

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk memahami perilaku konsumen pada pasar sasarannya dengan menawarkan produknya yang berkualitas disertai dengan promosi-promosi yang baik agar dapat memberikan minat dan pengaruh bagi konsumen. Apabila hal tersebut dapat dilakukan, maka perusahaan memungkinkan mendapat keuntungan yang lebih jika dibandingkan dengan pesaing atau kompetitor. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *uotput* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi sumber daya manusia sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya

memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Wukir (2015: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat untuk menunjang tingkat produktivitas kerja karyawan di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai

kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2014:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dengan insentif yang memadai seorang karyawan akan terpacu serta mengembangkan pemikiran dan kreatifitasnya untuk mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan.

Selain itu pelatihan kerja terhadap karyawan juga dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan Widodo (2015:82) mengemukakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Bagi individu produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal. Bagi masyarakat peningkatan produktivitas akan membawa pengaruh terhadap naiknya kesejahteraan hidup dan bagi perusahaan. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang

bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Peningkatan produktivitas akan membawa tingkat pendapatan perusahaan yang semakin tinggi sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki sikap kerja yang baik dan produktif. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia dapat bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan Terhadap produktivitas kerjaproduk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang surabaya.” dengan menggunakan kuisisioner yang akan disebarakan sebagai sumber data penelitian.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?
4. Apakah Kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.
2. Menganalisis insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.
3. Menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.
4. Menganalisis Kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan

*consumerelektronik* di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

##### 1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

##### 2. Bagi Pengambilan Keputusan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengambilan keputusan perusahaan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja setelah mengetahui pengaruh dari kepemimpinan demokratis, pelatihan dan insentif terhadap produktivitas kerja.

##### 3. Bagi Pendidikan.

Menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan demokratis, pelatihan, insentif dan produktivitas kerja serta pengaruhnya secara uji parsial dan simultan.

##### 4. Bagi Pengambil Kebijakan.

Bagi pengambil kebijakan diharapkan dapat mengambil kebijakan apa yang seharusnya ditempuh setelah dilakukan pengujian mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.