

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang didalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya. Pemimpin tersebut berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (*follower*) agar mereka mau mengikutiatu menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin. Untuk menggerakkan para pengikut, pastilah pemimpin harus memiliki peran.

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan paraanggota atau kelompok. Perilaku pimpinan ini sering juga sebagai gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatugaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Dari berbagai macam teori mengenai gaya

kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Menurut (Lantu *et al*, 2007:20) mengatakan bahwa “Contoh perilaku yang sering diterapkan oleh kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah seperti bijaksana dalam pengambilan keputusan, selalu melakukan tindakan persuasif yang positif kepada para karyawannya, pemimpin menampung semua pendapat dari para karyawannya, dan mendengarkan setiap aspirasi yang disampaikan oleh para karyawannya”. Oleh karena itu, dapat dikatakan seorang *Servant Leader* selalu turun langsung supaya dapat mendorong dan membimbing para karyawan agar terus berkembang lebih baik lagi. Hal tersebut dapat berupa memberikan pertolongan dan pelayanan apabila karyawan mengalami masa sulit didalam perusahaan seperti kesulitan mengenai pekerjaan yang sedang dijalankannya.

Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang *servant leaders* yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya. Selain itu, *servant leaders* biasanya terjun langsung didalam organisasi untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terusberkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayananan dan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi. Menurut Rintonga (2016:4) faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana menciptakan strategi untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Mempekerjakan karyawan yang

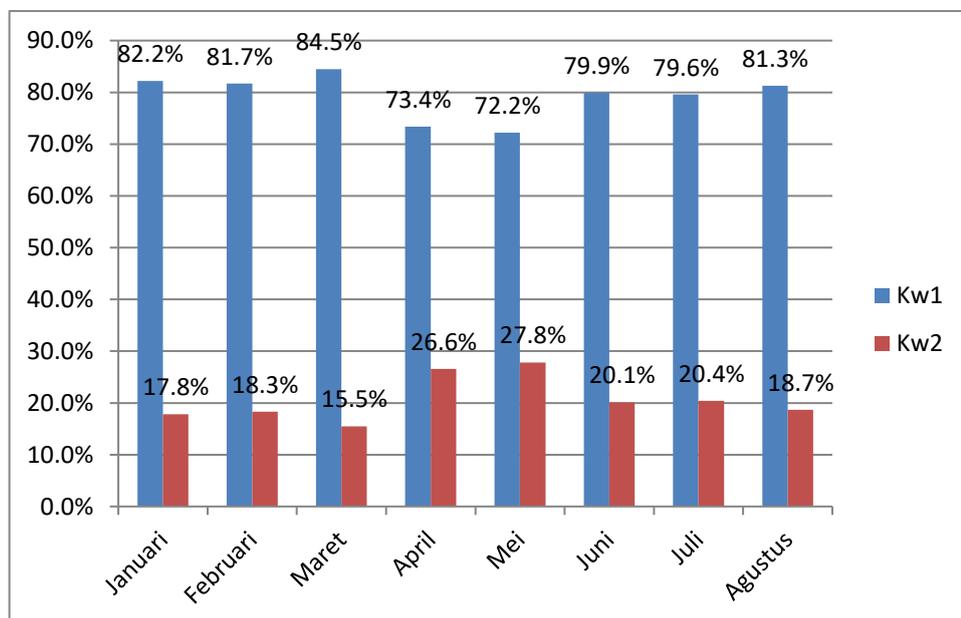
berkualitas memang tidaklah mudah, tetapi membangun komitmen karyawan jauh lebih sulit karena memerlukan keyakinan. Sebagaimana dengan hasil penelitian (Evvien Akbar, Nurdayati 2018) membuktikan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *servant leadership*, maka semakin pemimpin mampu melayani bawahannya dengan tulus, sehingga akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja pegawai.

