

BAB I

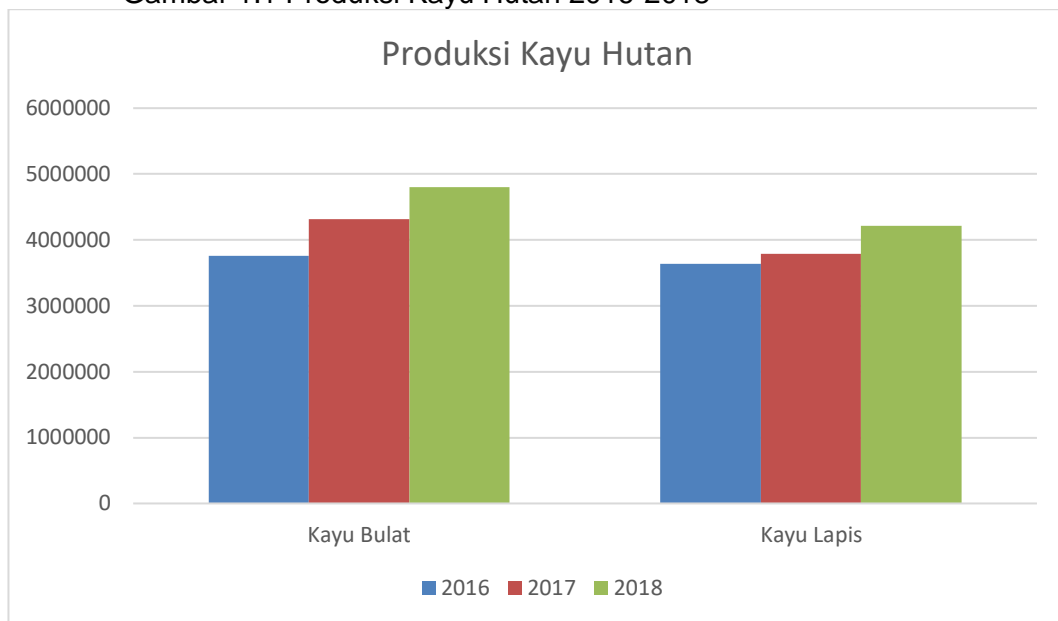
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kayu merupakan kebutuhan yang tidak pernah lekang oleh jaman. Kayu telah digunakan oleh manusia sejak berabad-abad terdahulu hingga saat ini. Kayu memiliki kegunaan untuk alat berburu, untuk tempat berlindung atau rumah, dekorasi, dan kegunaan lain yang dengan sadar atau tidak menjadikan kayu sebagai bahan utama ataupun pelengkap. Dilihat dari besarnya pemanfaatan terhadap kayu ini maka muncullah pengusaha-pengusaha yang berinisiatif untuk membuat usaha dibidang industri pengolahan kayu. Macam-macam jenis kayu olahan yang sering ditemui di Indonesia antara lain kayu lapis, kayu gergajian, veneer, moulding dan lain-lain (Kehutanan, 2015).

Salah satu PDB Sektor manufaktur di Indonesia yang cukup tinggi adalah kayu. Kebutuhan kayu sebagai bahan baku produksi dan alat pembangunan hingga saat ini masih memiliki pasar yang sangat besar. Hal tersebut juga didorong oleh pertumbuhan industri, peningkatan pembangunan nasional, serta kebutuhan luar negeri. Kebutuhan yang sangat besar saat ini diikuti juga oleh tingginya keinginan dan harapan konsumen. Seluruh perusahaan yang bergerak di Industri tersebut harus memiliki kemampuan untuk menampung dan merealisasikan permintaan khusus yang diinginkan pasar. Data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2018 juga menyatakan bahwa produk kayu hutan setiap tahun nya selalu mengalami peningkatan yang dikarenakan permintaan yang cukup besar setiap tahun nya

Gambar 1.1 Produksi Kayu Hutan 2016-2018



Sumber : Badan Pusat Statistik (2018)

Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Indonesia (2018) diatas dapat diketahui bahwa kayu bulat masih menjadi komoditas dengan produksi terbesar di Indonesia. Nuraini (2019), sendiri dari Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia memperkirakan produksi kayu bulat atau log pada tahun depan tumbuh sekitar 10%—15%, baik dari hutan tanaman industri (HTI) maupun hutan alam, Direktur Eksekutif Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia (APHI) Purwadi Soeprihanto mengatakan pada tahun ini produksi kayu bulat dari hutan alam diprediksi hanya mencapai 5,4 juta m³. Adapun, untuk produksi HTI diyakini stabil di angka 40 juta m³ Nuraini (2019).

