

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman pada masa globalisasi yang semakin maju dengan sangat cepat menjadikan sumber daya manusia sebagai sarana untuk memajukan lingkungan organisasi ataupun perusahaan. Dimana keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya ini dipengaruhi dengan berbagai sumber daya yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan.

Produktivitas didefinisikan sebagai suatu hal penting dan perlu diperhatikan perusahaan. Menurunnya produktivitas bisa diakibatkan karena tidak menentunya antara fungsi tenaga kerja yang digunakan dengan hasil yang diperoleh, maka dari itu pengelolaan Sumber daya Manusia (SDM) pada perusahaan wajib dilaksanakan dengan profesional agar keinginan karyawan, target perusahaan dan kesanggupan organisasi dapat disetarakan, oleh sebab itu dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan harus menjadikan para tenaga kerja sebagai investasi yang bernilai tinggi.

PT. Vivo Elektronik adalah perusahaan yang beroperasi pada bidang gadget dan juga telekomunikasi seluler smartphone. Dari data penjualan yang diterima, PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair air mengalami penurunan penjualan, dimana target yang mampu dicapai hanya sebesar 91% saja sepanjang tahun 2020. Belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan penjualan handphone merek Vivo ini diduga oleh kurangnya peran pimpinan. Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu digunakan oleh para pimpinan pada perusahaan ini, padahal umumnya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting untuk memotivasi karyawan dan melakukan perubahan yang lebih baik dengan tujuan untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, Pelatihan kerja juga dipertimbangkan sebagai salah satu dari berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas. Dimana adanya pemberian pelatihan yang tepat akan meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan sehingga memudahkan karyawan untuk menciptakan penjualan yang tinggi. Diketahui bahwa pelatihan yang diterapkan oleh manajemen PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair belum terlaksana dengan efektif. Dimana pada tahun 2020 dimasa Pandemi Covid-19 perusahaan hanya mampu memberikan pelatihan secara online saja, hal ini mengakibatkan masih banyaknya beberapa karyawan kurang terlatih untuk memahami berbagai produk, baik itu produk lama maupun produk edisi terbaru. Pada umumnya pengadaan pelatihan ialah untuk mengenalkan produk baru dimana 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.

Kompensasi juga menjadi satu dari berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh pada perkembangan produktivitas kerja yang dilaksanakan pegawai atau karyawan. Dimana pemberian kompensasi sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya akan menjadi tolak ukur apakah karyawan puas atau tidak nya terhadap kompensasi yang diberikan. Diketahui pada tahun 2020 rata-rata karyawan PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair kurang puas terhadap kompensasi yang mereka terima, rendahnya kompensasi yang diterima ini diakibatkan oleh tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan perusahaan selama masa pandemi Covid-19.

Mengacu pada berbagai latar belakang penelitian yang diuraikan tersebut, dengan itu peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan suatu penelitian yang terkait dengan produktivitas kerja dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair”**

I.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada berbagai latar belakang penelitian yang diuraikan tersebut, dengan itu bahwa terdapat permasalahan terhadap PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair:

1. Belum efektifnya penggunaan gaya kepemimpinan transformasional sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang kurang merasa termotivasi agar melaksanakan suatu perubahan menuju yang lebih terarah dan baik.
2. Pelatihan yang diterapkan secara online masih kurang dapat diterima dengan baik oleh para karyawan.
3. Kompensasi yang diterima oleh karyawan masih kurang maksimal karena sistem penerimaan kompensasi disesuaikan dengan tingkat penjualan yang mampu dicapai
4. Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan terjadi penurunan yang dikarenakan oleh hasil penjualan tidak sejalan dengan target yang sudah ditentukan perusahaan sebelumnya.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan dari PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel Pelatihan Kerja pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan dari PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
3. Bagaimanakah pengaruh variabel Kompensasi pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan dari PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
4. Bagaimanakah pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan dari PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?

I.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada berbagai rumusan masalah penelitian yang diuraikan tersebut, dengan itu bahwa terdapat tujuan dilangsungkannya penelitian ini sebagaimana di bawah ini.

1. Untuk melaksanakan pengujian dari pengaruh yang dihasilkan variabel Kepemimpinan Transformasional pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan untuk PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
2. Untuk melaksanakan pengujian dari pengaruh yang dihasilkan variabel Pelatihan Kerja pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan untuk PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
3. Untuk melaksanakan pengujian dari pengaruh yang dihasilkan variabel Kompensasi pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan untuk PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?
4. Untuk melaksanakan pengujian dari pengaruh yang dihasilkan variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan untuk PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair?

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak yaitu:

1. Untuk Perusahaan
Hasil penelitian ini berguna untuk bahan pertimbangan bagi PT. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair untuk memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan juga pelatihan kerja pada produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini berguna untuk menyediakan rujukan penelitian dan juga kajian ilmu untuk Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Untuk Peneliti
- Hasil penelitian ini berguna untuk menyediakan wawasan dan juga pengetahuan untuk pihak peneliti di masa depan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlebih yang berkaitan dengan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan juga pelatihan kerja pada variabel produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk Peneliti Selanjutnya
- Hasil penelitian ini berguna untuk menyediakan rujukan tambahan untuk peneliti yang akan datang yang berkeinginan untuk melaksanakan penelitian dengan variabel penelitian yang sejenis.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Andi Setyawan Suyitno (2016)	Pengaruh variabel kompensasi, gaya Kepemimpinan Transformasional, dan budaya organisasi pada variabel produktivitas kerja karyawan pada PT BMT Indonesia Serang.	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Kompensasi X3 = Budaya Organisasi Y = Produktivitas Kerja	Secara parsial dan simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, dan juga budaya organisasi menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel produktivitas kerja
Imam Fajri Burhan (2019)	Pengaruh variabel Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan juga variabel Kompensasi pada variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Kesmasindo Mada Nusantara.	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Pelatihan Kerja X3 = Kompensasi Y = Produktivitas Kerja	Secara simultan dan parsial Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan kerja, dan Kompensasi menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel produktivitas kerja.
Siti Robiah (2018)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan juga Kompensasi pada variabel produktivitas kerja karyawan untuk karyawan BTN Syariah Kantor cabang Semarang.	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Motivasi X3 = Kompensasi Y = Produktivitas Kerja	Secara simultan dan parsial Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel produktivitas kerja.

