

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena mereka dituntut harus dapat produktif dalam pekerjaannya, agar dapat bertahan di era globalisasi yang menuntut perusahaan dan karyawan-karyawan didalamnya untuk dapat mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. 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.

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

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 (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 (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 PT. Honda Lampung Raya 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. . Raden Intan No.168, Pelita, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35118. Divisi *marketing* merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang marketing mobil, apabila marketing 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 karyawan marketing PT. Honda Lampung Raya tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Penjualan Bagian Marketing PT. Honda Lampung Raya Tahun
2022

Bulan	Target Marketing/Unit	Realisasi Marketing/Unit	Persentase
Januari	130	112	84%
Februari	130	130	100%
Maret	130	115	86%
April	130	103	75%
Mei	130	102	75%
Juni	130	107	79%
Juli	130	95	68%
Agustus	130	97	70%
September	130	94	67%
Oktober	130	108	80%
November	130	115	86%
Desember	130	130	100%
Total	1560	1308	83%

Sumber: PT. Honda Lampung Raya, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 data marketing PT. Honda Lampung Raya tahun 2022, menjelaskan bahwa pencapaian realisasi marketing sebanyak 1308 unit atau 83%. Pencapaian tersebut belum sesuai dengan jumlah target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal, sedangkan berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Honda Lampung Raya terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan divisi *marketing* dikarenakan karyawan dalam menjelaskan mengenai produk yang dijual kepada konsumen belum baik, hal tersebut menunjukkan karyawan divisi *marketing* kurang memiliki kemampuan marketing, 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 marketing 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 Kompetensi dan pelatihan.

Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel Kompetensi. 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. Berikut ini data standar kompetensi karyawan marketing pada PT. Honda Lampung Raya.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kompetensi Bagian Marketing Pada PT. Honda Lampung Raya

Penilaian %	Katagori
86-100	Sangat Baik
80 - 85	Baik
70 - 79,99	Cukup
< 69,99	Kurang Baik

Sumber : Sumber : PT. Honda Lampung Raya, Tahun 2023

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Honda Lampung Raya untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kompetensi di PT. Honda Lampung Raya terdiri dari Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan, Penanganan Komplain Konsumen, Kemampuan Individu, Kerja Sama Team, Kuantiti yang di Hasilkan.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Marketing PT. Honda Lampung Raya
Tahun 2022

No	Kriteria	Nilai (%)	Keterangan
1	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	65	(Kurang Baik)
2	Penanganan Komplain Konsumen	69	(Kurang Baik)
3	Kemampuan Individu	71	(Cukup)
4	Kerja Sama Team	60	(Kurang Baik)
5	Kuantiti yang di Hasilkan	65	(Kurang Baik)
Rata-rata penilaian Kinerja		67%	(Kurang Baik)

Sumber : PT. Honda Lampung Raya, Tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Divisi *marketing* PT. Honda Lampung Raya, Kepala Divisi *marketing* menjelaskan bahwa karyawan bagian marketing kurang menguasai cara cara dalam menarik perhatian konsumen untuk membeli produk yang dipasarkan meski perusahaan sudah memberikan pelatihan kepada karyawan *marketing*, 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 *marketing* dan setelah aktivitas *marketing*, 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-tidaknya karyawan harus memiliki pengetahuan umum mengenai produk yang ditawarkan, kecakapan dalam bekerja, dan faktor lainnya.

Selain variabel Kompetensi, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. 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 1.4 program pelatihan karyawan Divisi *Marketing* PT. Honda Lampung Raya

Table 1.4
Program Pelatihan Karyawan Divisi *Marketing* PT. Honda Lampung
Raya Tahun 2022

Program Pelatihan	Keterangan	Pelaksanaan
Pelatihan Pengulasan Produk	Materi Pelatihan Mengulas Kembali Materi Produk	Online (Zoom)
Pelatihan Keterampilan Marketing	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 Marketing Online	Memaksimalkan Sosial Media Sebagai Media Marketing	Online (Zoom)

Sumber: PT. Honda Lampung Raya, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 program pelatihan karyawan Divisi *Marketing* PT. Honda Lampung Raya, terdapat beberapa program yang dilakukan PT. Honda Lampung Raya yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan marketing, namun berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Honda Lampung Raya

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 Kompetensi dan pelatihan melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. HONDA LAMPUNG RAYA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya ?
3. Apakah Kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adala karyawan PT. Honda Lampung Raya divisi *marekting*

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kompetensi, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Raden Intan No.168, Pelita, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35118

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai September 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Honda Lampung Raya

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Lampung Raya

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 Kompetensi, 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 Kompetensi 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.