

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik bagi individu maupun bagi kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran suatu perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan tergantung pada keberadaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berjalan tanpa adanya faktor karyawan yang diharapkan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Agustin, Arafat, dan Darmawati, 2022).

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. Manteiro (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas.

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. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Peneliti melakukan penelitian di PT Auto 2000 Bandar Lampung yang merupakan salah satu dealer mobil terbesar di Indonesia yang memiliki puluhan cabang yang tersebar di Indonesia mulai dari Jawa, Bali, Kalimantan dan Sumatra. Cabang dealer mobil Auto 2000 di kota Bandar Lampung adalah Auto 2000 Raden Intan. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan cabang utama dealer resmi mobil Toyota yang menyediakan jasa penjualan, penyediaan suku cadang, perawatan dan perbaikan mobil Toyota. PT Auto 2000 Raden Intan memiliki akses di tengah kota dan letak yang sangat strategis, diharapkan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung mampu lebih unggul dalam persaingan bisnis. Hal lain yang juga harus diperhatikan adalah masalah persaingan yang semakin agresif dalam melakukan pelayanan. Salah satu bentuk pelayanan Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung melakukan perawatan dan perbaikan mobil Toyota, oleh karena itu penelitian ini penulis berfokus kepada produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Berikut ini merupakan tabel 1.1 data produktivitas kerja karyawan bagian *service* pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2022

Bulan	Target Service/unit	Hasil Penyelesaian Service/unit	Persentase
Januari	1821	1534	84%
Februari	1744	1303	75%
Maret	1783	1249	70%
April	1783	1023	57%
Mei	1163	1117	96%
Juni	1783	1236	69%
Juli	1860	1223	66%
Agustus	1666	1156	69%
September	1783	1331	75%
Oktober	1821	1260	69%
November	1783	1459	82%
Desember	1783	1437	81%
Total	20773	15328	74%

Sumber: Auto 2000 Raden Intan, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, menjelaskan bahwa pencapaian perawatan dan perbaikan mobil (*service*) yang dilakukan oleh karyawan Auto 2000 Raden Intan bagian *service* mencapai 74%, data tersebut menunjukkan bahwa tidak tercapainya target perawatan dan perbaikan mobil (*service*) yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung tahun 2022 belum optimal, belum optimalnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh karyawan belum terlalu memahami teknik-teknik perbaikan mobil terutama karyawan baru sehingga kurang cepat dalam mengerjakan perbaikan. Oleh karena itu pelayanan perawatan dan perbaikan mobil (*service*) sangat perlu ditingkatkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan memiliki karyawan yang berpengalaman dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin, Arafat dan Darmawati (2022) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh

Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan membantu perusahaan untuk memahami pengetahuan praktis dan aplikasinya, serta untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelaksanaan pelatihan diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan dilakukan kepada karyawan perusahaan secara bertahap, dengan harapan diperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan pelaksanaan pelatihan. Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Berikut ini tabel 1.2 program pelatihan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Tabel 1.2 Program Pelatihan Kerja Karyawan Bagian *Service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Program Pelatihan	Jumlah Karyawan	Sudah Pelatihan	Belum Pelatihan	Persentase Sudah Pelatihan
Technician Level	37	27	10	73%
Service Advisor Level	9	7	2	78%
Partman Level	3	2	1	67%
Maintenance Reminder and Appointment Level	2	0	2	0%
Total	51	36	15	71%

Sumber: Auto 2000 Raden Intan, 2022

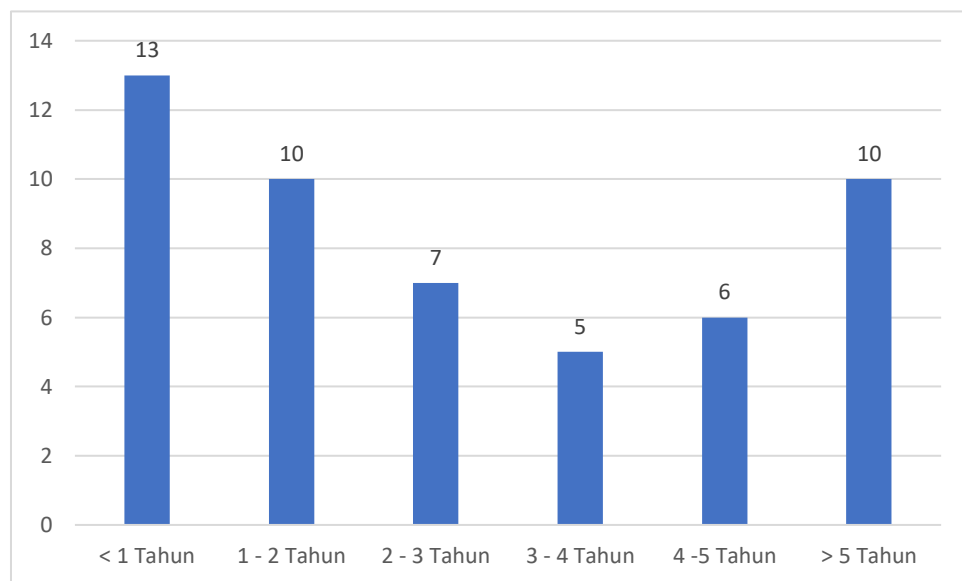
Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, menjelaskan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, pihak Auto 2000 Raden Intan mengadakan program pelatihan kerja, dengan tujuan dan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, namun belum semua karyawan mengikuti kegiatan pelatihan, sehingga kemampuan karyawan dalam menguasai dan melaksanakan pekerjaan berbeda, kemudian metode pelatihan yang dilakukan secara online menyebabkan karyawan belum sepenuhnya memahami materi pelatihan yang dilakukan sehingga kemampuan karyawan tidak jauh berbeda sebelum pelatihan, hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja yang kurang optimal.

Selain pelatihan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang dilakukan karyawan sehingga dapat memahami serta melaksanakan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Setiap pengalaman yang diperoleh seorang karyawan akan membantunya dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena ditunjang dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipahami. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih

maksimal secara kualitas maupun kuantitasnya. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Gambar 1.1 Grafik Masa Kerja Karyawan Auto 2000 Raden Intan Bagian Service



Sumber: Auto 2000 Raden Intan, 2022

Berdasarkan Grafik 1.1 menjelaskan karyawan PT Auto 2000 Raden Intan bagian *service* mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, bahwa masih banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja dibawah tiga tahun sehingga belum dapat memahami sepenuhnya tugas dalam bekerja, kurangnya pengetahuan serta keterampilan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak efisien dan belum dapat menguasai peralatan dan pekerjaan dalam melakukan *service* menyebabkan rendahnya pencapaian kerja karena karyawan tersebut belum memahami betul proses kerja yang mereka jalankan,

dikarenakan menurut Reza, Marzolina, dan Musfar (2017) pengalaman kerja dikatakan baik jika karyawan tersebut memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun. Permasalahan tersebut akan berdampak pada pencapaian yang kurang maksimal produktivitas kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

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 2023 sampai dengan Juli 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar 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 khususnya mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

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 bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.6 Sistematika 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 dikemukakan 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**