

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini akibat perubahan teknologi, ekonomi, dan kondisi pasar, persaingan hampir di semua sektor industri menjadi semakin ketat. Dengan persaingan yang ketat, salah satu bidang yang harus menjadi fokus perusahaan adalah bidang sumber daya manusia. Didalam suatu perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tetap tidak akan berjalan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pengembangan dan menentukan nasib perusahaan, kekuatan dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset yang paling penting dalam suatu perusahaan.

Proses keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Menurut **(Erlina, 2018)** sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang selalu dihadapi oleh perusahaan untuk menjalani

setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah tujuan utama suatu perusahaan. Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam rangka pengembangan perusahaan, karena kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (**Meti Azumastuti, 2020**) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya *servant leadership* (kepemimpinan melayani) yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta kepuasan kerja yang baik pula akan sangat berdampak pada kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. P&P Lembah Karet Padang yang bergerak dibidang produsen eksportir SIR. PT. P&P Lembah Karet merupakan badan usaha milik swasta. PT. P&P Lembah Karet merupakan suatu bentuk persekutuan untuk menjalankan perusahaan yang mempunyai modal usaha yang terbagi atas beberapa saham, dimana tiap sekutu/persero turut mengambil bagian sebanyak satu atau lebih saham. PT. P&P Lembah Karet adalah salah satu perusahaan industri swasta nasional yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi

karet remah (*crumb rubber*) yang memproduksi *Crumb Rubber* dengan orientasi ekspor 95%. Negara tujuan ekspor terbesar yaitu Amerika Serikat, selanjutnya Kanada dan China.

Ketatnya persaingan perdagangan internasional khususnya dalam persaingan industri pengolahan karet alam jadi karet remah (*scrumb rubber*) mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis. PT. P&P Lembah Karet Padang merupakan salah satu perusahaan pengolahan karet di kota Padang. Dalam melakukan kegiatan, perusahaan PT. P&P Lembah Karet memerlukan banyak karyawan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara terus-menerus.

Berdasarkan penelitian penulis di PT. P&P Lembah Karet Padang, ada beberapa permasalahan yang masih dirasakan pada perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawan. Menurut data tahun 2019 memberikan informasi bahwa penerimaan bahan baku kinerja produksi mengalami kenaikan dan penurunan secara tidak stabil sehingga berpengaruh terhadap target kinerja yang tidak tercapai dengan baik dan tidak mencapai maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet Padang.

Berikut ini data kinerja produksi penerimaan bahan baku di PT. P&P Lembah Karet Padang di tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Produksi

Penerimaan Bahan Baku PT. P&P Lembah Karet Tahun 2019

Bulan	Penerimaan (Kg)	
	Bruto	Netto
Januari	3,866,961	2.289.241
Februari	3,134,410	1.845.854
Maret	3,152,576	1.884.854
April	2,596,549	1.550.140
Mei	3,344,963	2.010.323
Juni	2,428,711	1.490.014
Juli	2,543,547	1.519.515
Agustus	2,157,891	1.305.524
September	1,931,562	1.168.595
Oktober	2,300,692	1.387.317
November	2,889,661	1.738.709
Desember	2,425,758	1.463.945
TOTAL	32,773,275 Kg	19.653.787 Kg

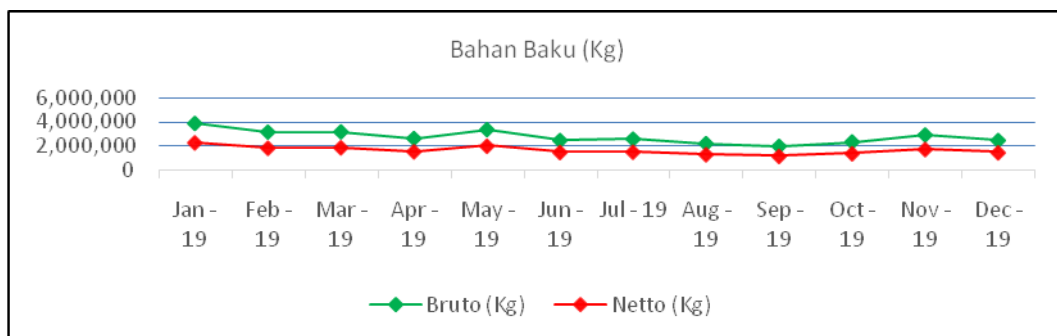
Sumber: PT. P&P Lembah Karet Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat angka kinerja produksi mengalami kenaikan dan penurunan secara tidak stabil. Data angka bruto dan angka netto tertinggi terdapat pada bulan januari yaitu bruto berjumlah 3,866,961 Kg dan netto berjumlah 2.289.241 Kg. Sedangkan angka terendah bruto dan angka netto terendah terdapat pada bulan september yaitu bruto berjumlah 1,931,562 Kg, dan netto berjumlah 1.168.595 Kg. Dapat total kinerja produksi bruto lebih besar daripada netto yaitu berjumlah 32,773,275 Kg sedangkan total netto berjumlah 19.653.787 Kg. Hal ini menyebabkan bahwa jika kinerja produksi mengalami penurunan secara tidak stabil maka produktifitas dari kinerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Padang juga menurun.

Dari data kinerja produksi tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Padang belum optimal dan dan masih perlu

ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berikut ini gambar grafik target dari kinerja produksi PT. P&P Lembah Karet Padang dapat dilihat pada grafik 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1
Grafik Target Kinerja Produksi



Sumber: PT. P&P Lembah Karet Padang

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil dari kinerja produksi karyawan PT. P&P Lembah Karet Padang belum dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang dengan baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Meti Azumastuti, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

Faktor yang pertama adalah *servant leadership*, menurut **(Farida et al., 2020)**, *servant leadership* merupakan seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan, yang selanjutnya secara sadar pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Menurut **(Kartawidjaja, 2020)**, *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kedua adalah lingkungan kerja. Menurut **(Sedarmayanti, 2017, p. 25)**, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **(sangadah, 2020)**, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ketiga adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening. Menurut **(Yolanda Dwiki Kartika , Debby Ayu Rizani, Nofpritasari, 2019)**, kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi,

komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Menurut (**Tampubolon & Sagala, 2020**), kepuasan kerja adalah merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Muhammad Aji, 2016**), menyimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Widyacahyani et al., 2020**), menyimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Siagian & Khair Hazmanan, 2018**), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Elburdah, 2021**), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Andalan.

Berdasarkan uraian di atas beserta data-data yang didapatkan, dapat diketahui bahwa kinerja dari karyawan PT. P&P Lembah Karet Padang belum optimal. Maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. P&P LEMBAH KARET PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
2. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) di dalam suatu perusahaan masih rendah.
3. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
4. Tidak adanya keterbatasan karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan mengeluh karena kelelahan fisik akibat kerja rutin.
5. Tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki mengakibatkan tingkat kepuasan kerja rendah.
6. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.
7. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai.
8. Kepuasan karyawan yang masih belum tercapai dengan baik.
9. Kinerja karyawan masih rendah mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
10. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Servant Leadership* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terkait dan Kepuasan Kerja (Z) dengan objek PT. P&P Lembah Karet Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. P&P Lembah Karet Padang

Sebagai salah satu sumber referensi bacaan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai upaya untuk melatih penulis berpikir kritis dan sistematis dengan menggunakan berbagai teori ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.