

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu departemen di dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitasnya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas di suatu bidang, karena implementasi organisasi yang imajinatif dan berwawasan serta usaha harus dipilih dengan baik dan efektif. Oleh karena itu, kontrol sumber daya manusia yang berguna adalah faktor kritis maksimum yang dicapai melalui pemberi kerja selain di departemen. Perkembangan dunia yang semakin pesat mendekati era Globalisasi memiliki posisi yang sangat masif dalam upaya perluasan aset manusia (SDM) dan pertumbuhan daya saing di dalam kerajaan.

Secara umum pengendalian sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang *up to date* dilakukan melalui instansi-instansi yang *up to date* mengontrol sumber daya manusianya, masing-masing personel, karyawan, manajer dan semua orang yang memandu semua kegiatan perusahaan yang *up-to-date* memperoleh keinginan. Tanpa tujuan yang jelas, perusahaan tidak akan diperbarui, ada target yang akan diselesaikan dan apa yang akan dilakukan perusahaan untuk jalan-jalan.

Di era globalisasi sekarang ini kepemimpinan yang *up to date* sangat menarik, karena manajemen di Indonesia memiliki masalah yang menarik dan berpengaruh besar terhadap dalam kehidupan bernegara. Di dalam perusahaan komersial global, manajemen memiliki pengaruh yang kuat pada berjalannya perusahaan dan kelangsungan hidup organisasi. akibatnya, posisi manajemen mungkin sangat strategis dan penting dalam

suatu perusahaan bisnis sebagai salah satu penentu pencapaian dalam mencapai imajinatif dan cerdas dari suatu organisasi. Orang-orang dalam suatu bisnis perusahaan tidak dapat menjalankan kewajiban dan kemampuannya tanpa seorang pemimpin. Setiap cabang di perusahaan

Memunculkan ide-ide baru pada setiap karyawan, personel penelitian, dan insinyur dari berbagai negara yang bekerja *up-to-date* akan membawa budaya dan pandangan tertentu dari lingkungan masing-masing yang meningkatkan keragaman pemahaman dalam perusahaan bisnis. hal ini juga dapat berdampak pada potensi perusahaan yang berinovasi. Inovasi pemikiran dan pandangan yang lebih banyak campuran dengan tradisi global dan memungkinkan hasil yang diperoleh oleh organisasi menjadi sangat menarik (Berry, 2014)..

Pengembangan in-corporation sering dianggap maksimal terkait dengan inovasi. Oleh karena itu, inovasi di perusahaan ekspor mungkin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya memperbarui dari generasi lama ke teknologi baru. karena dengan adanya pembaharuan zaman, kinerja pegawai juga harus ditingkatkan.

Dalam mencapai tujuan departemen, masalah yang dihadapi oleh manajemen tidak hanya ditemukan pada bahan mentah, peralatan lingkungan, uang tunai, mesin produksi serta pekerjaan, tetapi bisa termasuk pegawai (SDM) yang mengendalikan berbagai elemen produksi selain personil. perilaku modern. tetapi, perlu diperhatikan bahwa SDM itu yakni aspek manufaktur, seperti elemen produksi yang berbeda, yaitu masukan (input) yang dapat diproses dengan bantuan perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Memuaskan aset manusia tidak selalu hanya mengisi peran yang diciptakan melalui kebutuhan. Sekarang bukan yang terbaik di dunia pelatihan, tetapi dalam organisasi serta sumber daya manusia yang berkembang secara kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan berperilaku inovatif untuk hidup dan menceritakan kisah, bahkan berkembang di internasional yang agresif. karyawan yang mampu memunculkan pemikiran-pemikiran baru dikenal sebagai karyawan yang berperilaku inovatif.

Situasi tuntutan di era globalisasi dan perdagangan longgar yang membuat persaingan semakin ketat telah menempatkan komponen aset manusia yang baik dan kompeten menjadi sangat vital, terutama untuk dapat menjawab tuntutan situasi dan kemungkinan yang ada. Oleh karena itu, area untuk melakukan penelitian ini adalah PT SAT, dept IQF produksi dan Ekspor Udang Beku.

PT SAT sudah disertifikasi oleh eropa. Dan sudah terakreditasi melalui Amerika Serikat FDA HACCP dan telah terdaftar di FDA Food Facility. Barang dagangan dari PT SAT lalu diekspor di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Jepang, Eropa dan juga berbagai negara Asia lainnya seperti Hong Kong, Taiwan, China, dan Singapura. PT SAT sudah memiliki sertifikat ISO 22000:2005, yaitu: standar internasional pengamanan makanan (food safety), sertifikat British Retail Consortium (BRC) untuk sebuah syarat ekspor udang beku ke luar negeri yaitu Eropa tahun 2012, dan Sertifikat Kelayakan Produk (SKP) dari pemerintah Indonesia bernilai A tahun 2014.

Tujuan PT SAT adalah untuk mengembangkan perusahaan yang kokoh dan baik dengan semua pelanggan. Berusaha semaksimal

mungkin dalam merakit kebutuhannya, PT Surya Alam Tunggal harus memperoleh keunggulan dan praktik yang lebih tinggi dalam produksi udang. PT Surya Alam Tunggal juga mengutamakan perlindungan pangan. Hal ini terkait dengan motto PTSurya Alam Tunggal yaitu menyediakan barang dagangan kelas satu dengan kesegaran dan kehalusan yang tinggi. mengacu pada garis besar latar belakang, peneliti mengusulkan " **Pengaruh Kepemimpinan, Inovasi, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo**"

## 1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan, di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
2. Apakah inovasi memiliki pengaruh yang besar secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
3. Apakah perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
4. Apakah kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar secara simultan terhadap kinerja karyawan di

Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurutn latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui hasil pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku.
2. Untuk mengetahui hasil pengaruh inovasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku.
3. Untuk mengetahui hasil pengaruh perilaku inovatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku.
4. Untuk mengetahui hasil pengaruh kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan bahwa dengan penelitian ini bisa memberi manfaat untuk beberapa orang sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sangat diharapkan dapat mengupload ilmu dan menjadikan pengalaman saat melakukan penelitian yang masing-masing secara teoritis dan serta dapat mengembangkan wawasan yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat dalam memahami dampak kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan di sebuah departemen di perusahaan.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan referensi atau sumber informasi dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.