

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur dan peran yang berbeda dan setiap struktur harus berkontribusi dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan perusahaan. Struktur tersebut terdiri dari anggota organisasi atau mereka yang bekerja untuk sebuah perusahaan, disebut karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam operasional perusahaan, ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, yang akan berdampak signifikan pada kualitas pelayanan maupun kualitas produknya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting, karena manusia merupakan penggerak utama organisasi bisnis. Sumber daya manusia dikelola secara optimal, mendapatkan perhatian khusus, dan hak-haknya harus dilaksanakan. Selain itu SDM merupakan mitra bisnis dalam mencapai tujuan organisasi.

Seiring berjalannya era globalisasi, diperlukan peningkatan keterampilan tidak hanya pada perusahaan tetapi juga sumber daya manusianya. Dengan talenta yang hebat, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan juga sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020).

Perusahaan PT. Puput Tani Mandiri berlokasi di Kabupaten Deli Serdang. PT. Puput Tani Mandiri beroperasi sebagai distributor dari tahun 2010 dan berkembang menjadi produsen pada tahun 2011 hingga saat ini. Untuk memenuhi kebutuhan pupuk di Indonesia dengan wilayah merket pasar meliputi Aceh (NAD), Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Kalimantan. PT. Puput Tani Mandiri memproduksi pupuk sebanyak 60.000 ton/tahunnya, dengan berbagai jenis pupuk yang disediakan diantaranya : pupuk NPK, Fosfat Alam, Dolomite, serta Pupuk yang mengandung unsur mikro. Selain itu demi memenuhi kebutuhan pelanggan yang bervariasi PT.Puput Tani Mandiri juga menyediakan pupuk NPK dalam bentuk Briket.

Dari hasil riset yang penulis lakukan ada beberapa masalah dengan kinerja, yang kurang sesuai dengan harapan pimpinan PT. Puput Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang, di mana sebagian besar karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, dan ada sebagian karyawan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.

Untuk memaksimalkan hasil kerja karyawan, gaya kepemimpinan melayani yang tepat oleh atasan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerjanya. Semua pemimpin pada dasarnya berperilaku berbeda ketika memimpin bawahannya. Ada beberapa masalah dengan gaya kepemimpinan, salah satunya

adalah atasan yang kurang tegas, yang membuat karyawan tidak memperhatikan jam kerja, yang mengakibatkan kinerja lebih buruk. Oleh karena itu pemimpin harus tegas terhadap seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Dams de Haan *et al.*, (2022) Gaya kepemimpinan melayani ialah faktor yang sangat penting untuk memberikan arahan kepada pegawai. Dengan begitu, pemimpin yang diperlukan ialah pemimpin yang bisa mendayagunakan karyawannya. Sedangkan menurut Sirait *et al.*, (2017) Gaya kepemimpinan melayani dapat dikatakan sebagai cara dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif dan memenuhi target.

Dengan kepemimpinan yang bijaksana seorang pemimpin dipastikan mau menghormati ide dan pendapat para karyawan, yang akan berdampak positif memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreativitas dan inisiatif para karyawan dalam usahlah menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan. Kepemimpinan melayani adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofil, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seseorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022).

Selain itu juga terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi , di mana peraturan-peraturan perusahaan diabaikan sehingga motivasi menurun. Pemimpin harus meningkatkan semua motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Penurunan motivasi dapat berdampak pada melemahnya kinerja karyawan.

Menurut (Maruli, 2020) motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang timbul dari hasrat seorang dan menimbulkan suatu keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan

Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, tingkat motivasi kerja karyawan menentukan tingkat keunggulan kompetitif perusahaan. Motivasi ini perlu ditingkatkan, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (A Hadi Arifin *et al.*, 2023) motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sering diukur dengan tingkat kebutuhan yang dipenuhi dan dorongan untuk mencapai tujuan, telah terbukti memiliki dampak langsung pada kepuasan (Tegegne *et al.*, 2024).

Selain motivasi, kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja yang menunjukkan sikap hormat karyawan, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja terdiri dari tingkat kenyamanan, kesenangan, dan pemenuhan kebutuhan yang dirasakan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja disini meliputi jaminan finansial lingkungan kerja dan sebagainya (Sirait *et al.*, 2017).

Menurut (A Hadi Arifin *et al.*, 2023) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau dengan kondisinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan peraturan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia terutama untuk kinerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan retensi tenaga kerja dalam suatu organisasi demi mencapai kepuasan kerja yang optimal (Muktamar *et al.*, 2024). Melalui kepuasan kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja serta juga menjaga keberlanjutan bisnis ditengah tantangan yang terus berkembang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya *Kepemimpinan Melayani* , *Motivasi intrinsik* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja*. Kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat di nilai dari segi kualitas ataupun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dan dalam satu periode tertentu (Awaluddin *et al.*, 2024).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang melayani dinilai mampu menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi karyawan secara internal, serta meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait pengaruh gaya kepemimpinan melayani, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sebagian besar studi dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, atau perusahaan multinasional. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks industri pupuk, khususnya di perusahaan berskala nasional seperti PT. Pupuk Tani Mandiri yang berlokasi di wilayah Sumatera.

Permasalahan yang ditemukan di PT. Pupuk Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang, mengarah kepada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, maka dari itu peneliti ingin melakukan pengujian lebih lanjut tentang permasalahan yang terjadi pada PT. Pupuk Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang.

## **1. 2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Kepemimpinan Melayani* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Pupuk Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang ?
2. Bagaimana pengaruh *Motivasi intrinsik* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Pupuk Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang ?
3. Bagaimana pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Pupuk Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang ?

## **1. 3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Kepemimpinan Melayani* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Puput Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Motivasi intrinsik* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Puput Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Puput Tani Mandiri Kabupaten Deli Serdang.

#### **1. 4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , hal ini penting untuk memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya.
  - b. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan , hal ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berfokus pada topik serupa dan membantu dinamika antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan informasi berharga yang dapat menjadi dasar bagi manajer untuk pengambilan keputusan pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan para manajer dan karyawan dalam satu organisasi memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan yang lebih baik untuk sumber daya manusia.