

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas setiap organisasi. Mereka tidak hanya sebagai komponen pendukung, melainkan juga inti dari perumusan dan pelaksanaan strategi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Tanpa partisipasi individu yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi, visi dan tujuan organisasi tidak akan mampu terwujud secara nyata dan efektif. Berbeda dengan aset fisik lainnya, sumber daya manusia memiliki keunggulan berupa kemampuan untuk berpikir kritis, berinovasi, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Wijonarko (2023) menekankan bahwa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam. Salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kompetensi yang mengacu pada kombinasi dari pengetahuan, keterampilan teknis, pola pikir, dan sifat yang mendukung efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. (Wahyu Anugrah Manippi & Aisyah Qadri Saiful 2022).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan secara keseluruhan dalam periode tertentu, baik dilihat dari standar hasil kerja, target atau sasaran, maupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Menurut Hanna Ester Kalangi *et al.*, (2023) Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi dalam melakukan promosi atau penetapan gaji bagi suatu perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan agar dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana dalam memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Dengan demikian, kinerja tidak hanya merepresentasikan hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses kerja dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lebih dari sekadar dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau penetapan gaji, kinerja juga menjadi indikator untuk merancang strategi peningkatan produktivitas dan motivasi kerja.

Berdasarkan Penelitian Abu Bakar,.(2020), sebanyak 847 tenaga kerja bongkar muat yang terdaftar di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Sejahtera belum pernah mendapatkan pelatihan atau penyuluhan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya implementasi program pengembangan sumber daya manusia di sektor pelabuhan, yang pada akhirnya berdampak terhadap rendahnya standar kompetensi, potensi risiko keselamatan kerja, serta kurangnya daya saing TKBM dalam menghadapi persaingan tenaga kerja terampil, termasuk dari luar negeri. Oleh karena itu, penurunan pelaksanaan pelatihan kerja menjadi isu krusial yang perlu segera ditangani melalui pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan kerja, sertifikasi keterampilan, dan monitoring berkala terhadap hasil pelatihan. Kompetensi yang tinggi menjadi dasar dalam menghasilkan kinerja yang unggul. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi, khususnya koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM), menghadapi tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan.

Program pelatihan yang diselenggarakan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan riil pekerjaan di lapangan, bersifat generik, tidak terstruktur, serta belum menunjukkan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. Menurut Trianung *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kerja masih rendah karena tidak berbasis pada analisis kebutuhan pelatihan yang akurat. menyatakan bahwa sebagian besar pelatihan di sektor tenaga kerja bongkar muat tidak dirancang berdasarkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan di lapangan, sehingga berdampak minim terhadap perubahan perilaku kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan kompetensi yang lebih terarah, kontekstual, dan berbasis pada kebutuhan aktual di tempat kerja. Di samping kompetensi, kompensasi juga memainkan peran sentral dalam membentuk kinerja karyawan.

Menurut Nimas & Hammam Zaki (2025) kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (seperti gaji pokok, insentif, bonus) dan tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan sosial, serta cuti). Kompensasi yang adil dan proporsional dapat memengaruhi motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, serta produktivitas tenaga kerja. Dalam koperasi tenaga kerja bongkar muat, sistem pembagian hasil kerja dilakukan secara kolektif berdasarkan sistem poin atau jam kerja, demi menjaga rasa keadilan, solidaritas, dan menghindari konflik antar anggota. Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi, melainkan juga sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Wijonarko Gugus (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja yang baik ditandai dengan produktivitas, efisiensi, inisiatif, ketepatan, dan kemampuan berkolaborasi. *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan dan pengembangan karyawan sebagai prioritas utama. Pemimpin dengan gaya ini bersifat melayani, empatik, dan mendukung pertumbuhan bawahannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Dalam konteks koperasi yang menjunjung tinggi semangat gotong royong, gaya kepemimpinan ini sangat relevan untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis, mendorong loyalitas, dan meningkatkan performa karyawan. Meskipun banyak penelitian telah menelaah hubungan langsung antara kompetensi atau kompensasi terhadap kinerja karyawan, masih sedikit yang mengkaji peran mediasi gaya kepemimpinan, khususnya *servant leadership*.

