

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini, untuk mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dengan sumber daya manusia, memiliki peran sangat sentral. Organisasi bukan lagi dipandang suatu kumpulan orang yang secara statis sebagai suatu sistem yang kompleks, yang didalamnya terkandung subsistem-subsistem yang kompleks yang saling berinteraksi dan berhubungan serta secara dinamis bergerak ke arah pencapaian tujuan yang disepakati bersama, sehingga yang berperan besar dalam mengkoordinasi kegiatan – kegiatan dalam organisasi disebut manajemen. Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin, masing – masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda beda yang dapat mengkoordinasi karyawannya agar mencapai tujuan yang lebih baik.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya menurut Edy Sutrisno(2019,p.99)Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja,

sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif terutama kendaraan roda 2 yang biasanya dikenal dengan “YAMAHA”. PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung memiliki beberapa cabang di Lampung. Termasuk PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang beralamatkan di jalan Jend. Ahmad Yani No.38 ABC, Bandar Lampung. Yang memiliki 2 bagian kerja yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan Struktural bekerja di dalam perusahaan dan Karyawan Fungsional bekerja di luar perusahaan. Yang bekerja setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu, untuk hari Senin sampai Jumat dimulai pada pukul 08.00 – 17.00 WIB, Sedangkan hari Sabtu dimulai pada pukul 08.00 WIB – 14.00 WIB. PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung memiliki 37 Karyawan Sales yang adapun data posisi atau jabatan karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung**

<b>No.</b>	<b>Posisi / Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Sales Man	23
2.	Sales Girls	14
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>

*Sumber : PT. Bahana Cahaya Sejati 2019*

Dari tabel 1.1 menunjukkan total keseluruhan karyawan sales yang bekerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani tahun 2019 yang berjumlah 37 karyawan sales aktif. Bidang Marketing terdiri dari Sales Man dan Sales Girls yang bertugas memaparkan produk produk perusahaan kepada konsemen untuk tujuan perusahaan mencapai target penjualan. Sales Man dan Sales Girls berjumlah 37 yang akan dijadikan Sampel penelitian. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak- banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Tentunya seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi dapat menjamin ke suksesan suatu perusahaan.

Target produktivitas kerja karyawan sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan sales pada setiap bulannya. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu kunci bagi perkembangan suatu perusahaan agar tetap maju. Produktivitas masih terlihat kurang baik. Apabila produktivitas sering tidak tercapainya target maka perusahaan akan mengalami kerugian. Adapun data hasil penjualan

pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani 2019 dapat dilihat dari tabel 1.2

**Tabel 1.2**

**Data hasil penjualan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi Penjualan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)</b>	<b>Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)</b>
Januari	79 Unit	67 Unit	37	2,13	1,81
Februari	80 Unit	50 Unit	37	2,16	1,35
Maret	80 Unit	53 Unit	37	2,16	1,43
April	79 Unit	45 Unit	37	2,13	1,21
Mei	70 Unit	86 Unit	37	1,89	2,32
Juni	94 Unit	53 Unit	37	2,54	1,43
Juli	60 Unit	72 Unit	37	1,62	1,94
Agustus	102 Unit	105 Unit	37	2,75	2,83
September	85 Unit	45 Unit	37	2,29	1,21
Oktober	80 Unit	65 Unit	37	2,16	1,75
November	79 Unit	56 Unit	37	2,13	1,51
Desember	67 Unit	67 Unit	37	1,81	1,81
<b>Total</b>	<b>955 Unit</b>	<b>764 Unit</b>	<b>444</b>	<b>25,77</b>	<b>20,6</b>

*Sumber: PT Bahana Cahaya Sejati 2019*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Dilihat bahwa Produktivitas kerja PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang tidak mencapai target pada tahun 2019 sebanyak 8 bulan yang mencapai target penjualan atau melebihi target penjualan hanya 4 bulan yaitu di bulan Mei, Juli, Agustus dan Desember. Para karyawan sales memang membutuhkan tenaga ekstra untuk dapat mencapai target perusahaan dan

para karyawan sales dituntut harus bekerja secara maksimal karena apabila karyawan sales mampu melebihi target penjualan tersebut maka akan mendapatkan bonus penjualan, tetapi jika karyawan sales tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan maka karyawan sales akan di beri surat peringatan atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung dikatakan mencapai target jika hasil penjualan melebihi target atau sesuai target yang telah ditentukan di perusahaan. Dihat dari hasil penjualan yang tidak sesuai dengan target maka produktivitas masih kurang maksimal karena tidak sesuai target yang ditetapkan di perusahaan. Permasalahan yang terkait dengan produktivitas saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerja sama dalam tim untuk memaparkan produk produk baru kepada konsumen, sehingga terjadi masalah yang berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas pemimpin, namun pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing dan memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Edy Sutrisno(2019,p.214)mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.Sedangkan Menurut Rosleny Marliani(2015,p.90) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu

perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani mengatakan kepemimpinan memberikan arahan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan dan memberikan apresiasi kepada karyawan sales yang memiliki standar kerja yang bagus, akan tetapi pemimpin masih kurang tegas jika karyawan sales masih sering datang terlambat untuk menegurnya dan tidak melakukan pengawasan. Dilihat dari indikator gaya kepemimpinan yaitu sikap pimpinan pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas tidak hanya terdapat pada Gaya Kepemimpinan saja tetapi Motivasi Kerja karyawan itu sendiri. Dengan Motivasi Kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya dengan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan akan bekerja dengan baik dan tanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya sehingga hasil pekerjaan yang dicapai meningkat.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut menurut Edy Sutrisno(2019,p.109). Rosleny Marliani(2015,p.220) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang

mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu.

Pemberian Motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani kepada karyawannya adalah dengan memberikan Motivasi kerja *briefing* saat ingin melakukan pekerjaan dan memberikan imbalan atau *reward* bagi karyawan yang bekerja dengan maksimal. Akan tetapi fenomena yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan masih terbilang rendah dilihat tidak adanya absensi diperusahaan maka para karyawan sales sesuka hati untuk datang terlambat dan bekerja dan tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas seperti keluar tanpa izin disaat jam kerja. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal dan motivasi kerjanya akan menurun. Tidak adanya motivasi kerja akan mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal.

Permasalahan yang terkait dengan produktivitas saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerja sama dalam tim kerjanya sehingga terjadi masalah yang berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Selain ini Produktivitas karyawan juga dipengaruhi gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memberikan contoh kepada karyawan.

Melihat fenomena Masalah dialami oleh karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya. Berdasarkan hasil penelitian beberapa karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh pada Produktivitas karyawan sales, Berdasarkan latar belakang data-data yang berkaitan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT. BAHANA CAHAYA SEJATI CABANG AHMAD YANI BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian  
Ruang lingkup Subjek penelitian ini adalah Karyawan Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.
2. Ruang lingkup Objek penelitian  
Ruang Lingkup Objek ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sales pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani
3. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Sales PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Untuk dapat membuktikan teori-teori mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas karyawan yang penulis dapatkan saat di bangku perkuliahan
2. Bagi Perusahaan  
Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.
3. Bagi Akademik dan Pihak Lain  
Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya khususnya tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metode – metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**