

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, semua organisasi didirikan dengan tujuan yang sangat ideal, tetapi masing-masing dari mereka bertahan dan mencapai manfaat terbesar, namun untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus memiliki tenaga kerja dan aset yang solid dan dapat diandalkan. Hal utama yang harus dituntut oleh organisasi adalah keberadaan SDM yang baik.

SDM merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah organisasi. Persaingan bisnis yang serius untuk memperluas pencarian perwakilan terampil untuk menambah prestasi pekerja. Meskipun demikian, pekerjaan untuk menahan perwakilan ini cukup sulit bagi organisasi.

Upaya ini dapat membangkitkan atau mendorong perwakilan untuk bekerja. Kegunaan kerja bagi suatu organisasi sangat penting sebagai instrumen estimasi keberhasilan dalam mempertahankan bisnis. Karena semakin tinggi manfaat produktivitas kerja dalam organisasi, itu berarti bahwa manfaat yang dicapai oleh organisasi juga lebih tinggi.

Produktivitas Kerja bukan jiwa membara yang tiba-tiba ada dengan sendirinya, pekerja membutuhkan berbagai jenis bantuan baik di dalam maupun di luar. Sebagai aturan, untuk mengadakan perwakilan yang memiliki kegunaan, jelas, organisasi harus memberikan yang terbaik kepada para pekerja ini. Karena, dalam kasus seperti ini bahwa ini tidak benar, dapat dibayangkan bahwa perwakilan tersebut dapat dengan mudah menyimpang dari organisasi dan mencari posisi yang benar-benar mendorong. Kehilangan pekerja sama dengan kehilangan sumber daya organisasi.

pada awalnya ada beberapa usaha yang bisa diperbuat oleh organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kegunaan yang representatif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mempengaruhi tingkat pencapaian organisasi adalah untuk fokus pada kemampuan perwakilan. Yang dimaksud dengan fundamental (kemampuan) adalah kapasitas yang harus dikuasai oleh masing-masing perwakilan sebagai suatu pengaturan dalam mencapai prestasi yang berbeda dalam bekerja. Kemampuan yang harus digerakkan oleh setiap pekerja dalam mendukung profesi perwakilan, mengingat organisasi juga berfokus pada kemampuan yang dimiliki dalam menentukan cara kerja. Kapasitas untuk melakukan tugas secara efektif dan kapabilitas adalah kemampuan. Kemampuan atau kapasitas aset yang sangat penting dalam mengakui latihan pengembangan organisasi. Kapasitas ini tidak digerakkan oleh semua orang, oleh karena itu dalam pencapaian aset yang tak terhitung jumlahnya itu tidak berarti bahwa itu terdiri dari aset potensial dan berkualitas. Aset yang memiliki potensi dan kualitas harus dipandang sebagai kecenderungan atau kondisi bagi tercapainya pergantian peristiwa organisasi. Aset sangat menarik pada sifat angkatan kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai posisi, posisi, pelayanan yang panjang, pangkat, dll untuk mencapai tujuan otoritatif.

Selain memiliki Keterampilan Kerja, tanggung jawab representatif juga merupakan sudut pandang yang harus diperhatikan oleh organisasi. Tanggung jawab pekerja akan menumbuhkan jaminan perwakilan. Pada umumnya, tanggung jawab adalah tingkat pengabdian individu terhadap panggilannya. Sementara itu, menurut Zurnali (2010), tanggung jawab adalah perasaan yang kuat dan dekat dari seorang individu terhadap tujuan dan kualitas asosiasi yang sesuai dengan upaya mereka untuk tujuan dan kualitas ini. Seorang wakil yang memiliki tanggung jawab akan berusaha untuk tetap menjadi yang terbaik

dengan menjaga sikap kerja keras dan menciptakan Kinerja kerja yang baik. Tanggung jawab dipandang sebagai penghiburan yang berasal dari sensasi kasih sayang terhadap tugas dan pekerjaan. Perwakilan akan setia pada kewajiban dan pekerjaan mereka meskipun mereka belum mendapatkan kualifikasi. Tanggung jawab perwakilan yang tinggi pada akhirnya akan mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Tidak hanya itu, organisasi juga perlu memperluas kontribusi kerja. Yudianti (2017) menyatakan bahwa inklusi kerja representatif merupakan gagasan yang dapat dilihat dari upaya opsional, khususnya pekerja memiliki opsi, perwakilan mewakili keunggulan asosiasi. Perwakilan yang memiliki asosiasi kerja yang tinggi adalah perwakilan yang benar-benar terlibat dan energik terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Bakker (2011) mengungkapkan bahwa perwakilan yang memiliki asosiasi kerja sebenarnya ingin membuka diri terhadap perjumpaan baru. Komitmen kerja terkait dengan hubungan yang sah dengan perwakilan, perwakilan yang dapat bekerja pada kehadiran dan Kinerja aktual mereka (komitmen, intelektual, dan antusias) mendorong Kinerja penuh dan dinamis. Konseptualisasi asosiasi pekerjaan representatif yang terkait dengan buruh dapat menghubungkan banyak tenaga dalam pekerjaan mereka karena mereka adalah Khan yang sangat solid (Bakker 2017).