Sumber : Data Sekunder, 2020

I.7 Teori Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas

Menurut Edison, Dkk (2017:96) mengemukakan bahwa transformasional ini memberikan inspirasi pada pengikutnya agar tidak sebatas percaya pada dirinya sendiri, namun juga musti percaya pada potensi yang ada pada dirinya agar dapat menciptakan dan juga membayangkan organisasinya tersebut menjadi lebih baik di masa depan. Kepemimpinan transformasional ini mempunyai dampak positif yang signifikan, yang mana bahwa kepemimpinan transformasional ini memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkatan karyawan yang keluar dari organisasi atau perusahaan tersebut rendah, kepuasan karyawan yang lebih baik dan juga produktivitas karyawan yang baik.

I.8 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Widodo (2015:82) mengemukakan bahwa pelatihan kerja didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan individu agar dapat menaikkan secara sistematis, baik itu pengetahuan dan juga keahliannya, dengan demikian dapat mempunyai kinerja yang baik dan juga profesional untuk bidangnya tersebut serta menghasilkan juga produktivitas kinerja yang baik dan juga positif.

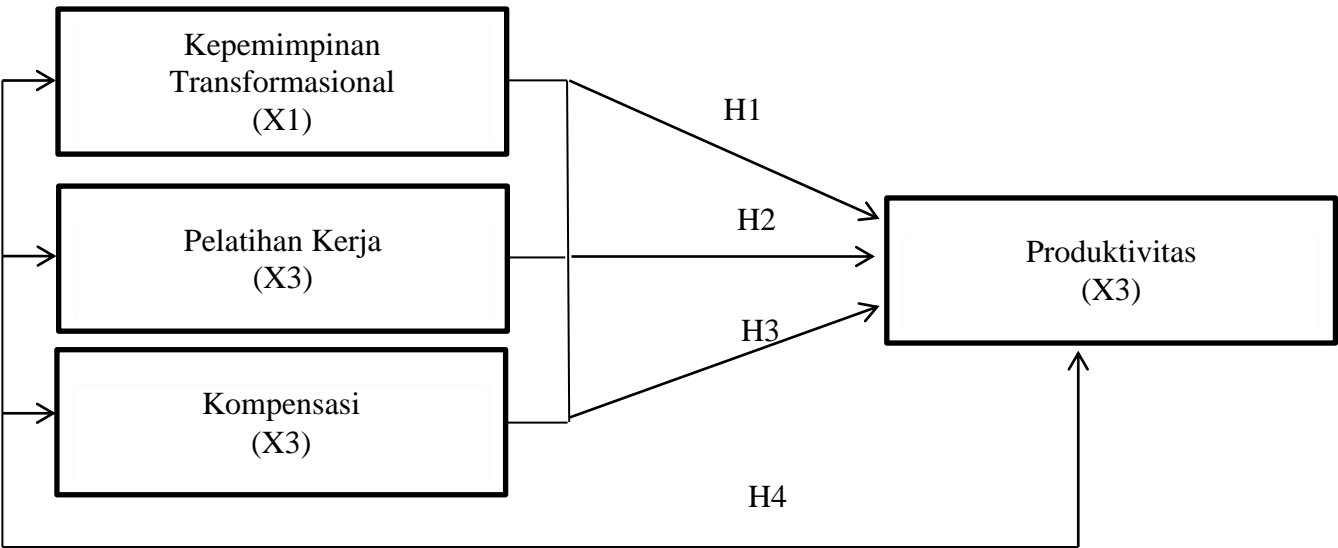
I.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Menurut Sastrohadiwiryo (2018:218) mengemukakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai balas atau imbalan jasa yang diperuntukkan pada tenaga kerja yang disediakan oleh

pihak organisasi, hal ini disebabkan sudah memberikan atau mencurahkan pikiran dan juga tenaganya agar organisasi tersebut dapat berkembang dan maju, serta mencapai berbagai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut sebelumnya. Kompensasi ialah sebagai bentuk upaya memotivasi untuk para tenaga kerja agar bekerja dengan lebih semangat dalam menghasilkan produkivitas yang lebih baik dan tinggi yang sejalan dengan ekspektasi dari perusahaan itu sendiri.

I.10 Kerangka Konseptual

Mengacu pada pembahasan yang dipaparkan tersebut di atas, dapat dihasilkan kerangka konseptual penelitian sebagaimana di bawah ini:



I.11 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada konseptual penelitian yang digambarkan tersebut di atas, dengan ini dihasilkan hipotesis penelitian sebagaimana di bawah ini:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional menyediakan sumbangan pengaruh pada variabel Produktivitas Kerja dari karyawan yang ada pada PT. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair.
2. Variabel Pelatihan Kerja menyediakan sumbangan pengaruh pada variabel Produktivitas Kerja dari karyawan yang ada pada PT. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh menyediakan sumbangan pengaruh pada variabel Produktivitas Kerja dari karyawan yang ada pada PT. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair.
4. Variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh menyediakan sumbangan pengaruh pada variabel Produktivitas Kerja dari karyawan yang ada pada PT. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair.