan fisik dan mental dari setiap karyawan untuk terus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Dengan dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dengan memberdayakan pegawai dengan sebaik-baiknya akan mendorong perilaku lebih pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memberikan kinerja melebihi harapan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang tercantum dalam *job description*, hal ini termasuk *organizational citizenship behavior*.

Untuk mengetahui lebih jauh fenomena *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas, dilakukan survey awal dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Hasil Survey awal *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan  
PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)**

| No | Pernyataan  | Jumlah responden | Jawaban |       |                |       |
|----|---|------------------|---------|-------|----------------|-------|
|    |   |                  | Orang   |       | Persentase (%) |       |
|    |   |                  | Ya      | Tidak | Ya             | Tidak |
| 1  | Saya membantu orang lain yang memiliki banyak pekerjaan yang berat                  | 20               | 8       | 12    | 40             | 60    |
| 2  | Saya membantu orang lain yang tidak hadir   | 20               | 4       | 16    | 20             | 80    |
| 3  | Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja                     | 20               | 8       | 12    | 40             | 80    |
| 4  | Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain           | 20               | 6       | 14    | 30             | 70    |
| 5  | Saya tidak mengambil istirahat tambahan   | 20               | 8       | 12    | 40             | 60    |
| 6  | Saya mengikuti aturan dan peraturan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat | 20               | 10      | 10    | 50             | 50    |
| 7  | Saya mengikuti perubahan dalam organisasi   | 20               | 10      | 10    | 50             | 50    |
| 8  | Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting                 | 20               | 4       | 16    | 20             | 80    |

|                  |  |    |   |    |             |             |
|------------------|--|----|---|----|-------------|-------------|
| 9                | Saya adalah orang yang selalu mendapatkan perhatian karena saya menunjukkan masalah saya | 20 | 2 | 18 | 10          | 90          |
| <b>Rata-Rata</b> |  |    |   |    | <b>33,3</b> | <b>68,9</b> |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa masih sedikitnya karyawan yang membantu orang lain yang tidak hadir, hal ini dibuktikan dengan presentase karyawan dan tidak mengambil istirahat tambahan yang menjawab “ya” hanya sebesar 40% dan dilihat pada item nomor 1, nomor 2 dan nomor 3 hanya 40% sementara 60% lainnya menjawab “tidak”. Dilihat secara umum, rata-rata jawaban karyawan untuk 9 pernyataan yang diberikan adalah 33,3% menjawab “ya” dan 68,9% menjawab “tidak”, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko masih termasuk dalam kategori rendah. Keadaan ini menjelaskan masih rendahnya pencapaian kinerja yang diperoleh oleh PT.Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko, hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior*, dimana rendahnya tindakan sukarela dengan membantu menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, seperti membantu menyelesaikan tugas untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan masih rendahnya perilaku yang melampaui apa diperlukan oleh organisasi, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi.

Salah satu upaya untuk mewujudkan karyawan yang professional dapat dilaksanakan melalui pengembangan kepribadian individu . Kegiatan pengembangan kepribadian individu merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan agar

mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain mengadakan pengembangan kepribadian individu, perusahaan juga membuat peraturan kepuasan kerja semua karyawan nya mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman.

Robbins & Judge (2015:19) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Adapun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Robbins (2008) dalam Putri dan Utami (2017) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

*Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama (Sendjaya, 2015, p.2). Menurut Yukl (2015: 9) *Servant leadership* adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Artinya kepemimpinan seseorang dapat mengarahkan suatu kelompok atau organisasi kepada tujuan organisasi dengan cara yang ditentukan organisasi. Dengan penerapan *servant leadership* dapat membuat pengikut merasa bahwa mereka saling melayani bukan hanya pengikut melayani

pemimpin sehingga mereka akan memberikan kemampuan terbaiknya bahkan sampai diluar jam kerja, mereka akan secara sadar mengabdikan diri pada organisasinya tanpa merasa terpaksa dan terbebani. Berdasarkan hasil penelitian Setiawan (2019) diketahui bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepribadian adalah jumlah total cara-cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2016) Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya.

Tentang kepuasan kerja, Hamali (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Hamali, 2016). Kepuasan merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Kepuasan juga bisa diartikan suatu sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan (Azhad, dkk., 2015). Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat

pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (2015) sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”. Prawironegoro dan Utari (2016:192), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Melihat fenomena ini maka penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Servant Leadership* Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningnya PT Karya Sawit Indomas (Ksm) Kabupaten Mukomuko.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah ditulis oleh penulis uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya *servant leadership* mengakibatkan menurunnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

2. Manakah variabel *servant leadership* yang berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja.
3. Kepuasan karyawan yang belum tercapai.
4. Kurangnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.
5. Masih belum maksimal dalam memenuhi hak-hak karyawan.
6. Cara meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan.
7. Tingkat pengaruh kepribadian karyawan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
8. Fakto-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Karya Sawit Indomas (Ksm) Kabupaten Mukomuko.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?

3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap Kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap Kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?
6. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap *organization citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?
7. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *organization citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) periode 2021?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).

3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
6. Untuk mengetahui *servant leadership* berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
7. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat memberikan harapan sebagai berikut

1. Bagi PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja dengan mempertimbangkan *servant leadership* dan Kepribadian.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, kaitannya dengan pengaruh *servant leadership* dan Kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kepuasan kerja .

### 3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh *servant leadership* dan Kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

### 4. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat.

### 5. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.