

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus berinovasi, aktif, dan cepat merespon segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual. Hal itu dapat dilakukan jika perusahaan mengacu pada empat input dasar sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan (Boone dan Kurtz 2008;8).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk mensinergikan sumber daya lainnya. Tanpa Sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi

jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2005:75) “Produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia. dengan menghasilkan output yang optimal bahkan jikalau mungkin yang maksimal ”. *Department Store Transmart Carrefour* Kupang merupakan salah satu anchor Ztenant *Transmart Carrefour* Kupang yang menjalankan bisnisnya dibidang retail. *Department Store Transmart Carrefour* Kupang memiliki 88 karyawan yang terbagi dalam unit *fashion, beauty and kids city*, namun dikarenakan efek pandemic covid-19 jumlah ini menurun lebih dari 50% menjadi 42 karyawan dan setelah wabah covid berakhir, *Department Store Transmart Carrefour* Kupang melakukan penambahan karyawan menjadi 54 karyawan saat ini. *Department Store Transmart Carrefour* Kupang menuntut profesionalisme dan produktivitas kerja SDM demi kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai kondisi tersebut, *Department Store Transmart Carrefour* harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap produktivitas karyawan, sekaligus sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan. sehingga karyawan lebih merasa di hargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan. Ini juga dapat menjadi ajang untuk memotivasi karyawan agar mau

meningkatkan kerja keras, loyalitas dan idenya demi kepentingan perusahaan. Disamping itu perusahaan juga harus mengadakan pelatihan kerja guna memengaruhi peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. pelatihan tersebut dapat di tunjukan untuk karyawan lama maupun karyawan baru. Dengan adanya pelatihan akan memungkinkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karna karyawan tersebut telah memiliki modal dan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu karyawan memperbaiki prestasi keterampilan.

Melalui pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negative yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas. Adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili produktivitas kerja dari suatu perusahaan adalah Data Produktivitas, Berikut adalah data Produktivitas Kerja Pada *Department Store Transmart Carrfour Kupang*.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Transmart Kupang 2022

Data Produktivitas Kerja PT.Transmart Kupang (Depstore)

Tahun (2022)	Target perusahaan (Bulan)	Realisasi (RP)	Presentase (%)
Januari	603.807.500	470.359.974	77%
Febuari	328.380.020	224.909.168	68%
Maret	327.846.470	229.395.966	70%
April	621.747.369	513.311.484	82%
Mei	417.183.941	313.441.473	75%
Juni	507.994.009	402.527.653	79%
Juli	706.426.780	600.407.476	85%
Agustus	486.216.850	381.760.657	78%
September	400.770.485	343.591.743	85%
Oktober	441.056.435	322.956.429	92%
November	349.101.795	245.058.184	70%
Desember	880.274.537	721.335.184	82%
Jumlah	6.070.806.251	4.769.055.391	78%

(Sumber data PT. Transmart Kupang tahun 2022)

Masalah yang sering timbul adalah ketika karyawan yang tidak masuk dan tidak mempunyai *back up* terhadap pekerjaannya, serta pekerjaan karyawan yang munumpuk sehingga membuat kinerja karyawan yang menurun seperti pada keefektivitas produktivitas kerja karyawan dan pencapaian target kerja yang tidak terpenuhi sehingga membuat *output* perusahaan kurang efektif. *Department Store Transmart Carrefour* Kupang ingin meningkatkan keefektivitas dan target kerja yang berupa target penjualan barang.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fasla yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Asaba Jakarta ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT Asaba Jakarta". Penelitian ini dilakukan selama dua bulan dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2014. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Dari hasil Uji F diperoleh $F_{hitung} (483,263) > F_{tabel} (3,165)$. Artinya X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y . Uji t menghasilkan $t_{hitung} X_1$ sebesar $(1,715) \geq t_{tabel} (1,673)$ dan $t_{hitung} X_2 (17,653) \geq t_{tabel} (1,673)$. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat berpindah. Kemudian hasil uji koefisien determinasi diperoleh 0,946 atau 94,6% variabel Y ditentukan oleh X_1 dan X_2 . Berdasarkan hasil model regresi diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,384 + 2,644X_1 + 7,010X_2$. Selain itu, hasil R^2 sama sama dengan 0,946 yang artinya kompensasi dan pelatihan mampu menjelaskan produktivitas sebesar 94,6% dan 5,4% dijelaskan dengan variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Ahmad Yani Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Secara parsial pelatihan kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 31,1%. Sedangkan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 25,2%. Sehingga didapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan 56,3%.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil **judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN**

PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TRANSMART KUPANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Trasmart Kupang.**

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada Transmart Kupang?
- 2) Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada Transmart Kupang?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada Transmart Kupang
- 2.) Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Transmart Kupang

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi Trasmart Kupang sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.