Pada organisasi koperasi tenaga kerja bongkar muat yang menuntut kolaborasi, solidaritas, dan efisiensi tinggi, kepemimpinan yang melayani dapat menjadi jembatan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Hanna Ester Kalangi, (2021), Dalam praktiknya, kegiatan ini melibatkan serangkaian tahapan teknis seperti pembongkaran (*unloading*), pemuatan (*loading*), penataan, hingga penyimpanan barang di gudang atau terminal, yang seluruhnya menuntut efisiensi, ketepatan, serta standar keselamatan kerja yang tinggi.

Koperasi usaha karya Surabaya, sebagai salah satu entitas resmi yang menaungi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Perak, memegang peran strategis dalam menjamin kelancaran operasional bongkar muat melalui pengelolaan tenaga kerja yang profesional, pelatihan berkelanjutan, serta sistem kompensasi yang adil. Tenaga kerja yang terlibat tidak hanya diharapkan memiliki kecakapan fisik, tetapi juga harus menguasai pengetahuan teknis terkait prosedur kerja, penggunaan alat berat, dan pengelolaan risiko keselamatan. Lebih jauh, keberhasilan pelaksanaan kegiatan bongkar muat secara optimal juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan koperasi dalam membangun tata kelola yang akuntabel, sistem koordinasi yang baik, dan budaya kerja kolektif yang produktif.

Oleh karena itu, kegiatan bongkar muat tidak sekadar dipandang sebagai aktivitas manual, tetapi merupakan suatu proses logistik kompleks yang memerlukan dukungan struktur organisasi, kompetensi sumber daya manusia, serta manajemen operasional yang terintegrasi dan responsif terhadap dinamika kebutuhan industri pelabuhan. Menurut Yuda & Kalangi, (2022), Tenaga kerja bongkar muat melalui pelatihan teknis, sertifikasi keselamatan, dan pengawasan kerja yang sistematis. Selain itu, peningkatan produktivitas dalam kegiatan bongkar muat di bawah koperasi juga akan mendorong kepuasan pemilik muatan, mempercepat arus logistik pelabuhan, serta menciptakan iklim kerja yang sehat dan aman bagi seluruh anggota koperasi.

Oleh Karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan produktivitas belum optimal, kurangnya inisiatif kerja, atau rendahnya kepuasan kerja yang dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian kemampuan karyawan karena kurang pelatihan kerja dan imbalan yang diterima, dan pola kepemimpinan yang berlaku. Dengan menganalisis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif sekaligus kontribusi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di Koperasi Tenaga Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya. Berdasarkan pemaparan peneliti mengangkat judul: “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Di Mediasi Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada Koperasi Usaha Karya Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Servant leadership* pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Servant leadership* pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
3. Apakah *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *servant leadership* Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *servant leadership* Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah bagian dalam sebuah penelitian yang menjelaskan secara jelas ruang lingkup dan fokus penelitian. Batasan masalah bertujuan mengarahkan penelitian agar tidak melebar dan tetap terfokus pada aspek-aspek yang relevan dengan topik penelitian. Dengan adanya batasan masalah, peneliti bisa menetapkan dengan pasti variabel-variabel apa saja yang akan diteliti dan aspek-aspek mana yang tidak akan dijadikan fokus dalam penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Servant leadership* pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya .
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Servant leadership* Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya.
6. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *servant leadership* Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?
7. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *servant leadership* Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Usaha Karya Surabaya?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan Kompetensi, Kompensasi, Di Mediasi Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada Koperasi Usaha Karya Surabaya.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan akademik bagi mahasiswa dan mahasiswi, memperkaya referensi di perpustakaan kampus, serta menjadi bahan kajian yang aplikatif dalam penerapan teori *social exchange* khususnya dalam konteks “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Di Mediasi Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada Koperasi Usaha Karya Surabaya”.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya, serta menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti terkait implementasi “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Di Mediasi Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada Koperasi Usaha Karya Surabaya”.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penelitian ini, maka peneliti menyusun dalam suatu sistematika penelitian sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penelitian yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian dan penelitian laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.