UD.Berkat Bersama merupakan perusahaan keluarga yang bergerak pada industri olahan kayu kalimantan khususnya kayu gergajian di Kabupaten Mojokerto. Pada proses bisnisnya perusahaan memiliki peran sebagai pemasok dan penjual langsung pada konsumen. ST. Salimah Almariyah selaku pemilik usaha telah menata kegiatan bisnis di dalam UD. Berkat Bersama. Sebagai

pemilik, ST. Salimah Almariyah lebih aktif dalam menata penjualan lokal. Selama memimpin, ST. Salimah Almariyah dihormati dan disegani oleh seluruh karyawan, bahkan ST. Salimah Almariyah akrab dengan seluruh karyawannya karena ST. Salimah Almariyah sebagai pemimpin juga melayani karyawannya dengan baik karena beliau memiliki prinsip bahwa karyawan itu adalah rekan kerja. Bisnis ini adalah bisnis keluarga yang harus dijaga dengan baik. Ketika karyawan menghadapi masalah pemimpin (ST. Salimah Almariyah) mendengarkan keluhan karyawan, membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada supaya masalah yang ada cepat selesai. Hal ini dapat dibuktikan dengan komentar beberapa karyawan UD. Berkat Bersama yang tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Komentar Karyawan UD. Berkat Bersama terhadap pimpinan

No	Nama	Komentar mengenai pimpinan
1	Suntari	Saya sudah bekerja di UD. Berkat Bersama selama kurang lebih 10 tahun lebih, pada awalnya saya karyawan biasa namun sekarang saya sebagai mandor karena Bu Salimah melihat potensi saya baik dalam mengatur dalam hal pengiriman kayu supaya sampai ke tangan pelanggan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dan inginkan. Sebagai pemimpin (ST. Salimah Almariyah) sangat baik terhadap karyawannya, beliau bisa dibilang akrab dengan karyawan karena beliau selalu membantu karyawan jika karyawan ada yang membutuhkan bantuan, jadi bukan hanya menjadi boss saja, tp bekerja juga bersama karyawan.
2	Endang	Saya bekerja di UD. Berkat Bersama selama kurang lebih 7 tahun lebih, sebagai pemimpin (ST. Salimah Almariyah) sikapnya sangat baik selama ini, saya memang menyadari bahwa saya tidak memiliki kemampuan apa-apa jadi disini saya sebagai kuli kasar bagian yang angkat-angkat kayu namun beliau tidak pernah membeda-bedakan karyawan, di perusahaan ini selama beliau memimpin ketika saya membutuhkan pinjaman uang untuk membayar cicilan tidak dipersulit dan selalu memberikan nasihat-nasihat tidak hanya mengenai pekerjaan namun juga kehidupan pribadi dan sangat membantu.
3.	Takim	Saya bekerja di UD. Berkat Bersama dari awal berdirinya dan saya masih ada ikatan keluarga dengan pemimpin (ST. Salimah Almariyah) karena mungkin saya orang terlama yang ikut bekerja disini dan memang sangat paham akan bisnis ini saya sering diajak berdiskusi dengan beliau. Saya sekarang menjadi kepala mandor yang mengatur berjalannya sebagian besar urusan gudang, saya sering kena marah beliau namun hal itu bukan hal yang buruk karena saya bisa seperti sekarang memiliki kemampuan untuk mengatur dan memimpin karyawan lainnya juga berkat pembelajaran dan dukungan beliau. Beberapa kali saya mendapatkan tawaran kerja di perusahaan lain, namun karena saya sangat menghargai dan merasa dihargai selama

