

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku dan cara kerja pelaku dalam melakukan kegiatan perdagangan internasional dipengaruhi oleh kemajuan metode perekonomian dunia, yang mana juga diikuti dengan perkembangan yang tumbuh dengan cepat di bidang teknologi informasi, telekomunikasi, alat transportasi dan kecenderungan meningkatnya permintaan dan penawaran ekonomi secara volume, nilai dan transaksi ekonomi dunia. Heidjrachman dan Husnan (2002 : 219) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi motivasi kerja seorang staff.

Didalam organisasi dalam menjalankan tujuannya dipengaruhi oleh kerja sama antara pemimpin maupun individu yang ada, sehingga pemimpin akan menentukan bagaimana anggota bersikap maupun berproses. Pemimpin yang melayani memiliki tanggung jawab moral terhadap kesuksesan bawahan mereka, salah satu bentuk gaya kepemimpinan diri Karyawannya dan menghasilkan output yang positif untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Organisasi tidak dapat bergerak tanpa adanya keterlibatan personil didalamnya. Lian (2003) menyatakan keterampilan ialah kecakapan individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan.

Keterampilan kerja sebagai kepiawaian atau keahlian untuk mengerjakan suatu kegiatan yang hanya diperlukan oleh praktek. Individu yang terlibat dalam suatu perusahaan merupakan pionir dan determinan jalannya dalam setiap perusahaan. Maka perusahaan hendaknya memberikan arahan yang positif agar tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas tepat waktu.

PT SWPI Surabaya yang merupakan perusahaan yang berorientasi pasar kayu Indonesia. Perusahaan PT SWPI ini telah berdiri sejak tahun 2002 dengan usaha pengolahan kayu berpusat di wilayah timur Indonesia yaitu daerah Papua dan Papua Barat. PT SWPI Surabaya sendiri merupakan gudang penyimpanan barang jadi untuk ekspor dan barang penolong yang selanjutnya dikirim ke pabrik di Papua. Kegiatan perusahaan yang dilakukan PT SWPI Surabaya yaitu berfokus pada proses pengepakan pemuatan pengadaan barang untuk pabrik.

Pemimpin PT SWPI Surabaya dalam hal ini memegang posisi tertinggi adalah manajer cabang kantor Surabaya, sebagai seorang pengelola perusahaan atau

pimpinan didapati bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat mempengaruhi / berdampak pada bagaimana interaksi individu atau bawahan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer PT SWPI telah melakukan berbagai langkah dalam mengutamakan pelayanan, keadaan ini terlihat saat pengadaan barang secara impor manajer berkomunikasi langsung dengan pihak supplier, selain itu proses pengepakan barang pemimpin ikut membantu para pekerja harian maupun Karyawan gudang dalam kegiatan re-packing untuk barang yang rusak.

Tabel 1.1
Kerusakan Barang Jadi PT SWPI

Tahun	2017	2018	2019
Item Barang	9	21	23
Kubikasi (m3)	2.0761	3.9295	4.3968

Sumber: Marketing dan GBJ PT SWPI Surabaya

Berdasarkan pada data diatas banyaknya Quantity reject yang semakin tahun mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir. Terlihat pada table, kerusakan barang yang terjadi signifikan pada tahun 2019 sebanyak 4.3968 m3, menurut info dari pihak marketing barang rusak dikarenakan proses saat pemuatan, pembongkaran barang dari kapal, dan proses packing ulang yang dilakukan di gudang. Pada tahun 2018 dan 2019 jumlah item kerusakan barang hamper mendekati tiga kali lipat di tahun 2017, dengan adanya tambahan item produk baru yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan permintaan konsumen, kerusakan barang semakin bertambah secara jumlah item maupun kubikasi.

Adanya kerusakan tersebut berdampak pada keterlambatan pengiriman barang ekspor. Departemen ekspor melaporkan pemuatan barang ekspor yang dilakukan rutin empat hari selama seminggu, sebanyak 5% mengalami penundaan ekspor untuk item barang yang rusak. Sebagai perusahaan yang berkiblat pada pasar ekspor dan melihat dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, maka perusahaan meningkatkan produksi dengan menambahkan item barang yang mulai bervariasi setiap tahunnya, maka jumlah tenaga kerja dilakukan penambahan kuota untuk setiap departemen oleh manajemen. Dengan adanya peningkatan tersebut terjadi fenomena di lapangan bahwa upaya yang dilakukan pihak manajemen tersebut belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, tercatat bahwa pada tahun 2018 dan 2019 terjadi kerusakan barang yang signifikan. Kompleksitas persaingan yang dihadapi oleh PT. SWPI mengakibatkan upaya pengelolaan sumber daya manusia

dalam rangka tetap menjamin ketersediaan tenaga kerja yang cakap, kompeten dan mempunyai kemampuan untuk dapat tumbuh berkembang yang tinggi. PT. SWPI harus dapat mengendalikan dan mengoperasikan fungsi manajemen perusahaannya secara profesional. Salah satu strategi yang dijalankan oleh perusahaan ini yaitu dari segi ketepatan pekerja yang dilakukan melalui perekrut pekerja dengan minimal *cost* namun diharapkan pekerja dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai tujuan perusahaan. Sehingga pihak manajemen perusahaan melakukan perekrutan dengan jumlah penambahan karyawan sebesar 30% yang dimulai pada awal tahun 2018. Ini dilakukan perusahaan sebagai upaya untuk menunjang kegiatan produksi yang bertambah karena adanya **tambahan mesin produksi** yang dibeli secara impor oleh perusahaan.

Berdasarkan masalah dan situasi yang telah dijabarkan diatas, peneliti akan meneliti lebih dalam mengenai Kinerja Karyawan dan membandingkan hasilnya dengan bahan literatur dari peneliti terdahulu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah **Servant Leadership** dan Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah **Servant Leadership** dan Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Agar mampu mengetahui dampak **Servant Leadership** dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT SWPI Surabaya secara parsial.
2. Agar mampu mengetahui dampak **Servant Leadership** dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT SWPI Surabaya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharap dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Didalam penelitian ini agar diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan bagi seluruh mahasiswa maupun peneliti khususnya konsentrasi sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan dalam bekerja dan

memberi kesempatan peneliti dalam membandingkan antara teori yang diperoleh dengan penerapan di lingkungan masyarakat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta penyusunan penelitian ini digunakan sebagai bahan penyelesaian tugas akhir untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya.

2. Bagi Universitas

Dengan dilakukannya Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi yang dapat dipergunakan pada usaha mikro, kecil, dan menengah serta sebagai bahan acuan bacaan untuk para peneliti selanjutnya menindak lanjuti penelitian di bidang manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini telah diketahui faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai studi evaluasi. Penelitian ini juga dapat menjadi studi referensi perusahaan agar dapat menerapkan kepemimpinan yang baik dan dapat memotivasi pegawai agar dapat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar permasalahan yang diteliti sesuai dengan penguraian masalah diatas, Peneliti ingin mengetahui pendapat dari beberapa staff karyawan di perusahaan mengenai pentingnya Servant Leadership dan Keterampilan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja..karyawan.