

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang permasalahan**

Pada masa modern ini, masalah yang seringkali muncul dan mendapat perhatian dalam kehidupan organisasi, baik organisasi profit motif maupun non profit motif, adalah masalah sumberdaya manusia karena setiap individu manusia memegang peranan yang penting dalam organisasi mengingat keberadaannya dibutuhkan. Keberadaannya dalam suatu perusahaan baik dalam industri kecil maupun besar sangat penting mengingat dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Saat ini bukan saja teknologi yang memegang peranan pada era globalisasi seperti sekarang ini, tetapi juga sumberdaya manusia yang diperlukan sebagai tenaga pembuat dan penggerak teknologi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kesuksesan perusahaan bergantung pada kemampuan dan ketrampilan dari tenaga kerja yang dimilikinya. Untuk alasan tersebut setiap perusahaan memiliki departemen khusus, yaitu departemen personalia yang mempunyai tugas menangani hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. Tugas departemen personalia bukan saja untuk mencari tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga untuk mengolah, memelihara dan mempertahankan agar mereka merasa betah dan bersemangat serta mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan tenaga yang diinginkan perusahaan perlu menetapkan standar-standar yang dapat digunakan untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Usaha-usaha yang dapat dilakukan departemen personalia atau para pimpinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan diantaranya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya, dengan memberikan motivasi dan pelatihan kerja. Cara memimpin para salesman dapat dilihat dari gaya memimpin para sales manajernya atau kepala cabangnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan para sales manajer atau kepala cabang dapat mempengaruhi produktivitas kerja salesman. Menurut Hardjapamekas (2000:38), "pemimpin yang baik memahami bahwa teladan adalah sebuah alat yang ampuh dan efektif. Mereka menyadari bahwa keteladanan yang diberikannya berdaya pengaruh jauh lebih hebat dibandingkan bila ia hanya mengkotbarkannya." Begitu pula dengan motivasi.

Motivasi yang diberikan perusahaan dan pemimpinnya harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerjanya, agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik sesuai dengan harapan dari perusahaan tersebut. Dukungan perusahaan melalui motivasi akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Para manajer atau atasan harus dapat mengetahui dengan jelas dan tepat kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan para tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan karena hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dari tenaga kerja tersebut. Motivasi yang dilakukan sales manajer atau perusahaan tidak hanya berupa motivasi finansial tetapi juga dilihat segi non-finansial. Motivasi finansial biasanya berupa gaji, bonus, serta tunjangan-tunjangan. Motivasi non-finansial biasanya berupa perhatian yang diberikan sebagai atasan kepada bawahannya baik berupa teguran

maupun penghargaan. Sangat penting bagi pimpinan meluangkan waktu terutama dengan mereka yang optimistis dan memiliki motivasi tinggi.(Hardjapamekas ,2000:41)

Pelatihan kerja merupakan kegiatan dari perusahaan yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan secara teratur dan terarah juga dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan yang diberikan baik kepada tenaga kerja baru maupun kepada tenaga kerja lama dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan tenaga kerja untuk dapat menjalankan fungsinya di perusahaan. Apabila tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan telah dilatih dengan baik maka mereka akan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi. Mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan tersebut.

PT. Arta Boga Cemerlang Jawa Timur berkantor pusat di Surabaya dan mempunyai banyak depo/cabang yang tersebar di seluruh Jawa Timur. PT. Arta Boga Cemerlang sebagai salah satu Sistem Bisnis Unit (SBU) dari Orang Tua Grup yang bergerak dalam bidang distribusi yang tugas pokoknya adalah mendistribusikan barang yang dihasilkan produsen ke berbagai daerah melalui depo/cabangnya yang dipasarkan oleh para salesman kanvas sampai pada akhirnya ke tangan konsumen. Perusahaan ini akan terus meningkatkan volume penjualan setiap tahunnya dan perusahaan membuat target yang harus dipenuhi oleh tiap depo dan salesman. Untuk itu dituntut produktivitas kerja yang tinggi dari para salesman kanvas. Produktivitas

kerja para salesman kanvas dalam perusahaan ini diukur dari target *Effective Call*. Target para salesman kanvas 25 *Effective Call* (EC) /hari atau 150/minggu, artinya para salesman kanvas tiap hari harus mengunjungi rutin para pelanggan yang berada diareanya dan harus bertransaksi dengan pelanggan sebanyak 25 toko dengan ketentuan harus dapat menjual minimal 3 macam kelompok produk/transaksi. Untuk itu diperlukan suatu usaha dari para pimpinan di perusahaan tersebut agar rencana tersebut dapat tercapai. Usaha tersebut antara lain bagaimana memotivasi para salesman, cara memimpin salesman dan pemberian pelatihan kerja bagi para salesman yang bertahap dan terencana agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penelitian ini berusaha untuk menggali hubungan baik korelasional maupun kausal antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja salesman pada PT. Arta Boga Cemerlang Jawa Timur. Ada banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan dan ketrampilan yang didapat dari pelatihan kerja, disiplin kerja, lingkungan dan iklim kerja, sikap serta etika kerja yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dari pimpinan, teknologi, jaminan sosial dan kesempatan berprestasi, sarana produksi, hubungan karyawan dengan pimpinan, efisiensi, dll. Dengan tidak mengurangi kemungkinan adanya pengaruh dan/atau pola-pola alternatif lain pengaruh variabel-variabel tersebut atas produktivitas kerja, pada penelitian ini penulis membatasi penelitian pada tiga variabel yang diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja salesman kanvas, yaitu variabel gaya

kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja. Hal tersebut disebabkan karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja salesman kanvas baik secara simultan maupun parsial?
2. Manakah diantara ketiga variabel tersebut yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja salesman kanvas?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja salesman kanvas baik secara simultan maupun parsial?
2. Untuk mengetahui mana dari ketiga variabel tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja salesman kanvas

## **1.4. Manfaat penelitian**

### **1.4.1. Bagi penulis**

Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dan diharapkan kelak dapat berguna di kehidupan sehari-hari.

#### **1.4.2. Bagi peneliti lebih lanjut**

Menambah perbendaharaan karya ilmiah sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin mengadakan penelitian dengan topik atau judul yang sejenis.

#### **1.4.3. Bagi perusahaan**

Merupakan tambahan input terhadap kebijakan yang telah diambil dan yang akan diambil oleh perusahaan sehingga dapat diupayakan timbulnya sikap positif karyawan untuk mendayagunakan potensinya secara optimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.