		bekerja disini saya rasa saya rela memberikan sikap loyalitas saya terhadap perusahaan ini sehingga saya bertahan sampai sekarang.
4.	Kunting	Nama asli saya adalah pi'i namun panggilan akrab saya disini adalah kunting. Saya bekerja disini masih terbilang cukup baru yaitu selama 3 tahun, awalnya saya sebagai kuli biasa namun sekarang saya naik menjadi operator gergaji atau orang yang melakukan penggergajian kayu di mesin bandsaw. Pada awalnya saya diberikan pelatihan oleh beliau karena saya menunjukkan keinginan untuk belajar dan saya mampu melakukannya, begitulah akhirnya saya dipindah untuk menjadi operator gergaji. Pemimpin (ST. Salimah Almariyah) sangat mengayomi dan menghargai kami sebagai karyawan dan memberikan segala bentuk dukungan agar memberikan kami semangat kerja yang lebih tinggi.

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa UD. Berkat Bersama telah menjalankan *servant leadership* dalam bisnisnya karena pimpinan juga melayani karyawan dan oleh hal tersebut banyak karyawan yang bersyukur bekerja di perusahaan UD. Berkat Bersama ini karena karyawan merasa dihargai dan telah diperlakukan dengan baik. Menurut Franco dan Antunes (2020) *servant leadership* merupakan "*guided towards the development of humanity – representing a very deep interest, perhaps spirituality. This is leadership that acts through influence and persuasion, rather than by restricting followers.*" atau kepemimpinan yang memiliki fungsi sebagai pengembangan dalam sisi kemanusiaan dan tidak membatasi bawahannya.

UD. Berkat Bersama sendiri dalam merespon kebutuhan dan keinginan pasar memberikan pelayanan customisasi atau permintaan khusus. Perusahaan melayani permintaan khusus bagi konsumen B2B maupun B2C. Konsumen B2B dapat memesan spesifikasi khusus seperti ukuran, jenis, dan ketebalan kayu. Sedangkan perusahaan dalam memenuhi permintaan B2C juga memberikan layanan yang serupa. Perusahaan memberikan kesempatan pada konsumen langsung untuk memilih bentuk dan jenis kayu sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut terus dilakukan oleh perusahaan agar tetap bertahan dipasar. Kebutuhan

kayu yang semakin tinggi menyebabkan persediaan kayu menjadi sangat terbatas. Hanya ada beberapa supplier besar di Indonesia. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik Indonesia (2019) pada tahun 2020 tercatat hanya terdapat 274 perusahaan yang diberikan ijin hak pengusahaan hutan.

Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan Hak Pengusahaan Hutan 2019

Pulau (Hutan)	Jumlah Perusahaan
Jawa	0
Kalimantan	167
Sulawesi, Bali dan Nusa Tenggara	14
Maluku dan Papua	71
Sumatera	22
Indonesia (Total)	274

Sumber : Badan Pusat Statistik (2019)

Hak pengusahaan hutan sendiri merupakan ijin yang diterbitkan oleh negara dan diatur dalam undang-undang no 21 tahun 1970 yang berbunyi "Hak Pengusahaan Hutan" adalah hak untuk mengusahakan hutan di dalam suatu Kawasan Hutan yang meliputi kegiatan-kegiatan penebangan kayu, permudaan dan pemeliharaan hutan, pengolahan dan pemasaran hasil hutan sesuai dengan Rencana Karya Pengusahaan Hutan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku serta berdasarkan azas kelestarian hutan dan azas perusahaan. Sebagian besar supplier pada industri kayu di Indonesia berasal dari Kalimantan. Proses perijinan, birokrasi, dan regulasi dari Dinas Perhutani menyebabkan tidak seluruh pengusaha atau perusahaan dapat mengambil bahan baku langsung dari

sumbernya. Hanya ada beberapa perusahaan yang memiliki akses dan izin resmi untuk mengakses kayu langsung dari sumbernya. Proses perizinan dan birokrasi memerlukan biaya, waktu, serta resiko yang cukup besar.

Berkaitan dengan masalah tersebut banyak perusahaan yang mengambil bahan baku dari chanel pertama atau tangan pertama. Proses pengambilan bahan baku melalui chanel pertama jauh lebih mudah dan tidak menghabiskan banyak waktu, namun hal ini akan memberikan resiko khususnya bagi perusahaan yang menjual kembali bahan baku tersebut secara langsung atau menjual sebagai bahan setengah jadi. Bahan baku atau bahan setengah jadi memiliki value yang berbeda dengan produk jadi. Bahan baku setengah jadi memiliki nilai tambah yang tidak terlalu signifikan. Sehingga perusahaan yang menjadi chanel lanjutan dari chanel pertama memiliki peluang yang tidak terlalu besar dalam menentukan harga pasar serta perusahaan akan memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi dengan pemasok pada chanel pertama. Keberhasilan dan kualitas produk perusahaan tergantung pada kualitas dan ketersediaan produk pada pemasok chanel pertama.

Secara keseluruhan sistem bisnis UD.Berkat Bersama dikelola langsung oleh keluarga. Aspek kunci perusahaan seperti keuangan, sistem pemesanan, dan administrasi ditangani oleh pihak keluarga inti secara langsung. Sedangkan aspek teknis dan operasional ditangani oleh karyawan yang berasal dari lingkungan sekitar perusahaan. Jumlah karyawan perusahaan hingga saat ini mencapai 50 orang tenaga kerja. Sebagai pekerja lapang yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah fisik dan tenaga ekstra. Sehingga tidak ada spesifikasi khusus yang dibutuhkan oleh karyawan lapang. Hal ini menjadi salah satu penyebab pekerja atau karyawan memiliki latar belakang berbeda satu sama lainnya. Dengan

besarnya potensi dan kebutuhan kayu yang semakin tinggi, tentunya hasil kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan memotivasi serta cara kepemimpinan yang dijalankan.

Perbedaan latar belakang antar pekerja serta jenjang pendidikan setiap pekerja yang tergolong rendah dapat menjadi kelemahan perusahaan. Masalah yang dapat ditimbulkan seperti ketidakpatuhan terhadap SOP dan regulasi yang ditentukan, kesulitan dalam memberi arah kerja, hingga motivasi bekerja yang rendah. Masalah tersebut dapat memberikan resiko pada karyawan secara langsung seperti kecelakaan kerja dan hal lain yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini terbukti bahwa terkadang karyawan yang tidak mematuhi SOP dan regulasi yang ditentukan mengalami kecelakaan kerja walaupun hanya kecelakaan kecil seperti tangan tergores ataupun serat kayu kecil yang masuk ke dalam kulit. Tentunya hal ini dapat mengurangi kinerja karyawan karena dengan adanya kecelakaan kerja, maka karyawan tidak akan bisa bekerja dengan maksimal karena menahan rasa sakit atau bahkan harus menjalani pengobatan sementara.

Demi meningkatkan kinerja karyawan yang ada, maka motivasi karyawan pun harus ditingkatkan, karena di dalam UD. Berkat Bersama, karyawan hanya berusaha bekerja sesuai regulasi, namun tidak untuk hal yang lain. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan demikian karyawan bisa bekerja dengan perasaan senang untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Salah satu dorongan bekerja secara optimal adalah lingkungan kerja yang sehat. Menurut Nabawi (2019) indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang

mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan atau kemunduran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi sebuah perusahaan dalam memenuhi tuntutan pasar dan berkompetisi dalam persaingan pasar. kekuatan dan motivasi karyawan dapat mendorong perusahaan pada puncak persaingan. Untuk itu diperlukan upaya untuk mendorong seluruh karyawan dengan keterbatasan dan perbedaan latar belakang agar tetap memberikan kinerja terbaik. Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, di mana pekerjaan biasanya memiliki target sehingga kinerja dilihat dari pencapaian target.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa fasilitas yang tidak diberikan oleh UD. Berkat Bersama yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan nya, yaitu sebagai berikut.

