

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan. Dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas

yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Kustini (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yang beralamatkan di Jln. Bumisari Dusun III RT.12 RW.00 Desa Bumisari. PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengumpul dan pengangkut limbah oli bekas.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan Tahun 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan
Komisaris	1
Direktur	1
Legal	2
Administrasi	5
Oprasional	3
Marketing	35
Driver	20
Jumlah	67

Sumber : PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan Tahun, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah karyawan perusahaan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 orang komisaris, 1 orang direktur, 2 orang Legal, 5 orang bagian Administrasi, 3 orang keuangan, 20 orang driver dan 35 orang bagian Marketing. Dengan total keseluruhan karyawan adalah 67 Orang. Pada penelitian ini penulis menentukan pada bagian marketing yang berjumlah 35 orang.

Tabel 1.2
Data Penjualan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan Tahun 2022

Bulan	Target/Liter	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian/Liter	Persentase
Januari	49500	100%	42600	86%
Februari	49500	100%	53000	107%
Maret	49500	100%	29700	60%
April	49500	100%	36100	73%
Mei	49500	100%	34600	70%
Juni	49500	100%	33200	67%
Juli	49500	100%	39600	80%
Agustus	49500	100%	33200	67%
September	49500	100%	27100	58%
Oktober	49500	100%	30700	61%
November	49500	100%	24400	50%
Desember	49500	100%	21200	48%
Total	594000	100%	405400	68%

Sumber : PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan Tahun, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan terkait penjualan marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan tahun 2022. Pada bulan Februari PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 53000 liter dengan persentase 107%, Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan Desember PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 21200 liter dengan persentase 48% Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada marketing dikarenakan pencapaian penjualan yang memenuhi target hanya terjadi di bulan Februari saja dan 11 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yaitu terkait fenomena produktivitas kerja karyawan marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yaitu karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan pada tahun 2022. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, tidak ada keinginan mengembangkan diri dan mutu, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu pekerjaan tersebut kurang maksimal.

Salah satu penyebab permasalahan produktivitas yang terjadi di PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan ini adalah Pelatihan. Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang

dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi dan Pelatihan kerja juga adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap administrasi terkait permasalahan Pelatihan marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung yaitu reaksi karyawan marketing dalam menanggapi adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sangat rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam pelatihan dengan berbagai alasan, sehingga hasil dalam pelatihan menjadi kurang maksimal dan menyebabkan marketing menjadi kurang baik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka itu sendiri.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi permasalahan produktivitas karyawan bagian marketing yaitu Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan Bagian marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan, Karyawan Bagian marketing menjelaskan bahwa kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlihat dari insentif yang sering tertunda pembayarannya

terhadap karyawan, tidak adanya arahan yang diberikan atasan terhadap karyawan dan juga kurang perdulinya atasan terhadap keluhan yang disampaikan para karyawan tentang permasalahan yang dihadapi, rendahnya pemberian dukungan moril maupun materil karyawan berdampak kepada banyak karyawan malas malasan dalam berkerja terlihat dari karyawan bagian marketing tidak antusias dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dan dampak terburuk dari rendahnya pemberian motivasi terhadap karyawan pun berujung kepada karyawan meninggalkan perusahaan karena kepuasan dalam berkerja tidak terpenuhi.

Berdasarkan pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RAHMAD RIZKI ABADI LAMPUNG SELATAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan ?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan ?
3. Apakah Pelatihan & Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing pada PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yang beralamat di Jln. Bumisari Dusun III RT.12 RW.00 Desa Bumissari

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pelatihan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan & Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mengembangkan ilmu bidang manajmen sumber daya manusia terutama yang menyangkut pengaruh

pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan.

1.5.2 Bagi PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Pelatihan dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang diajukan. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN