

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, ketika perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu servant leadership agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Selain servant leadership banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Incasi Raya Kota Padang, harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan

faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor servant leadership, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan OCB.

Menurut (Pramularso, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Servant Leadership* (kepemimpinan melayani). (Putri, 2016) “Pemimpin adalah seorang yang menggunakan hak dan wewenang kepemimpinannya untuk bertanggung jawab dan mengarahkan anggotanya mencapai suatu tujuan organisasi”.

Menurut (Kartono, 2016) menyatakan bahwa “Pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan dalam kepribadiannya, khususnya kelebihan mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas yang bermanfaat demi mencapai tujuan perusahaan”.

Kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) mulai disorot pertama kali ketika Robert K. Greenleaf (1904 – 1990) menulis sebuah karya tulis pada tahun 1970 yang berjudul “*The Servant as Leader*”. Menurut (Sapengga, 2016) , *Servant Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani.

(Kurniawan et al., 2019) mendefinisikan: *Servant Leadership as “a practical altruistic philosophy which supports people who choose to serve first, and then lead as a way of expanding service to individuals and institutions.*

Servant Leadership encourages collaboration, trust, foresight, listening, and the ethical use of power and empowerment.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa :”Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya sehingga

mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna, para karyawan hanya akan menanggapi bonus yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Dan apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi dilaksanakan maka akan kehilangan daya efektifnya.

Menurut (Ngalimun, 2019) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut (Yumna et al., 2017) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

PT Incasi Raya bergerak di perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Padang – Sumatera Barat – bergabung dengan kantor pusat dari perusahaan satu grup yang lain dari Grup Incasi Raya. Secara operasional, perusahaan didukung dengan 7.000 hektar perkebunan kelapa sawit di Pesisir Selatan – Sumatera Barat, dan 1 pabrik pengilangan di Padang – Sumatera Barat.

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Incasi Kota Padang Perkebunan Incasi Raya dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki area tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa area

yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas, bahkan juga pencahayaan yang kurang. Hal ini disebabkan sistem sirkulasi udara yang kurang memadai dan tidak semua ruangan kerja menggunakan sirkulasi udara.

PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Inderapura Kecamatan Pancung Soal dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana servant leadership terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Faktor karyawan merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses sumber daya manusia, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan seperti insentif, dan kompensasi, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap keberadaan karyawan agar karyawan loyal terhadap perusahaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Incasi Raya Kota Padang dalam budaya organisasi adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuai dalam pemberian upah insentif yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang

bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020:

Tabel 1.1
Target PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target Penjualan TBS	Jumlah Penjualan TBS	Tingkat Persentase (%)
2016	29.723.955.250	24.604.960.496	83%
2017	29.723.955.250	19.329.630.244	65%
2018	29.723.955.250	28.651.293.269	96%
2019	29.723.955.250	21.826.001.244	73%
2020	29.723.955.250	26.202.278.446	88%

Sumber : PT. Incasi Raya Kota Padang

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Kota Padang mengalami fluktuasi yang tentunya akan mempengaruhi target perusahaan. Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang masih rendah.

Dimanan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang

digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kaleem, 2019), *The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanum et al., 2020), *The Influence Of Servant Leadership On Performance of Employee*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Musabah et al., 2017), *The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Omani Public Employees' Work Performance*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Incasi Raya Kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Incasi Raya Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* yang masih belum optimal dilakukan.
2. Budaya Organisasi yang masih rendah.
3. Lingkungan Kerja karyawan yang kurang nyaman.
4. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang masih rendah.
5. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang.
6. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan
7. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi.
8. Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja
9. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja
10. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
11. Disiplin Kerja yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan, maka dibatasi variabel terikatnya Kinerja Karyawan, variabel bebasnya *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan variabel Interveningnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
4. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
8. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang?
9. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang?

10. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Incasi Raya Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang

8. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang
9. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang
10. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Kota Padang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Incasi Raya Kota Padang yang berkaitan dengan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bagi PT. Incasi Raya Kota Padang agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.