1. Fasilitas Mushola / Tempat ibadah yang kecil, sehingga karyawan harus bergantian saat akan melakukan ibadah.

2. Tidak adanya loker atau tempat penyimpanan bagi barang karyawan, sehingga membuat barang karyawan rawan hilang.
3. Tidak adanya CCTV di area istirahat karyawan, sehingga apabila barang hilang tidak bisa diketahui siapa yang mengambil.
4. Tidak ada penomoran dan sistem pengabilan barang dari pabrik untuk bekerja, sehingga barang peralatan dari pabrik sering tertukar.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Wursanto, (2009) dalam Nabawi (2019) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,amandan nyaman. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman akan membuat karyawan menjadi lebih memiliki kinerja yang baik.

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan definisi kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi proses dalam mempengaruhi karyawan dengan motivasi untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik. Faktor penting dalam proses kepemimpinan adalah hubungan yang dimiliki seorang pemimpin dengan pengikutnya. Hal ini tentunya sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu perusahaan, khususnya perusahaan keluarga. Perusahaan UD. Berkat Bersama telah memiliki pemimpin yang melayani dengan penuh hati, namun terkadang

masih terjadi permasalahan internal antar karyawan yang mana dapat mempengaruhi produktivitasnya, sebagai contoh yang terjadi pada Bulan November 2019, UD. Berkas Bersama mendapatkan pesanan kayu dari perusahaan X (nama pemesan tidak disebutkan untuk menjaga privasi perusahaan), namun yang terjadi adalah perselisihan antara sesama karyawan yang mana mengakibatkan kemunduran waktu untuk penyelesaian pekerjaan, di situlah peran kepemimpinan turun untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada.

Kepemimpinan merupakan bagian dari kemampuan individu untuk mempengaruhi, memberi motivasi dan memberi kontribusi untuk efektivitas dan peningkatan kinerja perusahaan. Setiap individu dalam menerapkan kepemimpinan memiliki cara atau gaya masing-masing. Hal tersebut dapat disesuaikan dengan karakter pemimpin ataupun kondisi dalam organisasi. Menurut Wang *et al* (2016) dalam jurnal Antonio *et al* (2020) menyatakan bahwa salah satu cara dalam mengetahui dan memahami bagaimana perilaku CEO dalam perusahaan berdasarkan teori *upper echelon* yang bekerja di bawah dua konstruksi utama. Pertama, CEO bertindak atas nama pemahaman pribadi mereka. Kedua, konstruksi pribadi CEO adalah hasil dari nilai, pengalaman, dan sifat pribadi mereka sendiri. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memperkecil gap dan konflik internal yang terjadi pada perusahaan khususnya dalam bisnis keluarga. Pengelolaan konflik internal pada bisnis keluarga menjadi hal yang penting bagi perusahaan keluarga. Konflik internal menjadi salah satu permasalahan yang sering ditemukan pada bisnis keluarga. Jika tidak dikelola dengan baik konflik keluarga akan menimbulkan resiko krisis pada perusahaan.

Pada dasarnya kepemimpinan memiliki beragam gaya mulai dari *autocratic leadership*, *charismatic leadership*, dan gaya kepemimpinan *servant leadership*. Dalam mencari gaya kepemimpinan yang tepat dibutuhkan teori dasar yang menjadi dasar pertimbangan. Menurut Carpenter et al. (2004) dalam jurnal Antonio et al (2020) menyatakan bahwa setidaknya terdapat 7 dasar dari teori *upper echelon* dalam karakteristik pemimpin, sebagai berikut. 1) Karakteristik usia, 2) Karakteristik fungsional, 3) Karakteristik pengalaman kerja, 4) Karakteristik latar belakang sosial ekonomi, 5) Karakteristik keuangan, 6) Karakteristik kelompok dan 7) karakteristik gaya kepemimpinan. Melihat situasi yang dialami dan dilihat berdasarkan karakteristik gaya kepemimpinan dari teori *upper echelon* peneliti melihat gaya kepemimpinan *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dilakukan pada UD. Berkat Bersama. Gaya kepemimpinan *servant leadership* dianggap efektif bagi karyawan yang memiliki perbedaan latar belakang dan tingkat pendidikan rendah. Gaya kepemimpinan *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang didasari rasa kepedulian untuk melayani orang lain dan menurut Sen Sendjaya (2015) dalam Christina et al (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah prediktor yang lebih baik daripada kepemimpinan transformasional dan juga menjelaskan varian tambahan pada kinerja tim, kepuasan karyawan, komitmen dan niat untuk tinggal, kinerja dalam peran, dan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan *servant leadership* adalah kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama. Pemimpin yang melayani itu memberikan arahan dan bertanggung jawab atas organisasi atau perusahaan yang dipimpin. Gaya kepemimpinan *servant leadership* memiliki pengaruh spiritual dan emosi pada motivasi kerja dan

