

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas 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. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin. Karyawan yang baik akan kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak kondusif.

Sumber daya manusia yang berperan aktif dan bersentuhan langsung dengan konsumen dalam memasarkan hasil produknya adalah salesman dan salesman dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pemenuhan target penjual yang dicapai perusahaan agar memperoleh profit yang diinginkan perusahaan. Namun jika perusahaan tidak menunjang kebutuhan dan mendorong semangat kerja salesman dikhawatirkan kestabilan perusahaan akan terganggu karena jika sales yang dimiliki oleh perusahaan kurang memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup maka salesman dalam memasarkan produknya kurang maksimal dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut.

Produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas pula didefinisikan sebagai hasil

yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input. Nofriyanti (2019) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal.

Perkembangan kebutuhan masyarakat akan transportasi semakin pesat dan tidak bisa dipungkiri bahwa jenis kendaraan tersebut harus memenuhi kriteria dari tiap kepentingan masyarakat, apalagi bila masalah transportasi khususnya di kota besar tidak diimbangi alat transportasi massal, maka masyarakat cenderung memilih alat transportasi pribadi untuk melayani keperluan mobilitas sehari-harinya. Perusahaan yang bergerak dalam pemasaran sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidangnya. Terutama dalam usaha pendistributoran dimana sumber daya manusia yang sangat berperan aktif dan menjadi ujung tombak pemasarannya adalah sales (penjualan). Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikann oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas ini harus dilakukan

karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya. Peningkatan produktivitas karyawan bagian penjualan sangat diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Guna mendukung meningkatnya Produktivitas perusahaan dan tercapainya realisasi penjualan yang maksimal juga membutuhkan sumber daya manusia yang ahli.

PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Ikan Tenggiri No.21 Bandar Lampung. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung berdiri pada tahun 2004, PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan roda empat dan service kendaraan roda empat. perusahaan ini memiliki 35 karyawan bagian penjualan.

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 yang lebih baik. Dampak negatif jika produktivitas perusahaan terus menurun yaitu perusahaan akan sulit berkembang dan yang terburuk adalah mengalami kebangkrutan. Berikut ini data hasil pencapaian karyawan bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

Berdasarkan hasil survey berupa wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung dengan pertanyaan terkait bagaimana pencapaian target yang karyawan hasilkan apakah dapat memenuhi target perusahaan atau belum, Kepala Bagian penjualan menjelaskan dimana jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target perbulan yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena karyawan kurang maksimal dalam memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan dengan banyak

beristirahat dan kurangnya kemampuan dalam menawarkan produk PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung, karyawan kurang semangat dalam menjalankan aktivitas kerja, dan juga kurang disiplin dalam berkerja terlihat dari absensi karyawan yang tinggi dan tidak hadir dalam meeting untuk memberikan laporan harian tentang progres dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Data Target dan Pencapaian Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor
Cabang Lampung

Bulan	Target/ Unit	Persentase	Realiasi Pencapaian Tahun 2021	Persentase	Realiasi Pencapaian Tahun 2022	Persentase
Januari	245	100%	230	94%	221	90%
Februari	245	100%	249	102%	198	80%
Maret	245	100%	202	82%	205	83%
April	245	100%	211	86%	252	104%
Mei	245	100%	198	80%	170	69%
Juni	245	100%	140	57%	204	83%
Juli	245	100%	163	66%	206	84%
Agustus	245	100%	219	89%	112	45%
September	245	100%	135	55%	101	40%
Oktober	245	100%	122	50%	106	41%
November	245	100%	141	57%	114	46%
Desember	245	100%	138	56%	98	35%
Total	2940	100%	2149	73%	1987	67%

Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung Tahun, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produktivitas bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan penjualan kendaraan sebanyak 7% atau sebanyak 162 unit, pada tahun 2021 penjualan hanya mencapai target 73%, sedangkan pada tahun 2022 hanya mencapai 67%. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada bagian penjualan dikarenakan pencapaian penjualan bagian penjualan tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan dan dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Produktivitas akan meningkat jika kompetensi dari karyawan baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Eksan (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil survey berbentuk wawancara penulis kepada Kepala Bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung dengan pertanyaan bagaimana bisa terjadi penurunan produktivitas penjualan perusahaan dan bagaimana dengan dampaknya, Kepala Bagian penjualan menjelaskan bahwa karyawan bagian penjualan kurang menguasai cara cara dalam menarik perhatian konsumen untuk membeli produk yang dipasarkan meski perusahaan sudah memberikan pelatihan kepada karyawan penjualan, karyawan kurang baik dalam menjalankan tugasnya terlihat dari banyak karyawan yang tidak memberikan laporan hasil kerja harian dan jarang mengikuti meeting rutin harian sebelum aktivitas penjualan dan setelah aktivitas penjualan, dan juga kurang baiknya komunikasi sesama karyawan terlihat dari rendahnya toleransi untuk tolong menolong sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap menurunnya Produktivitas karyawan dari tahun sebelumnya. Lemahnya kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan.

Sangat diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya, kompeten yang dimaksud disini adalah keahlian yang dimiliki salesman tersendiri sebagai penjual yang baik, yang dapat mengalihkan persepsi konsumen dan mampu

menarik konsumen dalam membeli barang tersebut, setidaknya karyawan harus memiliki pengetahuan umum mengenai produk yang ditawarkan, kecakapan dalam bekerja, dan faktor lainnya.

Karyawan akan meningkatkan produktivitasnya jika motivasi yang diberikan perusahaan telah memuaskan karyawan dalam berkerja, faktor lain yang mempengaruhi menurunnya produktivitas karyawan bagian penjualan yaitu motivasi. Motivasi 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. Saleh (2018) mengatakan motivasi adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berdasarkan hasil survey berupa wawancara yang penulis lakukan kepada 5 karyawan bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung dengan pertanyaan yang sama yaitu bagaimana pendapat karyawan terkait tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dan jika memiliki keluhan apa saja yang menjadi keluhan karyawan dan karyawan bagian penjualan menjelaskan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlihat dari minimnya arahan yang diberikan atasan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai keinginan karyawan dan juga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan penjualan sangat besar dimana mereka harus melakukan survey dan penentuan pelepasan kendaraan kepada calon konsumen. Rendahnya

pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dimana jika karyawan memenuhi target tidak adanya apresiasi dari perusahaan dan untuk pembayaran remunerasi sering mengalami keterlambatan bahkan di rapel dibulan berikutnya hal tersebut berdampak kepada banyak karyawan tidak semangat dalam berkerja dan tidak antusias dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan.

Kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi. Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas karyawan; mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; mengefektifkan pangadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR CABANG LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung ?
3. Apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung , yang beralamatkan di Jl. Ikan Tenggiri No.21 Bandar Lampung. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Ikan Tenggiri No.21

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan October 2022 sampai dengan Maret 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompetensi, motivasi dan

produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung .

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung .
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung .

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung

1.5.3 Bagi Institut

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

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

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data, formulir, ataupun flowchart.

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**