

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kita tengah memasuki Era Globalisasi yang bercirikan suatu interdependensi, yaitu suatu era saling ketergantungan yang ditandai dengan semakin canggihnya sarana komunikasi dan interaksi. Perkembangan dan kemajuan pesat di bidang teknologi dan informasi memberikan dampak yang amat besar terhadap proses komunikasi dan interaksi tersebut. Era globalisasi sering pula dinyatakan sebagai era yang penuh dengan tantangan dan peluang untuk saling bekerja sama. Dalam memasuki tatanan dunia baru yang penuh perubahan dan dinamika tersebut, keadaan dewasa ini telah membawa berbagai implikasi terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk tuntutan dan perkembangan bentuk komunikasi dan interaksi sosial dalam suatu proses kepemimpinan.

Setiap bangsa, nampaknya dipersyaratkan untuk memiliki kualitas dan kondisi kepemimpinan yang mampu menciptakan suatu kebersamaan dan kolektivitas yang lebih dinamik. Hal ini dimaksudkan agar memiliki kemampuan bertahan dalam situasi yang semakin sarat dengan bentuk persaingan, bahkan diharapkan mampu menciptakan daya saing dan keunggulan yang tinggi. Begitu pula dalam konteks pergaulan dan hubungan yang lebih luas, setiap negara dituntut mampu berperan secara aktif dan positif baik dalam lingkup nasional, regional maupun internasional. Namun, harus disadari pula bahwa dalam setiap proses kepemimpinan, kita akan selalu dihadapkan pada suatu mata rantai yang utuh mulai

dari yang paling atas sampai tingkat yang paling bawah dan ke samping. Karena itu, pemahaman serta pengembangan dalam visi dan perspektif kepemimpinan amat diperlukan dalam upaya mengembangkan suatu kondisi yang mengarah pada strategi untuk membangun daya saing, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas bangsa yang ditandai oleh semangat kebersamaan dan keutuhan.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar begitu pula dengan wilayahnya yang juga sangat luas. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk berkembangnya suatu negara ataupun sebuah organisasi. Saat ini marak terjadi persaingan antara perusahaan dalam memperoleh keuntungan bagi perusahaannya. Salah satu peran penting dalam persaingan ini adalah para karyawan perusahaan yang selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaannya. Karyawan merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan agar meraih kesuksesan. Namun karyawan juga salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh dan kalah dalam persaingan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas atau tidak percaya pada perusahaan mereka bekerja, sehingga sifat loyalitas dari mereka kepada perusahaan akan berkurang dan membuat pekerjaan mereka menjadi tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi dan Anggara, 2010).

Kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu (Rivai dan Sagala, 2010).

Kepemimpinan merupakan pilar organisasi, sehingga menjadi representasi dari seluruh organisasi. Segala sesuatu naik turunya suatu organisasi karena kepemimpinannya. Dalam konteks organisasi, seorang pemimpin adalah tumpuan realisasi semua tujuan yang ditetapkan bersama-sama, sehingga tujuan organisasi tercapai atau tidak itu tergantung pemimpin. Jika pemimpin mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, hal itu akan terwujud, dan tidak mungkin untuk mewujudkannya jika pemimpin tidak dapat memainkan fungsi kepemimpinan dengan baik (Agus et al., 2013 dalam Ritaudin, 2016). Gaya pemimpin tradisional di Cina menerapkan kepemimpinan paternalistik top down, yang menunjukkan sikap gaya pemerintahan yang otoriter superior (Ding et al., 2012). Namun pada kenyataannya, gaya kepemimpinan yang berorientasi karyawan dapat membawa kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan dengan demikian meningkatkan loyalitas karyawan.

Gagasan inti kepemimpinan yang melayani (Servant Leadership), yang diajukan oleh Jaramillo dan Donghong, termasuk dua aspek seperti: pertama, motivasi utama servant leadership untuk melayani karyawan. Untuk gaya

kepemimpinan yang melayani (*servant Leadership*) ini, bukanlah orientasi pada tujuan individu karyawan, akan tetapi tujuan pemimpin yaitu mengutamakan dan mendahulukan kepentingan karyawan serta kebutuhan karyawan dari tujuan organisasi atau tujuan pribadi pemimpin (Jaramillo et al., 2009). Kedua, perilaku pemimpin yang melayani didorong oleh integritas pemimpin. Kepemimpinan yang melayani (*servant Leadership*) dianggap konsisten dengan perkembangan zaman dan berkelanjutan, serta memiliki efek positive loyalitas karyawan (Ding et al., 2012). Liden dan Jaramillo mulai banyak penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan yang melayani (*servant Leadership*) dan loyalitas karyawan. Liden et al., (2008) menemukan bahwa, kepemimpinan yang melayani membantu untuk menciptakan sebuah karya yang environment positif, meningkatkan karyawan rasa memiliki dan loyalitas kepada organisasi. Jaramillo et al., (2009) mempelajari 501 karyawan tetap staf penjualan dan menemukan bahwa perilaku pemimpin yang melayani membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan organisasi, meningkatkan komitmen organisasi, dan dapat mengurangi niat turnover karyawan.

