

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia tumbuh signifikan yakni 18% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa industri otomotif Indonesia memiliki prospek yang cerah setiap tahun pertumbuhan industri otomotif di Indonesia tumbuh signifikan yakni 18% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa industri otomotif Indonesia memiliki prospek yang cerah setiap tahun. Pertumbuhan tersebut terlihat pada penjualan sepeda motor mengalami pertumbuhan 3,3% atau 5.221.000 di Tahun 2022 (industri.kontan.co.id, 2022). Industri otomotif di Indonesia telah berkembang pesat khususnya sepeda motor, hal ini menyebabkan kondisi persaingan penjualan sepeda motor semakin hari bertambah ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu berupaya menciptakan keunggulan dan inovatif yang berkesinambungan dalam semakin banyak munculnya pesaing baru yang bergerak dalam industri penjualan sepeda motor. Untuk itu perusahaan harus memiliki perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dengan competitor sejenis.

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. Safitri dan Gilang (2019) manajemen sumber daya manusia difungsikan perusahaan untuk membentuk kultur suatu

organisasi/perusahaan yang layak, serta memasukan berbagai program yang dapat menggambarkan, mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal dan mengoptimalkannya diperlukan produktivitas kerja yang tinggi (Ni et al., 2022).

Produktivitas kerja merupakan sebuah parameter penting di dalam mencapai tujuan perusahaan, pertumbuhan produktivitas bisnis membantu dalam meningkatkan probabilitas bisnis. Menjadi produktif dapat membantu perusahaan meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Syarief (2022: p163) produktivitas kerja yaitu hasil yang dikeluarkan yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, yang dapat dilihat dari waktu yang digunakan dan tercapa serta terlaksananya standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Menurut Orji dan Yakubu (2020) Produktivitas mengukur hubungan antara kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksinya (yaitu input faktor seperti tenaga kerja, modal dan teknologi). Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas pekerjaan yang dilakukan (Ardiana dan Aziza, 2022).

PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyaluran kendaraan sepeda motor merek Yamaha di Bandar Lampung terus menerus mengembangkan pangsa pasar mereka. PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung sebagai dealer utama penjualan motor merek Yamaha di Lampung, dan penyalur resmi suku cadang Yamaha, juga memberikan jasa perbaikan kendaraan. Berikut ini tabel 1.1 jumlah karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

Tabel 1.1

Jumlah karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Finance and Accounting</i>	3
<i>Servis</i>	16
<i>Spare Part</i>	6
<i>Personalia</i>	3
<i>Marketing</i>	36
Total	64

Sumber PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, menjelaskan bahwa PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang

Teluk Betung memiliki jumlah 64 karyawan, yang terdiri dari berbagai Divisi, yaitu *finance and accounting* berjumlah 3 karyawan, *servis* berjumlah 16 karyawan, *spare part* berjumlah 6 karyawan, *personalia* berjumlah 3 karyawan dan *marketing* berjumlah 36 karyawan. Karyawan Divisi *marketing* merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, divisi tersebut bertanggung jawab untuk menarik minat pelanggan terhadap produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Oleh keran itu sangat penting bagi perusahaan memiliki karyawan dengan produktivitas yang tinggi.

Tabel 1.1

Penjualan Motor PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

Bulan	Target Penjualan/Unit	Realisasi Penjualan/Unit	Produktivitas (%)
		2023	2023
Januari	145	128	88%
Februari	145	112	77%
Maret	145	93	64%
April	145	101	70%
Mei	145	98	68%
Juni	145	102	70%
Juli	145	80	55%
Agustus	145	101	70%
September	145	97	67%
Oktober	145	100	69%
November	145	105	72%
Desember	145	101	70%
Total	1740	1218	70%

Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, 2022

Berikut ini Tabel 1.1 Penjualan Motor PT Lautan Teduh Interniaga Cabang

Teluk Betung, menjelaskan bahwa penjualan motor di tahun 2022 sebanyak 1218 Unit dengan produktivitas kerja sebesar 70%. Dari data tersebut terlihat tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung tidak tercapainya target perusahaan, disebabkan oleh karyawan divisi *marketing* tidak memahami secara detail mengenai produk yang dijual sehingga berakibat pada tidak terlalu jelas dalam memberikan informasi produk, tidak semua karyawan memiliki komunikasi yang baik sehingga menghambat proses negosiasi dan belum memahami kegiatan pemasaran yang dilakukan secara digital sehingga tidak maksimal dalam melakukan kegiatan pemasaran

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, karyawan divisi *marketing* terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, masih sering karyawan yang datang terlambat dan tidak mengikuti *briefing* di pagi hari sehingga karyawan kurang memahami strategi atasan untuk mencapai target perusahaan dan terdapat karyawan yang tidak mengikuti kegiatan promosi yang dilakukan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, rendahnya keinginan pengembangan diri karyawan divisi *marketing*, terlihat dari karyawan mempersepsikan target perusahaan menjadi sebuah beban pekerjaan bukan sebagai tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga karyawan divisi *marketing* merasa kurang optimis dengan pekerjaan yang dilakukan, dan memiliki kekhawatiran mengenai pencapaian yang hendak ditempuh setiap bulanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, hasil pekerjaan, kurang telitinya karyawan divisi *marketing* dalam proses administrasi, sehingga melakukan proses pemberkasan ulang, hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kualitas mutu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, kurangnya kemampuan karyawan divisi *marketing* dalam menjalankan tugas pekerjaan, terlihat dari karyawan yang tidak memiliki perencanaan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan tidak efisien.

Kompetensi menjadi modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi karyawan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan apabila karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Tsauri (2014, p182) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik yang

mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswanto, et al (2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung terkait kompetensi karyawan divisi *marketing*, menjelaskan bahwa pengetahuan karyawan tidak merata, dikarenakan sebagian karyawan tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, kurangnya kemampuan melakukan penjualan dikarenakan karyawan belum memiliki pengalaman dalam bekerja dan kurang mematuhi aturan pekerjaan dimana karyawan tidak melakukan kunjungan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Permasalahn kompetensi tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Stres kerja bisa berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan mengalami Stres tentunya semangat kerja menjadi menurun dengan semangat kerja menurun maka produktivitas seorang karyawan juga ikut menurun. Izzati dan Mulyana (2019, p58) menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu. Ni, et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmasari, (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung terkait stres kerja karyawan divisi *marketing*, menjelaskan bahwa komunikasi diantara karyawan kurang baik terlihat dari karyawan yang hanya memperdulikan target pribadi sehingga karyawan cenderung tidak suka membantu rekan kerja lainnya khususnya karyawan baru, karyawan, diberikan, tekanan pekerjaan yang dinilai cukup tinggi yang berakibat pada pengunduran diri karyawan, dan karyawan mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang semestinya.pengelolaan stress kerja

yang tidak baik akan berakibat buruk pada hasil pekerjaan sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel kompetensi dan stres kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Marketing* PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?
3. Apakah kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompetensi, stres kerja dan produktivitas kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

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 kompetensi, stres 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 PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

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