

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan penggunaan dan pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan masyarakat pengguna bangunan tersebut. Ditengah ketatnya kondisi persaingan bisnis jasa konstruksi ini, para pelaku bisnis jasa konstruksi harus berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Terjaganya eksistensi suatu perusahaan diantaranya tergantung pada keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi perusahaan.

Keberhasilan yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui *servant leadership* yang baik.

Dengan adanya keterkaitan antara atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan situasi yang harmonis melalui kepuasan kerja sehingga menimbulkan komitmen organisasi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan .

Dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas yang memiliki *servant leadership* dan dengan adanya kompensasi sehingga mampu meningkatkan komitmen dalam sebuah organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, maka dari itu perlu diadakannya komitmen organisasi, mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan. **(Prasetyo et al., 2020)** mengatakan komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi

(Mira & Margaretha, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Untuk mendukung terciptanya komitmen organisasi yang maju dan *continue* diperlukannya pembentukan dan penerapan budaya seperti yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu *servant leadership*, kompensasi dan sebagainya. Strategi dalam pengelolaan SDM di dalam suatu perusahaan ditunjukkan untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan karyawan, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang menguntungkan.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas dalam menyelesaikan sesuatu secara bersama untuk tujuan bersama. (Nendah et al., 2021) mengungkapkan *servant leadership* adalah konsep yang dipelajari secara ekstensif di berbagai sektor. Hal ini berpusat pada nilai inti “peduli” dan “melayani” orang lain dan berfokus pada nilai kepercayaan, penghargaan terhadap orang lain dan memberdayakan bawahan dalam organisasi.

(Kamanjaya et al., 2017) mengemukakan bahwa *servant leadership* memfokuskan agar pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh bawahan mereka, adanya rasa empati serta dapat mengembangkan

mereka ke arah yang lebih baik. **(Manora et al., 2021)** *servant leadership* dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata sebuah perusahaan. *Servant leadership* yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik didalam organisasi.

Disatu sisi perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya dan karyawan membutuhkan imbalan berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. **(Sari & Riana, 2018)** menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

(Dwi & Atmaja, 2020) menyatakan bahwa ada dua jenis kompensasi yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa kompensasi yang dapat dihitung atau dinilai berdasarkan mata uang, sedangkan kompensasi non finansial berupa imbalan yang diberikan kepada individu seperti penghargaan berupa kenaikan jabatan, hubungandengan atasan maupunhubungan dengan sesama rekan kerja dan lingkungan kerja. Dan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan rasa komitmen yang ada pada diri karyawan.

(Jufrizen, 2018) mengemukakan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi

merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Selain *servant leadership* dan kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu kepuasan kerja. Dalam organisasi, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, setiap individu itu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya.

(**Hamali, 2016**) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan Kerja salah satu faktor yang penting dalam melihat dan menilai karyawan. Penilaian kepuasan kerja mengacu pada suatu hasil kerja karyawan. (**Suputra & Sriathi, 2018**) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

(**Ilahi et al., 2017**) mengungkapkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Selain itu dampak utama kepuasan kerja bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kepuasan

kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Hal yang penting dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan menantang, kondisi mendukung, gaji yang pantas, kesesuaian kepribadian dan rekan kerja. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan.

CV. Shinamo Jaya Payakumbuh merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang terintegrasi dengan kompetensi inti dalam sektor infrastruktur dan sektor konstruksi bangunan yang ada di Kota Payakumbuh. Perseroan terus memperkuat kemampuannya dengan memberikan solusi bernilai tambah untuk para klien dengan meningkatkan kapabilitas, aset dan sinergi didalam grup sekaligus membangun portofolio investasi strategisnya sejalan dengan komitmen Perseroan untuk melanjutkan peningkatan dan pertumbuhan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di CV. Shinamo Jaya Payakumbuh diketahui bahwa *servant leadership* yang kurang baik, kompensasi kurang baik dan kepuasan kerja masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan CV. Shinamo Jaya Payakumbuh yang selalu mengalami naik turun dalam kinerja karyawannya. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu bahkan belum bisa meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Berkenaan dengan *servant leadership* dimana karyawan kurang puas atas

kepemimpinan sehingga kompensasi yang terlihat buruk dan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel laporan absensi karyawan CV. Shinamo Jaya Payakumbuh yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan CV. Shinamo Jaya Payakumbuh Pada Bulan Juli –Desember Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Juli	70	57	9	-	2	2
Agustus	70	58	7	-	1	4
September	70	62	6	-	-	2
Oktober	70	61	4	-	3	2
November	70	67	1	-	2	-
Desember	70	64	3	-	2	1

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan dan keterlambatan karyawan terjadi fluktuasi. Tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan juli dan tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan november sebanyak 67 orang yang hadir tepat waktu. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat stres kerja karyawan, dan kurangnya kompensasi karyawan dalam bekerja. Sehingga akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan pada CV. Shinamo Jaya Payakumbuh.

Sehingga hal ini disinyalir akan mempengaruhi *servant leadership*, kompensasi pada CV. Shinamo Jaya Payakumbuh yang berdampak pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengadakan penelitian dengan judul “ **PENGARUH *SERVANTLEADERSHIP* DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.SHINAMO JAYA KOTA PAYAKUMBUH MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak factor yang mempengaruhi *servant leadership* dan kompensasi. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum mampu menciptakan peningkatan Komitmen Organisasi Pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
2. Kompensasi masih perlu ditingkatkan dalam mendorong kinerja karyawan Pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
3. Masih rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
4. Masih adanya karyawan keluar pada jam kerja pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
5. Disiplin kerja yang diterapkan belum optimal pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.

6. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang dimiliki belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
7. Kinerja karyawan yang masih rendah pada karyawan CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.
8. Lingkungan kerja yang ada di organisasi belum tentu mendukung kinerja pada CV.Shinamo Jaya Kota Payakumbuh.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *servantleadership* dan kompensasi sebagai variabel bebas (variabel indenpenden) dan komitmen organisasi sebagai terikat (variabel dependen) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami,maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh *servantleadership* terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?
3. Bagaimanapengaruh*servantleadership* terhadap komitmen organisasipada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi Terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV.Shinamo Jaya Payakumbuh.

6. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Shinamo Jaya Payakumbuh.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Shinamo Jaya Payakumbuh.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan memberikan manfaat. Hal-hal tersebut antara lain:

1. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan komitmen organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya di konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan jurusan lainnya yang berhubungan.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap komitmen

organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya *servant leadership* dan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi sikap dan nilai-nilai perilaku setiap karyawan dalam menjalankan aktifitas kerja sehari-hari.