

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Di tingkat produktivitas karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan profit perusahaan itu sendiri dan memiliki daya saing yang tinggi.

Perusahaan tidak akan mengalami kebangkrutan apabila kreativitas dan produktivitas kerja karyawan terus terjaga kualitasnya. Apabila karyawan hanya menitikberatkan pada segi kuantitas saja, maka hal ini dapat menurunkan kualitas produk yang di hasilkan dan akan merugikan perusahaan. Keunggulan perusahaan dalam suatu persaingan perusahaan bisnis adalah salah satu bukti bahwa kualitas karyawan ataupun produktivitas perusahaan itu sangat baik.

Dalam hal ini produktivitas dapat berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan hasil yang paling besar. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil. Dengan demikian menurut Yunarsih dan Suwatno dalam Kartin (2016: 3)

bahwa produktivitas kerja merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dalam hal ini, perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Hasibuan (2010: 128) juga mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut atau rasio antara hasil kegiatan (segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut). Secara sederhana dapat diartikan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian.

Pada PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

**Tabel 1.1 Data Penjualan Sepeda Motor  
Di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo  
Tahun 2015-2016**

Bulan	Jumlah Penjualan Produk	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Januari	28	21
Februari	25	18
Maret	16	19
April	31	40
Mei	36	23
Juni	28	20
Juli	23	25
Agustus	21	27
September	19	20
Oktober	28	8
November	21	26
Desember	36	19
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>266</b>

Sumber: PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa perkembangan penjualan sepeda motor pada PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo pada tahun 2015 - 2016 terjadi naik turun setiap bulannya. Dapat dilihat jelas bahwa capaian target kerja pada PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo cenderung kurang maksimal, ini dikarenakan adanya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Permasalahan yang nampak dari jumlah karyawan yakni jumlah rasio karyawan begitu sedikit dibandingkan dengan jumlah realisasi target sepeda motor yang terjual setiap tahunnya, sehingganya mengalami penurunan dalam penjualan. Dapat dilihat dari capaian yang sangat jauh

dari apa yang diharapkan, misalnya pada tahun 2016 hanya mampu mencapai penjualan sebanyak 266 unit sepeda motor dibandingkan dengan tahun 2015 mencapai penjualan sebanyak 312 unit.

Para karyawan yang berada di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo ini berusaha selalu meningkatkan hasil mereka agar dapat mencapai target. Namun kembali lagi pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya dalam hal mempromosikan dan menjual produk yang kurang maksimal. Untuk karyawan yang berada dibagian *sales counter* pada perusahaan ini, belum mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen, agar konsumen tertarik untuk membeli produk di perusahaan tersebut. Apabila sales ini tidak dapat meningkatkan pelayanan terhadap konsumen maka akan berdampak terhadap target penjualan.

Sehingga PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo terus mengupayakan penjualan yang besar dengan mengandalkan *sales counter* dalam hal memasarkan sepeda motor merek kawasaki untuk mencapai target penjualan. Disamping itu juga kemampuan karyawan yang berada pada bagian *sales force* belum mahir memikat hati para pelanggan dalam proses penawaran produk misalnya melakukan proses penjualan mulai dari awal perkenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan dikarenakan kurangnya kemampuan komunikasi karyawan kurang baik dan tidak lancar.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh bagaimana kemampuan, kemauan, sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, sehingga dapat tercapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan serta ditentukan pula oleh bagaimana kemampuan perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dalam hal tersebut, peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja, seorang pemimpin harus dapat mengelola para karyawan dengan baik dan benar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, sebab gaya kepemimpinan termasuk faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar terus terjaga kualitasnya sehingga mampu mencapai target.

Dari berbagai gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan hal tersebut adalah gaya kepemimpinan *managerial grid* karena gaya *managerial grid* lebih menekankan kepada pendekatan dua aspek yaitu aspek produksi disatu pihak dan orang-orang dipihak lain, *grid* seperti ini berusaha menyeimbangkan produksi yang akan dicapai dengan perhatian terhadap orang-orang, dalam arti tidak terlalu menyolok.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Managerial Grid terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah sebaagai berikut :

1. Para karyawan kurang mampu mencapai target pendapatan penjualan unit yang ditetapkan oleh pimpinan.
2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal.
3. Hasil kerja karyawan masih dirasakan kurang maksimal karena penyelesaian pekerjaan yang sering tidak tepat waktu.
4. Produktivitas kerja yang berkaitan dengan waktu belum optimal, hal tersebut dikarenakan target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan unit yang harus dijual serta dapat dilihat dari waktu pelayanan yang cukup lama ketika melakukan pembelian.
5. Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini lebih terarah serta dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis

membatasi permasalahan pada pengaruh gaya kepemimpinan managerial grid terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu apakah gaya kepemimpinan managerial grid berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo ?.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan managerial grid terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan managerial grid terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo adalah sebagai berikut:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan perbandingan teori manajemen-manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan managerial grid dan produktivitas kerja karyawan yang di dapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan apakah sama dengan keadaan yang sebenarnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek - aspek SDM secara lebih baik.
- b) Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.
- c) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.