

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan proses operasional. Menurut Monday (2008), Manajemen sumberdaya manusia adalah Pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Toyota Nasmoco adalah satu dari lima dealer terbesar di bawah jaringan Toyota Astra Motor (TAM). Toyota Astra Motor yang merupakan Agen Tunggal Pemegang Merek Toyota di Indonesia dalam memasarkan produk Toyota untuk wilayah Jateng & DIY melalui jaringan Nasmoco Group. berdasarkan prasarvai yang penulis lakukan melalui kueioner berjumlah 15 orang karyawan marketing maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1. 1** Hasil prasarvei

No	Item jawaban	frekuensi	Persentasi (%)
1	Pengetahuan tentang produk kurang mendalam karena banyaknya produk-produk baru.	11	73,4%
2	Motivasi kerja kurang	3	20%
3	Kurang disiplin dalam bekerja	3	20%
4	Team work lemah	2	13,4%
5	Kurangnya kemampuan dalam membangun kepercayaan dengan customer (Terutama untuk wiraniaga baru)	1	6,7%

6	Kurang tanggung jawab	1	6,7%
7	Tidak menepati janji	1	6,7%
8	Pekerjaan yang membuat jenuh,malas,belum bisa mengatur waktu pekerjaan dengan baik,kurang respect antar karyawan lain.	1	6,7%
9	Kemampuan atau ketrampilan closing penjualan yang masih kurang dikarnakan kurang percaya diri	1	6,7%

Sumber:Prasurvai dilakukan tanggal 28 April 2017

PT. Nasmoco memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. permasalahan perusahaan PT. Nasmoco saat ini yaitu terkait dengan pelatihan pada bagian marketing bahwa karyawan kurangnya pengetahuan tentang produk. Menurut Hardjana (2001), Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pelatihan berlangsung dalam jangka pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan.pelatihan dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai, serta dijalankan secara sungguh-sungguh dan teratur.

Oleh karena itu karyawan PT. Nasmoco bagian marketing menginginkan agar perusahaan mengadakan pelatihan jika ada produk-produk baru bisa diadakan pengenalan lebih banyak dan penjelasan-penjelasan yang lebih detail terkait dengan produk Toyota. selain itu karyawan dapat belajar produk-produk Nasmoco melalui internet,brosur,mengikuti event-even maka karyawan akan dengan sendirinya menguasai produk tersebut. Pemberian pelatihan kepada karyawan oleh perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan oleh perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja dan kinerja.

Menurut Wibowo ( Ernawat ,2013) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Menurut Takaheghesang (2016) Komitmen organisasional adalah perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan indikator pengukur, yaitu : 1) Komitmen efektif, 2) Komitmen kontinuan, 3) Komitmen normatif. PT. Nasmoco bagian marketing karyawan merasa kurang adanya komitmen Organisasional karyawan, misalnya kurangnya kepercayaan karyawan satu dengan karyawan lainnya, tidak menepati janji, tidak disiplin dalam bekerja, dan kurangnya tanggung jawab. Hal tersebut memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wicaksono (2016) Kinerja yang baik tidak selalu merupakan kinerja yang sesuai dengan rencana. kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi, sedangkan rencana mungkin tidak merefleksikan tindakan yang sebaiknya dilakukan berdasarkan kondisi-kondisi yang sekarang ada. penilaian kinerja selalu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar tertentu.

Berdasarkan uraian mengenai Pelatihan, Komitmen kerja dan kinerja karyawan, penulis memberikan judul karya ilmiah ini “ **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO KALIGAWE SEMARANG BAGIAN MARKETING**”

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, permasalahan yang timbul terkait dengan pelatihan dan komitmen kerja dalam penelitian ini antara lain pengetahuan tentang produk kurang mendalam karena banyaknya produk-produk baru, kurangnya kemampuan dalam membangun kepercayaan dengan pelanggan, kurangnya penyesuaian pada kompetitor, kurang disiplin, malas, kurang tanggung jawab, tidak menepati janji, semangat jual turun, team work lemah, dan kurang konsisten terhadap pekerjaannya, maka yang kesemuanya berujung pada kurangnya pelatihan dan lemahnya komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan jadi rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang pelatihan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe Semarang bagian marketing ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe Semarang bagian marketing ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe bagian marketing ?

4. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe Semarang bagian marketing ?

### **1.3. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui persepsi karyawan terkait dengan pelatihan, komitmen Organisasional, dan kinerja karyawan pada PT.Nasmoco kaligawe.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pada PT. Nasmoco Kaligawe.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kineja karyawan pada PT.Nasmoco Kaligawe.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis.

Sebagai salah satu refrensi pengambilan keputusan perusahaan dalam pemberian pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Nasmoco Kaligawe.

2. Manfaat akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa mendatang.