

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. 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. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.

Kemudian pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak pokok kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya **Mulyadi (2017)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi dalam setiap perusahaan. Pada Pt. Permata hijau pasaman (php), fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Manusia merupakan faktor yang strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk mencapai agar visi perusahaan dapat tercapai, manajemen SDM harus bisa meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas nya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selain itu perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, dan proses organisasi. Dari semua faktor tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar visi dalam perusahaan bisa tercapai.

Menurut **Arikunto (2016)** *Servant Leadership* adalah suatu tindakan seorang pemimpin untuk bertindak melayani atas dasar perasaan yang tulus dan rasa tanggung jawab.

Menurut **Priansa (2016)** menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang di penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari

perusahaan. Kemudian dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Serta Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Menurut **(Bangun, 2016)** Komunikasi adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Elvin, 2018)** yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Warouw, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Andari, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Yulipratama dan Ronny, 2016)** yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) merupakan perusahaan yang beralamat di Nagari Kapa, Kec. Luhak Nan Duo, Kab. Pasaman Barat Sumatera Barat. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan Kelapa Sawit. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan Kelapa Sawit ini dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Selain itu yang harus di perhatikan oleh PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Produktivitas karyawan terus mengalami penurunan setiap tahunnya.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Servant Leadership, Komunikasi Kerja,

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul :“**Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Keterampilan karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
2. Komunikasi kerja tidak berjalan dengan baik.
3. Manajemen kerja yang kurang terorganisir dengan baik.
4. Kompetensi karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
5. Kepuasan kerja karyawan yang kurang sehingga mengakibatkan produktivitas tidak maksimal.
6. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.
7. Kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)kurang mampu memenuhi kepuasan karyawan.
8. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) kurang kondusif yang dekat dari jalan raya.
9. Motivasi karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Kemampuan karyawan yang belum mampu meningkatkan produksi PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Servant Leadership*(X_1), *Komunikasi Kerja*(X_2), *Motivasi Kerja* (Z) sebagai variabel

Intervening, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).

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 Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) ?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) ?
7. Bagaimana pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).

5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).
6. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).
7. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Permata Hijau Pasaman (PHP).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Permata Hijau Pasaman (PHP)

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 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 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 implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.