

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi perkembangan bisnis dan persaingan bisnis di Indonesia, tentunya perusahaan harus dapat memperhatikan mengenai karyawannya. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang patut untuk mendapatkan perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan (Fu dan Deshpande, 2013). Tugas manajemen sumberdaya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensiyang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang dapat mencapai tujuanperusahaan.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu Pengaruh yang tertentu. Suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang maumelakukan apa yang dikehendakinya. Perilaku kepemimpinan telah dikembangkan dan diterapkan. Dan terus diteliti apa yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan kepemimpinan. Tujuan utama pemimpin adalah untuk membantu bawahan mencapai tujuan bawahan secara fektif, dan untuk memberi mereka arahan dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka sendiri serta orang-orang dari organisasi (Silverthorne, 2001). Semua hal ini tidak lepas pula dari tinjauan seorang pemimpin.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Stephen P.). Komitmen pada kinerja sales sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang sales dapat menjadi lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya, biasanya sales yang mempunyai komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen Organisasi mengacu pada keyakinan karyawan dalam tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan kesetiaan kepada organisasi (Hackett et al., 2001). Dengan meningkatkan kecepatan dan mengikuti perubahan dalam organisasi, manajer terus-menerus mencari cara untuk menghasilkan komitmen karyawan, sehingga mereka harus mengetahui bagaimana menjadi kompetitif keuntungan dan peningkatan sikap kerja seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, ketidakhadiran, dan keinginan berpindah. Allen dan Meyer (2011) mengidentifikasi tiga komponen dalam komitmen organisasi : (1) afektif; (2) kelanjutan; dan (3) komitmen normatif. Pada beberapa komponen yang sudah dijelaskan bahwasanya hal tersebut sangat penting dalam sales performance dimana nilai perusahaan bisa dilihat dari bagaimana kinerja sales untuk meningkatkan pencapaian perusahaan.

Menurut Mowday (Sopiah, 2008:155) menyebutkan bahwa komitmen merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya komitmen

organisasional merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen sales diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Kinerja sales dapat tercapai dengan baik apabila perusahaan dapat mengelola sumberdaya yang dimiliki untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Komitmen sales yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan sales bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, sales mampu memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Bahkan bersedia mengerjakan lebih dari yang ditargetkan perusahaan.

Kinerja Sales akan menunjukkan kontribusi yang diberikan orang-orang penjualan memperlihatkan hasil yang baik atau buruk dalam melaksanakan tujuan perusahaan, selain itu performance akan menunjukkan efektif dan tidaknya aktivitas penjualan yang dilakukan dilapangan dan efektifitas tersebut bergantung pada intensitas keterlibatan tenaga penjualan dengan konsumen, performance atau sesuatu yang dicapai atau kemampuan atau prestasi yang di perlihatkan oleh tenaga penjualan dan sejauh mana tenaga penjualan melaksanakan tugas mereka, maka sales performance menunjukkan bahwa dengan terlampauinya target penjualan pada suatu

perusahaan, akan menunjukkan kesungguhan para sales dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penjualan dengan konsumen dengan komitmen, akan lebih fleksible dan bisa mencapai target perusahaan. Menurut Verbeke, Dietz, & Verwaal (2011), kinerja penjualan digunakan sebagai bahan dalam evaluasi hasil kontribusi penjualan tenaga penjual dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah perilaku dari tenaga penjual, dengan berbagai strategi sebagai bentuk tanggungjawab dari pekerjaannya. Strategi yang digunakan tenaga penjual menunjukkan perilaku tenaga penjualan dan besarhasil yang telah didapatkan dari usaha penjualannya. Aspek pengalaman dan keahlian tenaga penjual sebagai faktor pendorong dari kinerja penjualan, yang memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penjualan. Keahlian dalam aktivitas/kegiatan penjualan menjadi kebutuhan yang harus dimiliki seorang tenaga penjual, karena keahlian merupakan persoalan penting untuk menghadapi konsumen dan perusahaan.

CV. Angkasa Leather merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kebutuhan rumah tangga maupun bahan pangan berupa snack yang terletak di Mancar Peterongan Jombang. Perusahaan ini telah bekerjasama dengan 14 principle dan memiliki 2.870 outlet resmi maupun retail yang tersebar di Kabupaten Jombang dan Kota Mojokerto. Perusahaan ini memiliki 3 devisi bagian diantaranya Sales (Promosi), Admin, dan Logistik. Dalam hal ini, keberadaan seorang sales sangat dibutuhkan dalam bidang distribusi, dimana sales berperan sebagai tenaga promosi untuk meningkatkan output barang. Apabila kinerja para sales menurun, maka

berpengaruh terhadap pendapatan yang akan diperoleh oleh perusahaan.