Padahal kemampuan, tanggung jawab, dan inklusi kerja berdampak pada pergaulan dan kehidupannya. Pelayanan adalah kekuatan atau sifat seorang inovator dalam membimbing apa yang dia dorong untuk mencapai tujuan dan sasaran. Alih-alih "Gaya Otoritas", gaya inisiatif adalah cara, contoh, dan kapasitas pasti yang digunakan oleh seorang inovator dalam sesuatu atau korespondensi, menyampaikan dan berinteraksi untuk memengaruhi, memberdayakan, dan mengendalikan orang lain di bawah bawahan untuk

melakukan tugas untuk mencapai suatu tujuan. . Pekerjaan pionir dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi para wakilnya, kualitas pionir organisasi akan mempengaruhi lingkungan kerja di suatu tempat. Seorang pionir akan berusaha mempengaruhi wakil-wakilnya untuk memiliki pilihan untuk menjalankan bisnis sesuai dengan pendekatan yang telah ditetapkan, termasuk dengan memberikan pPenilaian, memberikan hadiah dan hibah tertentu, melakukan langkah-langkah restoratif, dalam hal apapun, menggunakan metode turun. pada pekerjanya.

Kemampuan, tanggung jawab, asosiasi kerja, dan inisiatif yang signifikan dalam pelaksanaan pekerja juga dirasakan oleh PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya. PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya merupakan sebuah organisasi yang menjalankan di bidang pelayanan kargo kapal udara, yang didirikan pada Mei 1983 berdasarkan informasi untuk memenuhi kebutuhan produk transportasi, dengan informasi di bidang pengiriman barang, pemahaman tentang loyalitas konsumen (pelayanan yang sangat baik) , dikombinasikan dengan keunggulan (keuntungan kompetitif) menyesuaikan dengan kontes modern tanpa meninggalkan kualitas wawasan sosial di dekatnya. Cara berpikir ini dianut sebagai tujuan dalam mendorong tujuan utama organisasi, dan di samping keterlibatan yang panjang, membuat perangkat penggerak untuk membuat kemajuan interaksi perbaikan terkirim. Kehadiran Dmk Freight sebagai magnet kemajuan, menjadi organisasi bertaraf dunia di Indonesia, melayani semua gathering dengan kapasitas terbaik. Kebanggaan untuk terus melayani tanpa kenal lelah, demi loyalitas konsumen. Berdasarkan landasan tersebut, tinjauan ini mencoba mengikuti dampak kemampuan, tanggung jawab, kontribusi kerja, dan pelaksanaan pelayanan perwakilan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari apa yang dijelaskan dalam permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ialah :

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya ?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya ?
5. Apakah keterampilan, komitmen, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
3. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.

5. Pengaruh keterampilan, komitmen, keterlibatan kerja , dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Akademis

- A. Hasil dari penelitian dimaksudkan agar dapat menambah tanggung jawab kerja, Keterampilan Kerja, komitmen, inisiatif dan peningkatan kinerja karyawan.
- B. Memperluas penelitian tentang isu-isu yang mempengaruhi perwakilan sehingga sangat baik dapat menjadi motivasi untuk referensi tambahan tentang SDM pada penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil tinjauan ini, dimaksudkan untuk diperkenalkan sebagai semacam sudut pandang yangh berbeda bagi para peneliti masa depan, sebagai pembanding bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang jasa.

1.4.3 Aspek Praktis

A. Bagi PT Dian Mega Kurnia

Sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan kantor dan memberikan masukan, khususnya keterampilan kerja, komitmen kerja, keterlibatan kerja dan kepemimpinan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja di PT Dian Mega Kurnia, serta menambah masukan bagi organisasi dalam bidang SDM dan perilaku perusahaan.

B. Bagi Karyawan

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan ini dimaksudkan *staff* memberikan dorongan kepada perusahaan dan kemajuan kinerja setiap karyawan.