

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia semakin meningkat sehingga meningkatkan persaingan yang semakin kompetitif diantara perusahaan bergerak di industry tersebut, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena keberhasilan suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, tidak hanya mutu produk yang harus diprioritaskan tapi juga perhatian terhadap perkembangan produktivitas karyawan tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan, potensi industri otomotif. menunjukkan bahwa industri otomotif pada mobil sangat potensial, oleh karena itu perusahaan yang harus memanfaatkan potensi dari industri otomotif pada mobil, namun potensi tersebut dapat dimanfaatkan jika perusahaan memiliki karyawan dengan produktivitas yang tinggi.

Salah satu perusahaan yang bergerak industri otomotif mobil yang berada di provinsi lampung adalah Honda Arista Rajabasa Lampung yang merupakan sebuah salah satu dealer resmi mobil Honda yang melayani penjualan mobil, *service* dan suku cadang mobil Honda di wilayah Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.99, Hajimena, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145. Bagian *marketing* merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil, apabila penjualan mobil menurun maka perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan mengalami kerugian. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian marketing. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

Tabel 1.1**Data penjualan Mobil Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2023**

Tahun	Target penjualan/ Unit	Realisasi Penjualan/Unit	Persentase
2021	770	643	84%
2022	770	690	90%
2023	770	665	86%

Sumber : Honda Arista Rajabasa Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data penjualan mobil Honda Arista Rajabasa Lampung, data tersebut menjelaskan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan pada tahun 2023, jika dibandingkan ditahun 2022, dikarenakan realisasi penjualan di tahun 2023 mencapai 665 Unit atau sebesar 86%. Penurunan produktivitas tersebut terjadi dikarenakan karyawan kurang bersemangat dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan serta kurangnya kemampuan karyawan dalam bidang penjualan

Berikut ini tabel 1.2 mengenai Data Jumlah karyawan Honda Arista Lampung

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan Arista Rajabasa Lampung

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Marketing (Sales Counter dan Sales Excecutif)	32
2	Service & Body Repair	35
3	Spare Part	2
4	Accounting	3
5	Finance	2
6	Administration	4
7	Humas Resource Departement (HRD)	5
8	Information & Techology	3
Total		86

Berdasarkan ini tabel 1.1 mengenai Jumlah Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung memiliki 86 karyawan yang terdiri beberapa bagian, yaitu Spare Part, Finance, Administration, Humas Resource Departement, Marketing (Sales Counter dan Sales Excecutif), Service & Body Repair dalam melakukan penilai kinerja karyawan Honda Arista Lampung memiliki standar produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai salah satu alat pengukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha, dikarenakan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti keuntungan yang didapatkan perusahaan semakin tinggi. 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. Mawarni (2019) menyatakan bahwa seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

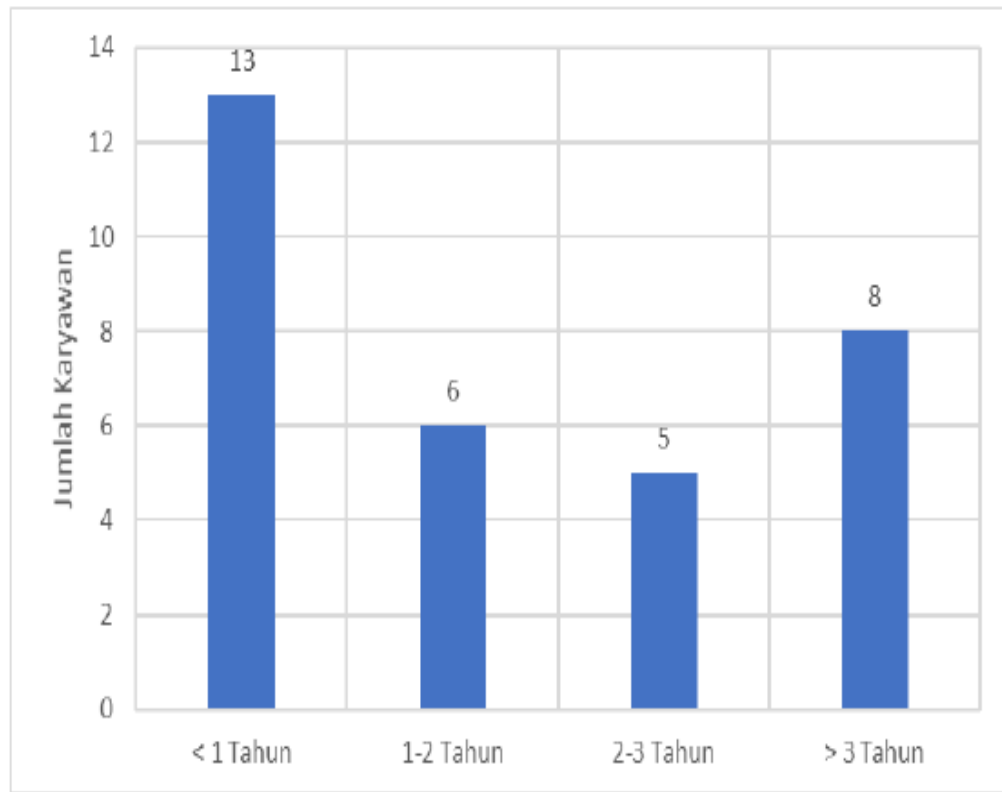
Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antara lainnya adalah pengalaman kerja dan motivasi kerja. Riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan Nasir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Riset

penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

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. 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. Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan, dapat dilihat melalui grafik 1.3 masa kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

Grafik 1.3
Masa Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung



Sumber: Honda Arista Rajabasa Lampung, 2023

Berdasarkan grafik 1.3 masa kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung, terdapat beberapa permasalahan terkait pengalaman kerja yaitu banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja < 1 tahun sehingga karyawan belum sepenuhnya memahami tugas pekerjaan, memiliki karyawan baru memasuki dunia pekerjaan sehingga karyawan belum berpengalaman di bidang penjualan, serta memiliki karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya, hal ini menyebabkan kurangnya pengetahuan serta keterampilan sehingga belum menguasai bidang penjualan yang berdampak pada pencapaian yang kurang maksimal pada divisi *marketing*. Permasalahan pengalaman kerja menyebabkan

terjadi penurunan produktivitas karyawan divisi marketing Honda Arista Lampung.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan sebuah perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi. Gozali, Lubis Dan Syaifuddin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak Honda Arista Lampung terdapat beberapa permasalahan terakait motivasi kerja yaitu kurangnya dukungan dari rekan kerja dikarenakan kurangnya komunikasi diantara karyawan senior dan junior sehingga tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaik dalam mencapai target yang ditentukan, pimpinan kurang termotivasi dalam bekerja, pimpinan kurang menghargai hasil yang dicapai oleh bawahannya yang tidak maksimal pencapaiannya hanya fokus pada karyawan yang berprestasi saja, sedikitnya jadwal pelatihan sehingga karyawan tidak mampu mengembangkan keterampilan dan kemampuan dan dalam pengambilan keputusan karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Permasalahan motivasi kerja yang terjadi mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh motivasi Kerja Dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Honda Arista Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan devisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung?
3. Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan devisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Honda Arista 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 Oktober 2023 sampai Februari 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Marketing Honda Arista Rajabasa 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 motivasi 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.

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 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