Berikut ini akan ditunjukkan tabel omzet CV. Angkasa Leather Jombang:

Tabel 1.1
Omzet CV. Angkasa Leather
pada periode Januari 2020-Desember 2020

No	Bulan	Target (100%)	Realisasi
1	Januari	10M	8,8M
2	Februari	10M	8,6M
3	Maret	10M	7,9M
4	April	10M	7,0M
5	Mei	10M	6,6M
6	Juni	10M	6,0M
7	Juli	10M	6,0M
8	Agustus	10M	6,0M
9	September	10M	5,9M
10	Oktober	10M	5,4M
11	November	10M	5,4M
12	Desember	10M	5,2M

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas menunjukkan, bahwasanya pendapatan yang diterima oleh perusahaan setiap bulannya mengalami penurunan. Pada bulan Juni, Juli, Agustus pendapatan yang diperoleh mencapai angka 6,0M yang mana mengalami penurunan yang beruntun kemudian pada bulan selanjutnya pendapatan yang diperoleh berada pada angka 5,0 dimana mengalami penurunan yang cukup jauh terhadap target

yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh CV. Angkasa Leather. Alasan lain yang menjadi penyebab tidak tercapainya target ialah presensi karyawan. Presensi merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir dalam bekerja disuatu perusahaan.

Berikut ini akan ditunjukkan data kehadiran karyawan CV. Angkasa Leather Jombang:

Tabel 1.2
Prosentase kehadiran karyawan CV. Angkasa Leather
Periode Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Prosentase Kehadiran(%)
1	Januari	81%
2	Februari	80%
3	Maret	78%
4	April	77%
5	Mei	76%
6	Juni	75%
7	Juli	75%
8	Agustus	74%
9	September	73%
10	Oktober	71%
11	November	70%
12	Desember	70%

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang

Berdasarkan data tersebut, tidak terlihat kehadiran dengan prosentase 100% ataupun 90%. Kehadiran dengan prosentase cukup tinggi berada padabulan Januari dan Februari yakni sebesar 81% dan 80% sedangkan untuk

bulan berikutnya yaitu dimulai dari Maret sampai dengan Desember kehadiran berada pada rata-rata angka 70%. Dengan adanya penurunan kehadiran merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak perusahaan. Permasalahan tersebut menjadi penyebab yang dapat mengakibatkan semakin menurunnya pendapatan karena karyawan sendiri tidak hadir dan belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari yang sudah dilakukan, penurunan kinerja karyawan diduga karena pemimpin yang belum mampu dalam mengatur bawahannya. Pada perusahaan CV.Angkasa Leather, pemimpin menerapkan kepemimpinan yang dipenuhi dengan tindakan atasan yang jarang memberikan arahan kepada karyawan. Karena perusahaan berorientasi pada tim, maka kurang adanya motivasi langsung dari pemimpin dan minimnya pengawasan atau dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengawasan terhadap karyawan dan di duga pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dan karyawan lebih banyak dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih baik saat bekerja sehingga masih banyak karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Seringkali dalam evaluasi akhir bulan sebagian karyawan merasa pimpinan belum mampu mengayomi bawahan. Hal ini mengakibatkan para karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan menjadi beban

Adapun faktor lain yang memberikan pengaruh selain kepemimpinan yakni komitmen. Dengan tindakan pemimpin yang telah dijabarkan

sebelumnya diduga mengakibatkan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada minat karyawan untuk bekerja sesuai target. Dan kemudian akan mempengaruhi kinerja serta pendapatan tiap bulannya. Maka dapat dipastikan perolehan pendapatan akan sering menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mencoba untuk mengetahui lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Sales pada CV. Angkasa Leather”**. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja sales pada CV. Angkasa Leather.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales?
2. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap *kinerja sales* di CV. Angkasa Leather.
2. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap *kinerja sales* di CV. Angkasa Leather.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait kepemimpinan dan komitmen sehingga kinerja sales dapat lebih maksimal.

2. Manfaat Praktisi, Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi manfaat bagi perusahaan CV. Angkasa Leather Jombang sebagai salah satu bentuk saran, guna untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan kedepannya.