kesejahteraan karyawan. Menurut Mangkunegaran (2017), Gaya kepemimpinan *servant Leadership* adalah pemimpin yang memberi pelayanan kepada sebuah organisasi, dan memiliki nilai seperti jujur, keberanian dan memperlakukan pegawai dengan baik.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sendjaya (2015) secara kontras *servant leaders* memandang diri mereka sendiri sebagai pelayan (*steward*), kata *steward* berasal dari kata '*oikonomia*' yang berarti *house manager*. Sebagaimana seorang *house manager* dipercayakan dengan tanggung jawab dalam mengurus urusan bisnis dalam rumah tangga. Sebagai ekspresi natural perilaku *servanthood* dalam diri seorang *servant leader*, berusaha untuk bertanggung jawab tidak hanya kepada orang yang dilayaninya tetapi juga untuk orang lain. Hal tersebut tentunya dapat mendorong kinerja dan produktifitas karyawan untuk terus berkembang baik dari segi moral dan membangun kerja tim. Prinsip *Servant Leadership* sejalan dengan konsep dan filosofis bisnis UD.Berkat Bersama. Perusahaan memiliki prinsip dasar menetapkan karyawan sebagai rekan kerja. Hal ini menjadi komitmen yang digunakan UD.Berkat Bersama yang harus dijaga. Ketika karyawan menghadapi masalah, pemimpin akan berusaha membantu karyawan supaya masalah yang ada cepat selesai. Hal itu membuat karyawan di perusahaan ini termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya karena merasa dikasihi dan diperhatikan oleh perusahaan. Permasalahan yang dihadapi UD.Berkat Bersama yaitu antara sumber daya manusia dengan organisasi yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Dengan karakteristik yang bersifat kekeluargaan tentu saja dibutuhkan kepemimpinan yang berbeda dengan kepemimpinan perusahaan lainnya. Adanya asas

kekeluargaan yang dapat berdampak pada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan sop yang berlaku sehingga mudah dimaafkan oleh pemimpin.

Tentunya dengan fenomena dan fakta yang ada, bisa dilihat bahwa relevansi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat berhubungan, hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyono dan Andreani (2020) yang mana dalam penelitiannya didapatkan bahwa terjadi mediasi antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan paparan di atas, peneliti ingin meneliti tentang " Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan pada UD. Berkat Bersama?
2. Apakah gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan pada UD. Berkat Bersama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama?
5. Apakah Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap Motivasi Karyawan pada UD. Berkat Bersama

2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan servant leadership terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Karyawan pada UD. Berkat Bersama
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Bersama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan *literature* yang diperoleh dari bangku kuliah dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai calon pemimpin berikutnya dapat mendapatkan gambaran mengenai gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang tepat bagi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan serta solusi pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai panduan apabila mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Demi menghindari melebarnya pembahasan, pada penelitian ini hanya dilakukan pada UD. Berkat Bersama sebagai obyek dan Subyek yang akan diteliti adalah karyawan UD. Berkat Bersama.
2. Penelitian ini hanya menggunakan servant leadership atau kepemimpinan melayani serta lingkungan kerja dalam penelitiannya.