

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia (SDM) yang berdaya kuat dan perilaku yang berkualitas sangatlah penting sekali dalam suatu organisasi, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya alam saja, tetapi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sangat penting dalam setiap daerah maupun di setiap negara dimana suatu kemajuan bangsa negara akan sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang di milikinya karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional dan kelangsungan hidup didalam suatu perusahaan.

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja SDM didalamnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Suparyadi (2015), dimana kinerja karyawan menjadi permasalahan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut(Damayanti, Hanafi, and Cahyadi 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi ,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal ,tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika ,jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan , diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar parah perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.sedangkan menurut (Damayanti, Hanafi, and Cahyadi 2018) dari penelitiannya tentang kinerja ,bhawa factor-faktor kinerja yang paling sering digunakan sebagai idikator penelitian adalah pengetahuan ,kemampuan ,kerja terhadap perkerjaan (autusiasme, komitmen, motivasi), kualitas kerja ,volume hasil kerja produksi dan interaksi (komunikasi , hubungan dan kelompok .kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan .untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengolaan sdm yang berkaitan dengan kompensasi , lingkungan kerja dengan kempemimpinan .

Mnurut (Putri 2018) kerja didefenisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai .kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat oelh seoarng atau kelompok orang dalam dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal .idak melanggar hukum dan idsk bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Fauzi 2015)..servant leadership merupakan tipe kepemimpinan yang tersedia melayani serta mengayomi seluruh karyawannya dan selalu menunjukkan kedekatannya yang sangat erat diantara keduanya

Menurut (Mira and Margaretha 2012) “*Servant Leadership* merupakan pelayanan yang diberikan oleh pemimpin dengan memprioritaskan bawahannya sebagai bentuk dari tanggung jawabnya. Semakin baik *Servant Leadership* dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula Kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan . Hal tersebut sejalan dengan pendapat dan hasil penelitian yang dilakukan (Aji, M. 2016) dan Srimulyani (2013) yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan (Kamanjaya 2017) menyatakan bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..

Spears Handoyo (2010:31) menggambarkan 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 .sepuluh karakteristik yang menggambarkan esensi dari seorang servant leadership.karakteristik tersebut adalah mendengarkan ,empati ,menyembuhkan kesadaran diri ,persuasive ,konseptual ,memiliki visi ,kemampuan melayani (stewardship),komitmen terhadap perkembangan individu .

Servant leadership dapat mempengaruhi kinerja karyawan ,sebab dengan adanya pelayanan yang diberikan pemimpin kepada karyawan dengan baik , maka akan membua karyawan memepunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempa dia bekerja .

Menurut (Ahmadiansyah 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuan sendiri .sedangkan menurut (Sopi Dan Nafiah, 2019) motivasi kerja merupakan alasan-alasan dorongan-dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu . sedangkan menurut (Sugiarti 2019) motivasi merupakan factor psikologis yang menunjukan minat individu terhadap pekerjaan , rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukakan.

Motivasi juga dapat berpengaruh pada semangat kerja pada karyawan yang menjadikan mereka semangat untuk mencapai tujuannya (Tania 2013).“Dimana dengan adanya Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian serta Dewi & Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya motivasi tinggi atau dorongan tinggi dari atasan atau pemimpin akan membuat semangat karyawan untuk mencapai tujuannya, maka juga tidak berpikir kalau mereka berkerja bukan untuk diri sendiri melainkan untuk perusahaan , sebenarnya kesadaran itu yang harus ditanamkan dalam diri karyawan masing-masing ,sehingga bisa berkerja dengan baik.

Motivasi juga merupakan sebab dari tindakan yang dilakukan.upaya yang mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahuikan seharusnya dilakukan motivasi di bagi menjadi 2 yaitu dapat berupa motivasi instrinsik dan

ekstrinsik .motivasi intrisik contohnya kepuasan perasaan mencapai motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negative.seorang yang termotivasi orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya dan organisasi tempat orang bekerja. Seorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal kerja.

Menurut (Sakti, Dwi Handoyo, and Wihadanto 2020) Organizational Citizenship Behavior adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini mengikutsertakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Perilaku ini menunjukkan nilai tambah karyawan yang adalah salah satu bentuk tingkah laku prososial, yakni tingkah laku sosial yang positif, konstruktif dan berarti membantu.

