# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani masalah yang terjadi di suatu perusahaan, yang biasanya melibatkan manajer, karyawan, pekerja, dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memiliki karyawan yang sangat produktif. Tingginya produktivitas kerja karyawan hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusia, sehingga perusahaan harus memberdayakan sumber daya manusia dengan baik agar karyawan lebih bersemangat. Produktivitas tenaga kerja merupakan tolak ukur sejauh mana karyawan atau tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat sehingga mewujudkan output yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk kegiatan di perusahaan (Arief, 2020)

Produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah instrumen yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mengukur keberhasilan operasi suatu perusahaan, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula keuntungan perusahaan. Idealnya, produktivitas perusahaan tidak akan jauh lebih rendah dari tujuan yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik pasti akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi, yang akan berdampak pada perkembangan karir karyawan dan kemajuan perusahaan. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efisien dalam menghasilkan suatu barang

atau jasa dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga berdampak pada keuntungan bagi perusahaan, akan tetapi sebaliknya jika karyawan tidak dapat mengerjakan tugas pekerjaan mereka dengan baik maka akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan (Chusminah, Sugiyah dan Lestari, 2021).

Peneltian ini dilakukan di PT. Tunas Daihatsu Lampung adalah dealer resmi penjualan dan pemasaran mobil Daihatsu di area wilayah Lampung. Dealer Resmi PT. Tunas Daihatsu Lampung memiliki fasilitas lengkap Yaitu: Sales, Service, dan Sparepart yang dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. Menyediakan informasi Promo PT. Tunas Daihatsu Lampung, Harga terbaru, Daftar OTR, Paket kredit Dp murah, Paket kredit angsuran ringan, Diskon dan Promo. Bagian *marketing* dalam perusaahan meruapakan bagian sangat penting dalam perusahaan mobil karena bertugas mempromosikan dan melakukan penjulaan, untuk itu PT. Tunas Daihatsu Lampung harus memiliki karyawan bagian *marketing* yang produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut ini tabel 1.1 mengenai data penjualan mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung tahun 2021

**Tabel 1.1**

**Data Penjualan Mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung Tahun 2021**

| Bulan | Target Penjualan/Unit | Realisasi Penjualan/Unit | Persentase |
|---|---|---|---|
| Januari | 150 | 145 | 97% |
| Februari | 150 | 130 | 87% |
| Maret | 150 | 125 | 83% |
| April | 150 | 150 | 100% |
| Mei | 150 | 110 | 73% |
| Juni | 150 | 115 | 77% |
| Juli | 150 | 105 | 70% |
| Agustus | 150 | 132 | 88% |
| September | 150 | 123 | 82% |
| Oktober | 150 | 112 | 75% |
| November | 150 | 105 | 70% |
| Desember | 150 | 140 | 93% |
| Total | 1800 | 1492 | 83% |

Sumber: PT. Tunas Daihatsu Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.1mengenai data penjualan mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung tahun 2021, menjelasakan bahwa realisasi penjualan terendah beradap pada bulan Juli dan November sebanyak 105 unit atau 70%, sedangkan secara keseluruahan realisasi penjualan mencapai 1492 unit atau 83%. Tentunya hasil pencapaian penjualan mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung masih belum sesuai yang diharapakan dikarenakan secara keseluruhan pencapaian tahun 2021 masih belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung, terdapat beberapa penyebab belum tercapainya target penjualan dikarenakan kurang pengetahuan yang mendalam terkait produk yang dijualan sehingga kurang maksimal menjelasakan produk kepada calon pembeli dan kurangnya perencanaan kerja sehingga terdapat karyawan yang masih belum memahami apa yang harus dikerjakan. Permasalahan yang terjadi berakibat pada kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung

Natsir (2018) Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain, yaitu Faktor internal yang terdiri dari struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin, etos kerja, kebijakan perusahaan, pimpinan/rekan, praktik manajemen pelatihan, lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi,

sedangkan Faktor eksternal terdiri dari peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, situasi politis, kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan tingkat persaingan dan dampak globalisasi. Nmaun dalam penelitian ini peneliti berfokus pada variable insentif dan pelatihan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, dan karyawan. Sedangkan tujuan insentif dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan pemberian insentif perusahaan harus layak dan adil bagi karyawan, karena pemberian insentif yang layak dan adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Devita (2019) menyatakan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap produktivitas kerja karyawan kepada perusahaan.

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya besaran insentif yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Namun, sebaliknya apabila karyawan tidak mendapatkan besaran insentif yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat bekerja dan ada akhirnya karyawan bekerja semaunya tanpa mempertimbangkan pencapaian perusahaan. Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Berikut ini tabel 1.2 skema insentif karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung

**Tabel 1.2**

**Skema Insentif Karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung**

| Pencapaian Target | Keterangan | Persentase Nilai Insentif | Gaji | Besaran Insentif |
|---|---|---|---|---|
| < 100% | Tidak Mencapai Target | - | Rp 2.659.506 | - |
| 100% | Mencapai Target | 10% Dari Gaji | | Rp265.951 |
| > 100% | Melebihi Target | 15% Dari Gaji | | Rp398.926 |

Sumber: PT. Tunas Daihatsu Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 skema insentif karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung, menunjukan skema insentif yang diberikan PT. Tunas Daihatsu Lampung kepada karyawan bagian *marketing*, terdapat permasalahan terkait skema insentif yang diberikan yaitu nilai insentif yang dinilai rendah sehingga belum mampu memenuhi kebutuhan, persentase insentif karyawan yang melebihi target tidak jauh berbeda sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat berakibat pada kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan membantu perusahaan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Pelaksanaan pelatihan dianggap memberikan manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan terdapat diperusahaan, yang diharapkan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan pelatihan. Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga

organisasi menjadi lebih kompetitif. Berikut ini tabel 1.3 program pelatihan karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung

**Tabel 1.3**

**Program Pelatihan Karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung**

| Jenis Pelatihan | Jumlah Karyawan | Mengikuti | Tidak Mengikuti |
|---|---|---|---|
| Fundamental Sales Training | 50 | 42 | 8 |
| Profesional Salesman Skill Training | 50 | 31 | 19 |
| Advance Selling Skill Training | 50 | 37 | 13 |

Sumber: PT. Tunas Daihatsu Lampung, 2022

Berdasarakan tabel 1.3 program pelatihan karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung, menujukan beberapa program yang diadakan oleh PT. Tunas Daihatsu Lampung untuk karyawan bagian *marketing*, namun masih terdapat permasalahn terkait program pelatihan, yaitu tidak semua peserta mengikuti program pelatihan yang diadakan sehingga keterampilan serta kemampuan karyawan tidak merata, masih kurangnya materi pelatihan yang diadakan sehingga karyawan tidak memiliki pengetahuan baru dan tujuan pelatihan yang dinilai belum tercapai dimana masih terdapat karyawan yang mengikuti pelatihan belum dapat menerapkan hasil pelatihan dipekerjaannya. Hal tersebut akan bedampak pada kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel insentif dan pelatihan melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **"PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* PT. TUNAS DAIHATSU LAMPUNG"**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung?
3. Apakah insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian m*arketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Tunas Daihatsu Lampung, Jl. H. Mena No.999, Kel. Wai, Layap, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai Agustus 2022

### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori insentif, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung

3. Untuk menguji pengaruh insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai insentif, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

### 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 Perusahaan

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

## 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 variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. 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 dikemukan 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**