PT. Roman Ceramic International adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi keramik untuk kebutuhan pembangunan, kegiatan yang ada diperusahaan adalah mengelola bahan baku berbagai macam jenis pasir dan mengubahnya menjadi keramik lantai, dinding dan sampai tahap finishing atau pengemasan seluruh menggunakan teknologi tercanggih yang didatangkan langsung dari Italy. Di dalam perusahaan PT. Roman ceramic International ini bukan hanya menjaga kualitas produk tetapi juga kualitas karyawan agar bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Contohnya Pimpinan bagian produksi di sini membimbing dan membantu karyawannya yang mengalami kesulitan didalam produksi, ataupun ketika ada *trouble shooting* mesin yang digunakan atau produk ceramic produksinya tidak lancar dengan ini kerjasama antara pimpinan dan anak buah terjalin erat sehingga kinerja yang dihasilkan tercapai.

Menurut pengamatan (survey awal) yang dilakukan peneliti, terdapat masalah mengenai karyawan yang kurang dapat mengelola waktu dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan standart ketepatan waktu. Hal tersebut didukung oleh informasi yang didapatkan dari kepala bagian produksi, yang menyatakan bahwa "Masih ada beberapa

karyawan yang kurang memperhatikan persoalan mengenai penyelesaian tugas secara tepat waktu, yang seharusnya pekerjaan diselesaikan tepat waktu tetapi tidak terselesaikan sebagai mestinya contohnya dengan kurangnya kepercayaan terhadap keberhasilan kepemimpinan atasannya dengan begitu menjadi kurang semangat dari kinerja karyawan dan juga kurangnya rasaloyalitas karyawan terhadap perusahaan”. Apabila hal tersebut dilakukan terus-menerus maka akan bermasalah terhadap kinerja karyawan kedepannya, maka masalah tersebut penting untuk diteliti karena pekerjaan di PT. Roman ceramic International tidak sedikit, sehingga memerlukan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan.

**Gambar 1.1 Grafik Tingkat Kualitas produksi**



Sumber: PT. Roman Ceramic International 2020

Pada kualitas produksi yang dihasilkan dari bulan Januari 2020 sampai bulan Agustus 2020, terjadi tingkat penurunan kualitas produk, di bulan Januari kualitas produk KW1 sebesar 82,2% dan di bulan Februari

mengalami penurunan sebesar 81,7%, dan dibulan berikutnya mengalami peningkatan sebesar 84,5%. Akan tetapi dibulan April dan Mei mengalami penurunan tajam yaitu 73,4% pada bulan April dan 72,2% di bulan Mei, dibulan Juni mulai ada peningkatan sebesar 79,9% dan penurunan lagi kualitas dibulan Juli sebesar 79,6%, sedang dibulan Agustus berangsur peningkatan sebesar 81,3%. Salah satu penyebab menurunnya kualitas produk diakibatkan beberapa faktor salah satunya menurunnya kinerja karyawan diakibatkan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan yang mengakibatkan menurunnya kualitas produk yang mengakibatkan penurunan tersebut, tapi pentingnya faktor kinerja karyawan sangatlah penting untuk mendongkrak kualitas produksi agar lebih baik lagi.

Dalam persusahaan sukses atau tidaknya kegiatan yang dijalankan oleh suatu perusahaan tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri (Adi *et al.*, 2016). Maka dibutuhkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang ada agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai yakni berupa laba atau keuntungan yang optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menggerakkan jalannya roda organisasi apapun. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus senantiasa dijaga dan dikelola dengan baik sehingga mampu berkinerja baik dalam rangka mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dari latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International?
2. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International?
3. Apakah variabel *servant leadership* dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International
2. Untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International
3. Untuk mengetahui apakah *servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Di harapkan penelitian ini dapat berguna didalam berbagai aspek sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa, untuk menambah wawasan pengetahuan serta untuk bahan referensi perluasan penelitian selanjutnya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan kedepan menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui seberapa pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta perusahaan tetap solid antara hubungan pimpinan dan karyawan itu sendiri.
3. Bagi penulis, untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **E. BATASAN MASALAH**

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dari pokok pembahasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang *servant leadership* dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan produksi PT.Roman Ceramic International.