

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)** Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

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

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

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

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

Menurut (**Sadarmayanti, 2016**) Keterlibatan Kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu 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.

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.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan **Putri (2017)** menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Desauw (2016)** menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) merupakan perusahaan pengelolaan kelapa sawit yang beroperasi sejak tahun 2000an. PT. Kuala Mas Sawit Abadi

(KMSA) mempunyai lokasi unit kerja di Desa Mampang, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ini salah satu dari banyak perusahaan pengelolaan kelapa sawit di Sumatera Utara. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kabupaten Labuhan Batu Selatan, PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) 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. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) 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. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA). Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) dari tahun 2015 sampai 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA)
Tahun 2015-2019

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)
2015	300.000	231.821
2016	300.000	197.653
2017	300.000	233.611
2018	300.000	211.765
2019	300.000	221.148
Rata-rata	300.000	219.199,6

Sumber : PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi kelapa sawit pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) pada tahun 2015 target 300.000 ton, realisasi 231.821 ton. Pada tahun 2016 target 300.000 ton, realisasi 197.653 ton. Pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 233.611 ton. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 211.765 ton. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 221.148 ton. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 219.199,6 ton.

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

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) Mampang.**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Adanya Konflik Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
2. Adanya Stres Kerja PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
3. Komunikasi antar karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) masih tergolong rendah.
5. *Training* yang di dapatkan karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) belum maksimal.
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) tergolong rendah.
8. Kepemimpinan (*Servant Leadership*) yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
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 Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) (X_1) dan Budaya

Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat serta Keterlibatan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
5. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
5. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan PT. Kuala Mas Sawit Abadi (KMSA)
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Kuala Mas Sawit

Abadi (KMSA) 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 serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat 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.