

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan tujuan perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya (Munthe dan Ichsan, 2017)

Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang, apabila produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas kerja dari karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya

Dampak positif dari produktivitas kerja yang tinggi pada karyawan dapat berupa peningkatan pendapatan perusahaan. Ini membantu menjaga perusahaan tetap hidup dan meningkatkan jumlah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan tidak

meningkat, maka perusahaan tidak dapat berkembang bahkan dapat mengalami kerugian. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan perlu terus meningkatkan produktivitas kerja. Liasiska dan Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan terkait produktivitas kerja yaitu Tunas Honda Pramuka yang merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor Honda terbesar di Bandar Lampung yang menjual semua *type* serta servis, dan suku cadang sepeda motor Honda yang berlokasi di Jl. Pramuka No. 01, Rajabasa, Bandar Lampung. Divisi *marketing* merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil, apabila penjualan sepeda motor menurun, maka perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan mengalami kerugian. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan divisi *marketing*. Berikut ini tabel 1.1 data penjualan Tunas Honda Pramuka tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Penjualan Tunas Honda Pramuka Tahun 2021

Bulan	Target Penjualan/Unit	Realisasi Penjualan/Unit	Persentase
Januari	110	92	84%
Februari	110	110	100%
Maret	110	95	86%
April	110	83	75%
Mei	110	82	75%
Juni	110	87	79%
Juli	110	75	68%
Agustus	110	77	70%
September	110	74	67%
Oktober	110	88	80%
November	110	95	86%
Desember	110	110	100%
Total	1320	1068	81%

Sumber: Tunas Honda Pramuka, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 data penjualan Tunas Honda Pramuka tahun 2021, menjelaskan bahwa pencapaian realisasi penjualan sebanyak 1068 unit atau 81%. Pencapaian tersebut belum sesuai dengan jumlah penjualan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal, sedangkan berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Tunas Honda Pramuka terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan divisi *marketing* dikarenakan karyawan dalam menjelaskan mengenai produk yang dijual kepada konsumen kurang baik, hal tersebut menunjukkan karyawan divisi *marketing* kurang memiliki kemampuan penjualan, semangat kerja yang menurun terlihat dari karyawan yang masih tidak menjalankan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan seperti tidak melakukan kegiatan pekerjaan diluar kantor sebagai divisi *marketing* serta realisasi pencapaian penjualan tidak sesuai dengan harapan atau target perusahaan.

Dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi *marketing*. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan insentif dan pelatihan. Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel insentif. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya dan besarnya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. 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

Pemberian insentif merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga produktivitas kerja kurang maksimal. Devita (2019) menyatakan bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada pencapaian individual. Berikut ini table 1.2 Skema Insentif Karyawan Divisi *Marketing* Tunas Honda Pramuka

Tabel 1.2

**Skema Insentif Karyawan Divisi *Marketing*
Tunas Honda Pramuka**

Keterangan	Kategori Pembayaran	Nominal Insentif
Penjualan Per 1 Unit Motor	Cash	150,000
	Kredit	250,000

Sumber: Tunas Honda Pramuka, 2021

Berdasarkan table 1.2 skema insentif karyawan divisi *marketing* Tunas Honda Pramuka, menjelaskan bahwa skema insentif yang diberikan kepada karyawan dinilai masih kecil sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan serta, sedangkan tuntutan pekerjaan untuk mencapai target akan bertambah pada setiap tahunnya dan pemberian insentif dirasakan kurang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena besaran nilai insentif karyawan yang melebihi target tidak jauh berbeda dengan karyawan yang mencapai target sesuai yang dengan yang ditentukan sulitnya promosi

jabatan sehingga karyawan tidak bersemangat mengejar target. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem insentif skema insentif karyawan divisi *marketing* Tunas Honda Pramuka belum mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan

Selain variabel insentif, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu langkah strategis yang dapat perusahaan lakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu menerapkan program pelatihan untuk meningkatkan kredibilitas, kecerdasan, dan integritas karyawannya. Munthe dan Ichsan (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Berikut ini tabel 1.3 program pelatihan karyawan Divisi *Marketing* Tunas Honda Pramuka

Table 1.3**Program Pelatihan Karyawan Divisi *Marketing* Tunas Honda Pramuka**

Program Pelatihan	Keterangan	Pelaksanaan
Pelatihan Pengulasan Produk	Materi Pelatihan Mengulas Kembali Materi Produk	Online (Zoom)
Pelatihan Keterampilan Penjualan	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Baru	Offline
Pelatihan Tenaga Penjual	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Senior	Offline
Pelatihan Produk Baru	Materi Pelatihan Untuk Produk Baru	Online (Zoom)
Pelatihan Penjualan Online	Memaksimalkan Sosial Media Sebagai Media Penjualan	Online (Zoom)

Sumber: *Tunas Honda Pramuka, 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 program pelatihan karyawan Divisi *Marketing* Tunas Honda Pramuka, terdapat beberapa program yang dilakukan Tunas Honda Pramuka yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penjualan, namun berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Tunas Honda Pramuka terkait permasalahan pelatihan karyawan divisi *marketing*, yaitu kurang meratanya keterampilan kerja karyawan dikenakan masih terdapat karyawan tidak mengikuti pelatihan, peserta kurang memahami pelatihan yang diadakan dan materi yang ada dipelatihan belum berdampak secara langsung untuk penyelesaian pekerjaan karyawan karena pelatihan lebih banyak dilakukan secara online. Oleh karena itu dari pelatihan tersebut masih banyak yang harus diperbaiki agar pelatihan dapat berjalan dengan optimal dan dapat mempengaruhi kualitas setiap individu karyawan sehingga dapat merubah produktivitas karyawannya menjadi lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas 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 KARYAWAN TUNAS HONDA PRAMUKA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka ?
3. Apakah insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan Tunas Honda Pramuka divisi *marekting*

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah insentif, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Pramuka No. 01, Rajabasa, Bandar Lampung

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 1 September 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Tunas Honda Pramuka

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Tunas Honda Pramuka

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai insentif, pelatihan dan produktivitas kerja

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

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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**