PT.Karya sawitindo mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industry ,yang mengolah 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 diindonesia . saat ini sudah banyak dilakukan budidaya kelapa sawit di beberapa tempat di indonesia .konsep kbudidaya kelapa sawit sebagian besar berupa perkebunan jumlahnya sangat luas hal ini juga berdampak pada perluasan area perkebunan kelapa sawit.meskipun pun begitu tidak semua daratan Indonesia sesuai untuk budidaya tumbuhan kelapa sawit . PT. Karya SawitIndo mas didirikan pada tahun 2010 ,di jl.lintas Bengkulu PT. karya sawitindo mas (KSM) memproduksi CPO dan inti sawit melalui pengolahan tanda buah sawit segar .karya sawit indomas memiliki kapasitas pemrosesan yang lebih di bandingkan

dengan pabrik pengolahan kelapa sawit SJAI lainnya .ia mampu mengolah hingga 6 ton buah perjam dan hasilnya di jual untuk memenuhi permintaa pasar dalam negeri dan juga di ekspor keluar negeri melalui pelabuhan teluk bayur padang , berikut adalah tabel pengolahan buah sawit PT.Karya sawitindo mas (KSM) dari tahun 2017 samapi 2019 sebagai beriku:

Tabel 1.1

Pengolahan buah sawit PT.Karya Sawitindo Mas

Tahun	Pengolahan Sawit (Ton)
2017	76
2018	74
2019	60

Sumber :Data primer diolah

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa pergerakan pengolahan sawit pada PT.Karya Sawitindo Mas mengalami penurunan pada tahun 2017 – 2019. Pada tahun 2017 pengolahan sawit sebesar 76 ton. Pada akhir 2018 menurun sebanyak 2 ton menjadi sebesar 74 ton. Dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2019 sebesar 14 ton menjadi 60 ton. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT.Karya Sawitindo Mas ada sedikit gangguan sehingga berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Hal ini bisa saja disebabkan oleh Minimnya servant leadership terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM), Kurangnya motivasi Terhadap kinerja Kerja Karyawan, Kurangnya pelatihan Terhadap kinerja Karyawan. Minimnya kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan, Minimnya perhatian pemimpin terhadap karyawan dan Belum terlihat pengembangan karir di perusahaan terhadap karyawan.

Salasatu upaya untuk mewujudkan pegawai yang professional dapat dilaksanakan melalui pengembangan karir. Kegiatan pengembangan karir merupakan proses peningkatan kompetensi pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain mengadakan pengembangan karir perusahaan juga membuat peraturan kepuasan kerjasemua karyawanya 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. Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang kepuasan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal. Ketidak puasnyakerja menjad faktor penurunan kinerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat keperusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kinerja karyawannya, setiap perusahaan akan selalu menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaanya tersebut , maka perusahaan akan melakukan berbagai cara agar memiliki karyawan yang mampu mencapai harapan dari perusahaan tersebut adapun hal yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningtkkan kinerja karyawannya ,dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan serta memberikan bimbingan yang baik kepada karyawan.

Menurut (Amalia and Fakhri 2016) hasil analisis dari perhitungan data tabel 4.14, diperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja (x) sebesar 10,230 dan t tabel 2,001 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilai t hitung $> t$ tabel dan

nilai signifikan < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut (Srihati 2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa korelasi antara servant leadership dengan kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian processing di kantor mail processing centre Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Motivasi Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT.Karya Sawitindo Mas**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya sikap kinerja karyawan yang dimiliki pada PT.Karya Sawitindo Mas
2. Motivasi karyawan yang masih kurang dalam mengerjakan pekerjaannya pada Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas
3. Kurangnya kesadaran Karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki di PT. Karya Sawitindo Mas
4. Lingkungan kerja karyawan yang tidak kondusif terhadap PT. Karya Sawitindo Mas
5. Suasana kerja Karyawannya masih Kurang baik pada PT. Karya Sawitindo Mas

6. Kurang nya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan kerjaya Terhadap PT. Karya Sawitindo Mas
7. Kurangnya Komunikasi antara karywan dan pemimpin PT. Karya Sawitindo Mas
8. Penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya PT. Karya Sawitindo Mas
9. Kurangnya partisipasi karyawan dalam bekerja pada PT. Karya Sawitindo Mas
10. Kurang nya motivasi dari menejer pada PT. Karya Sawitindo Mas

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Servant Leadership (X1), Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat deyang Melalui Organazational citizenship Behavior (Z) sebagai variabel intervening Studi Pada PT.Karya Sawitindo Mas

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas ?
3. Bagaimana pengaruh Servant Leadership terhadap Organazatioinal Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Karya Sawitindo Mas ?

4. Bagaimana pengaruh, Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Karya Sawitindo Mas ?
5. Bagaimana pengaruh Servant Leadership ke Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja ke Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas ?
7. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Karya Sawitindo Mas

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karya Sawitindo Mas
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
3. Untuk mengetahui *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Karya Sawitindo Mas
4. Untuk mengetahui pengaruh, Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Karya Sawitindo Mas
5. Untuk Mengetahui pengaruh *Servant Leadership* ke Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas

6. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja ke Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas
7. Untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Karya Sawitindo Mas

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak pencapaian tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai, rumusan masalah dapat dipecahkan secara akurat dan tepat, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan *Servant Leader Ship Dan Motivasi Kerja* secara bersama-sama terhadap Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT.Karya Sawit Indomas.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia.

d. Bagi umum.

Sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan dan juga bagi perusahaan atau organisasi. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.