

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan karena merupakan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan hasil yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh hasil yang baik dan optimal, melalui daya manusia harus dikelola dengan baik melalui ilmu manajemen agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat menjalankan segala aktivitas dan tanggung jawabnya dengan mudah dan dapat memperoleh hasil yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai (Supriyadi, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dapat membawa suatu perusahaan mencapai kesuksesan, namun yang lebih penting lagi, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi keberlangsungan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, berbagai aktivitas pekerjaan harus dikerjakan secara produktif, untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, produktivitas merupakan hasil yang diperoleh perusahaan setelah melalui tahapan tertentu (seperti proses input dan output akhir). Astuti, dan Khair (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), sedangkan Manteiro (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai target kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Biznet merupakan perusahaan infrastruktur digital terintegrasi di Indonesia, menyediakan layanan Internet, Data Center, Cloud Computing dan IPTV. Kami memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan negara berkembang lainnya. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic terancang dan data center terbesar di Indonesia, didirikan pada tanggal 1 Oktober 2000. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan The New Biznet Fiber Network yang saat ini telah tersedia di lebih dari 110 wilayah di sepanjang Pulau Jawa, Bali, Sumatra, Batam, Kalimantan dan Sulawesi. Kota Bandar Lampung sendiri memiliki peranan cukup penting dalam pertumbuhan ekonomi di Pulau Sumatra, serta

menjadi pusat kegiatan perekonomian di daerah Lampung. Sejalan dengan hal tersebut, di tahun 2019 Biznet Bandar Lampung resmi hadir memberikan layanan teknologi digital terbaiknya di Kota Bandar Lampung, yang berlokasi Jl. Jend. Sudirman No.57D, Rw. Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35127. Berikut ini Tabel 1.1 data rekapitulasi pemasangan Wifi Biznet tahun 2023.

Tabel 1.1**Data Rekapitulasi Pemasangan Wifi Biznet Tahun 2023**

Bulan	Target Pemasangan Wifi	Pencapaian Pemasangan Wifi	Persentase
Januari	150	121	81%
Februari	150	92	61%
Maret	150	122	81%
April	150	125	83%
Mei	150	121	81%
Juni	150	91	61%
Juli	150	93	62%
Agustus	150	92	61%
September	150	95	63%
Oktober	150	115	77%
November	150	125	83%
Desember	150	137	91%
Total	1800	1329	74%

Sumber: Biznet, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa Biznet Bandar Lampung sedang mengalami permasalahan produktivitas kerja pada bagian *sales*, pencapaian pemasangan Wifi Biznet hanya mencapai 74%, data tersebut menunjukkan bahwa tidak tercapainya target pasang Wifi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan produktivitas kerja pada bagian *sales* tersebut disebabkan oleh karyawan yang tidak SOP perusahaan seperti hanya memberikan *flyer* tanpa menjelaskan secara mendetail kepada konsumen, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam menginformasikan produk kepada calon konsumen sehingga tidak tersampaikan dengan baik keunggulan produk Wifi yang ditawarkan, karyawan tidak melakukan kunjungan pada daerah pasang Wifi yang difokuskan secara rutin, sikap tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, kemudian kurangnya optimalnya pemanfaatan teknologi sehingga kurang efisien dalam mencapai target perusahaan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan, Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan diantaranya adalah pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manteiro (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dan Romli (2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh

pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Berikut ini Tabel 1.2 data lama kerja karyawan bagian *sales* Biznet Bandar Lampung.

Tabel 1.2

Data Lama Kerja Karyawan Bagian *Sales* Biznet Bandar Lampung

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	12	38%
2	1-2 Tahun	8	25%
3	2-3 Tahun	6	19%
4	> 3 Tahun	6	19%
Total		32	100%

Sumber: Biznet, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, menjelaskan bahwa Biznet Bandar Lampung lebih banyak memiliki karyawan dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebesar 12 karyawan atau 38%, dengan demikian Biznet Bandar Lampung memiliki karyawan yang kurang berpengalaman dalam bidang tersebut sehingga pengetahuan yang dimiliki tidak terlalu berdampak pada hasil pekerjaan, dan kurang penguasaan teknologi dalam mempromosikan produk Wifi kepada konsumen sehingga mengalami kesulitan dalam mencapai target perusahaan.

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan. Faktor kepemimpinan merupakan penentu hasil karyawan, melalui dengan gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apriyanti, dan Romli (2022) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, moral dan produktivitas pekerja.

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Gaya Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiarlan dan Ahmadun

(2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak Biznet Bandar Lampung, mengenai gaya kepemimpinan transformasional, berikut ini hasil wawancara yang dilakukan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan transformasional sangat penting bagi karyawan bagian *sales*. Diharapkan para karyawan bagian *sales* dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun pimpinan terlihat belum menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terlihat dari pimpinan kurang mengapresiasi proses kerja karyawan hanya mementingkan target perusahaan sehingga menurunkan antusias karyawan dalam bekerja, pimpinan tidak memberikan solusi dengan jelas kepada karyawan yang sedang menghadapi masalah pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan, pimpinan tidak menghiraukan saran dari bawahan.

Berdasarkan pembahasan di atas, serta dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES BIZNET BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung?
3. Apakah pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah *sales* Biznet Bandar Lampung yang berjumlah 32 *sales*

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . Jl. Jend. Sudirman No.57D, Rw. Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35127

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai Februari 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Sales Biznet Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Biznet Bandar Lampung

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variabel. teknik analisis data. uji persyaratan instrumen. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang di kemukan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran