

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang Kinerja Karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut.

Menurut **(Kristanti, 2019:35)** Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut **(Suryani, 2020:87)** faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Konflik, Stres, Komunikasi, Motivasi, *Training*, Kompetensi, Disiplin dan Kepemimpinan (*Servant Leadership*).

Menurut **(Kristanti, 2019:39)** faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Proses Organisasi (Keterlibatan Kerja).

Menurut **(Arikunto, 2017:65)** Kepemimpinan (*Servant Leadership*) adalah suatu tindakan seorang pemimpin untuk bertindak melayani atas dasar perasaan yang tulus dan rasa tanggung jawab.

Menurut (**Bangun, 2016:87**) Komunikasi adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Menurut (**Robbins & Coutler, 2016:97**) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Bastami (2020)** menyatakan bahwa Kepemimpinan (*Servant Leadership*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Santosa (2019)** menyatakan bahwa Kepemimpinan (*Servant Leadership*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Muhraweni, Rasyid, 2017**) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Saputra, 2018**) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan **Sagita (2018)** menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Sunarsi (2019)** menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nama perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana, alamat lengkap desa padang lawas kecamatan padang lawas kabupaten dharmasraya propinsi sumatra barat nomor telpon 0754-71116 status permodalan PMA bidang usaha dan kegiatan perkebunan & pabrik kelapa sawitSK UKL &UPL yang disetujui No.

188.45/436/Kpts. Bpt-2004. PT. Sumbar Andalas Kencana ini salah satu dari banyak perusahaan pengelolaan kelapa sawit di Sumatera Barat yang beroperasi sejak tahun 2000an. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kabupaten Dharmasraya, PT. Sumbar Andalas Kencana memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Sumbar Andalas Kencana melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Sumbar Andalas Kencana akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Sumbar Andalas Kencana yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Sumbar Andalas Kencana. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Sumbar Andalas Kencana dari tahun 2016 sampai 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Sumbar Andalas Kencana
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2016	300.000	211.231	70,41
2017	300.000	189.863	63,28
2018	300.000	215.222	71,74
2019	300.000	221.988	73,99
2020	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber : PT. Sumbar Andalas Kencana

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi kelapa sawit pada PT. Sumbar Andalas Kencana pada tahun 2016 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton. dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2020 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *Servant Leadership* dan Komunikasi serta dengan Budaya Organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Dharmasraya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja yang terjadi di PT. Sumbar Andalas Kencana.
2. Stres Kerja yang terjadi di PT. Sumbar Andalas Kencana.
3. Komunikasi antar karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana masih tergolong rendah.
5. *Training* yang di dapatkan karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana belum maksimal.
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana tergolong rendah.
8. *Servant Leadership* yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Komitmen Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana tidak adanya kejelasan.
11. Proses Organisasi (Keterlibatan Kerja) yang belum berjalan secara sistematis.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Servant Leadership* (X_1) dan Komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas,

kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat serta Budaya Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana.

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 Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
7. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.