

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

PT. Vivo Mobile Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi seluler *smartphone* dan *gadget*. PT. Vivo Mobile Indonesia merupakan distributor utama produk *handphone* merek VIVO di Indonesia berdiri pada tahun 2009 dan mencakup beberapa area di Indonesia. Disini peneliti melakukan penelitian pada salah satu anak cabang perusahaan yaitu PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium, yang berlokasi di jl. Kapten Muslim No. 111 Sumatera Utara.

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Perusahaan PT. Vivo Mobile Indonesia Medan**

<b>Bulan</b>	<b>Target Perusahaan</b>	<b>Reliasasi Perusahaan</b>	<b>Persentase Tercapai</b>
Januari	3.000 unit	2.950 unit	98%
Februari	2.000 unit	1.800 unit	90%
Maret	2.000 unit	1.770 unit	89%
April	2.000 unit	1.600 unit	80%
Mei	2.000 unit	1.550 unit	78%
Juni	3.000 unit	2.880 unit	96%
Juli	2.000 unit	1.800 unit	90%
Agustus	2.000 unit	1.760 unit	88%
September	2.000 unit	1.700 unit	85%
Oktober	2.000 unit	1.640 unit	82%
November	2.000 unit	1.500 unit	75%
Desember	3.000 unit	2.950 unit	98%

Sumber: PT Vivo Elektronika Medan, 2019

Dari data penjualan diatas menunjukkan bahwa adanya beberapa permasalahan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai target setiap bulannya, hal ini dikarenakan sering terjadinya pengiriman yang kurang tepat waktu sehingga membuat konsumen kecewa, dan kurangnya semangat karyawan untuk melakukan promosi dimana promosi tersebut bertujuan untuk menarik minat konsumen untuk membeli produk baru.

Kepemimpinan adalah suatu proses memberikan pengaruh terhadap berbagai kegiatan organisasi dalam perusahaan yang telah ditetapkan untuk mencapai target. Pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui bahwa pimpinan belum mampu berinteraksi dengan baik terhadap bawahannya dan lebih membawa sikap egonya dalam memimpin. Masalah lain juga yaitu pemimpin sering memaksa karyawan untuk tetap bekerja pada hari libur ketika ada target yang harus dicapai, hal ini mengakibatkan karyawan kurang

memiliki rasa puas terhadap pimpinannya sehingga mengakibatkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Pelatihan merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah organisasi. PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui bahwa pelatihan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan belum terlaksana dengan efektif. Dimana masih banyaknya beberapa karyawan yang masih kurang terlatih untuk memahami berbagai produk, baik itu produk lama maupun produk edisi terbaru. Pada umumnya pengadaan pelatihan untuk mengenalkan produk baru seharusnya dilakukan secara langsung agar mempermudah karyawan memahami spesifikasi produk yang hendak dipasarkan, namun pada prakteknya manajemen perusahaan mengadakan pelatihan secara online sehingga penyampaian materi pelatihan kurang dapat diterima dan tersampaikan secara efektif.

Kedisiplinan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk mencapai puncak kesuksesan dan tercapainya target perusahaan dengan membangun sikap disiplin dalam kerja yang membuat pekerjaan lebih terorganisir. Pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui kedisiplinan yang dimiliki karyawan belum maksimal, dimana karyawan sering mangkir dari pekerjaan, masih tingginya tingkat absensi, serta sering berada diluar area stan penjualan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka disini peneliti melakukan penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb Medan Plaza Millenium**”.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan pada perusahaan tidak berjalan dengan efektif dikarenakan terdapat penyalah-gunaan jabatan oleh pimpinan.
2. Pelatihan kurang terlaksana dengan maksimal sehingga banyak karyawan yang kurang memiliki wawasan dan keterampilan untuk mengetahui produk yang akan dipasarkan.
3. Kedisiplinan dalam perusahaan kurang efektif karena masih adanya beberapa karyawan yang sering absen dan mangkir dari pekerjaan.
4. Kinerja karyawan dalam perusahaan menurun realisasi penjualan ditandai dengan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **1.3 Teori Kepemimpinan**

#### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2018:122) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan

#### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Umam (2018:269), Indikator Kepemimpinan ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pemimpin
4. Pengendalian

### **1.4 Teori Pelatihan**

#### **Pengertian Pelatihan**

Menurut Burhannudin Yusuf (2015:142), Pelatihan adalah Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

#### **Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017:44), Indikator Pelatihan ialah sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Para pelatih (trainers)
3. Materi pelatihan.
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

### **1.5 Teori Kedisiplinan**

#### **Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Supomo(2018:133), Kedisiplinan adalah kesabaran atau kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yangberlaku.

#### **Indikator Kedisiplinan**

Menurut Nurhayati (2018:138), Indikator Kedisiplinan ialah sebagai berikut :

1. Tanggungjawab
2. Prakarsa
3. Kerjasama
4. Ketaatan

## **1.6 Teori Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:9), Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:234), Indikator Kinerja ialah sebagai berikut :

1. Jumlahpekerjaan
2. Kualitaspekerjaan
3. Ketetapanwaktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

## **1.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2018:141) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Menurut Umam (2010:268) dalam kenyataan, para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan moral, keamanan, kualitas semangat kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan teori diatas kepemimpinan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dalam suatu organisasi dalam mencapai kualitas kinerja dan untuk mencapai tingkat prestsi suatu organisasi agar maksimal.

## **1.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:46), suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Dikarenakan pelatihan dapat mencapai kualitas kinerja yang baik.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkain aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdasarkan teori diatas pelatihan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.

## 1.9 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

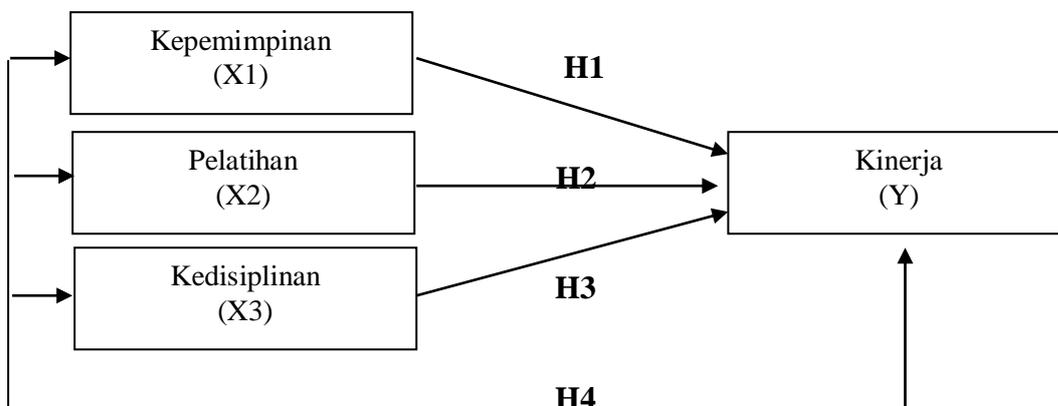
Menurut Sondang (2015:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari teori diatas membuktikan bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## 1.10. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



## 1.11 Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium..
3. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.
4. Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.