

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai sistem manajemen karena hal ini juga mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Sistem manajemen yang baik memiliki unsur POAC yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakan), dan *Controlling* (Pengendalian). Dengan adanya hal ini, maka dapat dilakukan pemanfaatan terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan karena bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu dalam semua kegiatan operasional perusahaan.

Unsur-unsur yang terdapat dalam sistem manajemen saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan untuk mengatur hal ini diperlukan seorang pemimpin. Tugas seorang pemimpin adalah mengatur bagaimana seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik memiliki kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin dalam mengatur semua karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah diperintahkan olehnya demi kepentingan dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik juga disesuaikan dengan kondisi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin memegang peranan penting dalam

perusahaan sehingga akan sangat riskan apabila terdapat kesalahan pada saat perekrutan. Pihak perusahaan dapat melakukan analisis terlebih dahulu mengenai faktor-faktor penentu suatu kepemimpinan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, karakter, usia, dan keahlian.

Akan tetapi pada zaman sekarang ini, banyak perusahaan yang tidak terlalu peduli mengenai pentingnya faktor-faktor dalam hal perekrutan pemimpin sehingga banyak sekali masalah yang timbul karena hal tersebut. Kebanyakan perusahaan hanya melihat dari satu sisi, seperti ada beberapa perusahaan yang lebih mengutamakan faktor tingkat pendidikan dari pada pengalaman bekerja seseorang atau lebih mementingkan faktor pengalaman bekerja dari pada tingkat pendidikan. Hal ini bukanlah suatu hal yang saling bertolak belakang melainkan ini merupakan faktor pendukung untuk dapat merekrut pemimpin yang sesuai.

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam perekrutan pemimpin. Menurut Hasibuan (2003:54), “Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula, seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu”.

Demikian pula dengan pengalaman. Pengalaman juga merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam perekrutan pemimpin. Menurut Hasibuan (2003:55), “Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai”.

Pada saat ini, PT. Capella Dinamik Nusantara *Head Office* Medan yang bergerak dalam bidang pemasaran sepeda motor Honda sedang menghadapi masalah yaitu tidak maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena belum adanya pengaturan sumber daya manusia yang baik oleh manajer dalam menyesuaikan daerah kerja yang semakin luas dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk lebih bekerja ekstra dalam pekerjaannya untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik. Karyawan yang dituntut untuk bekerja ekstra dalam jangka waktu yang lama akan berdampak terhadap ketidakmaksimalan kinerja karyawan tersebut. Tidak maksimalnya kinerja karyawan mengakibatkan tidak tercapainya target-target penjualan sehingga produktivitas dari perusahaan menurun. Produktivitas perusahaan yang menurun akan berpengaruh terhadap jumlah keuntungan yang akan didapatkan oleh pihak perusahaan dan hal ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu memuaskan para pemegang saham.

Dalam hal ini, terlihat bahwa masalah mengenai pengaturan sumber daya yang kurang efektif dan efisien disebabkan karena manajer memiliki kepemimpinan yang kurang baik. Kepemimpinan tersebut dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen dari manajer tersebut seperti tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, manajer memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi yakni Strata Satu (S1). Akan tetapi, bidang pendidikan dari manajer yaitu bidang hukum tidak sesuai dengan jabatannya saat ini yaitu sebagai manajer pemasaran. Hal ini juga dapat membuat manajer salah dalam mengambil keputusan. Biasanya, tingkat pendidikan yang sesuai dengan

bidang kerjanya diharapkan dapat membuat seorang manajer mengambil keputusan strategisnya secara tepat. Demikian juga jika dilihat dari pengalaman bekerja, manajer memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yaitu kurang lebih 35 tahun pada perusahaan tersebut. Hal ini membuat manajer memiliki banyak pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi perusahaan. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pula pengalaman dalam memimpin perusahaan tersebut sehingga dapat menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi lapangan di perusahaan yang dipimpinnya. Faktanya pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Hal ini menjadi suatu masalah dimana dengan tingkat pendidikan yang baik meski tidak sesuai antara bidang pekerjaan dan pendidikan serta pengalaman bekerja yang cukup lama tidaklah menjadi dasar bahwa akan tercipta suatu kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Kepemimpinan yang kurang baik dari seorang manajer dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan yaitu dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan yang mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kepemimpinan manajer dalam perusahaan agar seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik secara efektif dan efisien. Selain itu, dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka karyawan perusahaan tersebut dapat diatur dan diawasi dengan sebagaimana mestinya serta peluang untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman terhadap Kepemimpinan Manajer Pemasaran pada PT. Capella Dinamik Nusantara Head Office Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap kepemimpinan manajer pemasaran pada PT. Capella Dinamik Nusantara Head Office Medan baik secara simultan maupun parsial ?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah faktor tingkat pendidikan dan pengalaman yang berpengaruh terhadap kepemimpinan manajer pemasaran. Dalam penelitian ini terdapat :

1. Variabel *independent* yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman (X_2).
2. Variabel *dependent* yaitu kepemimpinan (Y).
3. Objek penelitian adalah karyawan bagian pemasaran PT. Capella Dinamik Nusantara Head Office Medan.
4. Tahun penelitian adalah sepanjang tahun 2015.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kepemimpinan manajer pemasaran pada PT. Capella Dinamik Nusantara *Head Office Medan*.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan yang mempengaruhi kepemimpinan pada PT. Capella Dinamik Nusantara *Head Office Medan*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dilakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan dan perkembangan ilmu bagi penulis dan masukan bagi perusahaan dalam menentukan dan memilih seorang pemimpin yang efektif.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan dan perusahaan sejenis lainnya dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.