PT. Bumitama Gunajaya Agro Group (BGA Group) adalah kelompok perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit. Bumitama Agr adalah salah satu produsen minyak kelapa sawit (PO) & inti sawit (PK) terkemuka, dengan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Terdaftar di Singapore Exchange sejak 2012, kegiatan bisnis utamanya adalah menanam pohon kelapa sawit, serta memanen dan memproses tandan buah segar (TBS) menjadi PO dan PK, yang perusahaan jual ke kilang di Indonesia.

Operasi PT. BGA berlokasi strategis di tiga provinsi di Indonesia; yaitu

Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat dan Riau, daerah yang sangat cocok untuk industri kelapa sawit. Pada tanggal 31 Desember 2017, Bumitama memiliki atau menguasai sekitar 233.000 hektar lahan (termasuk tanah di bawah Program Plasma), di mana 182.675 hektar ditanami. Grup Bumitamaberada dalam kategori usia dewasa awal di mana hanya sekitar setengah dari area yang ditanami telah mencapai usia produksi puncak. Bumitama berkomitmen untuk pengembangan minyak sawit berkelanjutan, dipandu oleh Kebijakan Keberlanjutannya, dan mematuhi persyaratan wajib Minyak Sawit Berkelanjutan Indonesia dan merupakan anggota Roundtable yang diakui secara internasional tentang Minyak Sawit Berkelanjutan.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh variabel antara servant leadership dan kepuasan karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Group Wilayah 10 (BGA Group) Ketapang, Kalimantan Barat dengan judul **“Pengaruh Servant Leadership Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Peran Mediasi Kepuasan Karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro Group Wilayah 10 (BGA Group) Ketapang, Kalimantan Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh servant leadership terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, Ketapang, Kalimantan Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh servant leadership terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, Ketapang, Kalimantan Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, Ketapang, Kalimantan Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh servant leadership terhadap loyalitas karyawan melalui peran mediasi kepuasan karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, Ketapang, Kalimantan Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, ketapang, Kalimantan Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, ketapang, Kalimantan Barat

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, ketapang, Kalimantan Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap loyalitas karyawan melalui peran mediasi kepuasan karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Wilayah 10, ketapang, Kalimantan Barat

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan pentingnya servant leadership, loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal sebagai manajer yang berkompeten di kemudian hari.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi

mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi :

- a. *Tinjauan pustaka* untuk skripsi hamper sama dengan yang di kemukakan dalam usulan penelitian dan mungkin telah dilengkapi dengan keterangan-keterangan tambahan yang di kumpulkan selama pelaksanaan penelitian.
- b. *Hipotesis* berisi uraian singkat yang dijabarkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka dan hamper sama dengan yang sudah di paparkan pada proposal usulan penelitian

BAB III : Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian terdapat uraian terinci tentang :

- a. Lokasi penelitian
- b. Populasi dan sampel penelitian
- c. Teknik pengambilan *sampling*
- d. Variable penelitian dan Definisi Operasional Variabel
- e. Teknik pengumpulan data
- f. Metode analisis data

- g. Kesulitan-kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya perlu sekali di tampilkan, agar para peneliti yang akan berkecimpung dalam bidang penelitian yang sejenis terhindar dari kesulitan yang sama.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu dan tidak dipecah menjadi sub judul tersendiri.

- a. Hasil penelitian sedapat-dapatnya disajikan dalam bentuk daftar (table), grafik, foto atau bentuk lain dan ditempatkan sedekat-dekatnya dengan pembahasan, agar pembaca lebih mudah mengikuti uraian. Pada alinea pertama bab ini sebaiknya di kemukakan bahwa hasil penelitian dapat di jumpai pada daftar dan gambar yang nomornya di sebutkan.
- b. Pembahasan tentang hasil yang diperoleh, berupa penjelasan teoritik, baik secara kualitatif, kuantitatif atau secara statistic dan sesuai dengan tujuan penelitian. Kecuali itu, sebaiknya hasil penelitian itu juga dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yang sejenis.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan implikasi kebijakan/saran harus dinyatakan secara terpisah

- a. Merupakan simpulan yang langsung di turunkan dari seksi diskusi dan analisa yang dilakukan pada bagian sebelumnya dan sekaligus sudah harus menjawab yang dilakukan pada bagian sebelumnya dan sekaligus harus menjawab pertanyaan yang di ajukan di bagian rumusan masalah.
- b. Saran merupakan implikasi kebijakan yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis atas dasar teori dan ditujukan kepada instansi atau

para peneliti dalam bidang sejenis, yang ingin melanjutkan atau mengembangkan.