

produktivitas kerja karyawan pada divisi *sales* sangat perlu diperhatikan, sedangkan pada tahun 2023 produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi *sales* kurang optimal yang dapat dilihat melalui Tabel 1.1 data pencapaian penjualan mobil PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung tahun 2023.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Penjualan Mobil Merek Mitsubishi  
PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung  
Tahun 2023**

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari	85	75	88%
Februari	82	25	30%
Maret	71	51	72%
April	64	35	55%
Mei	64	26	41%
Juni	69	30	43%
Juli	74	27	36%
Agustus	74	23	31%
September	74	23	31%
Oktober	69	35	51%
November	69	32	46%
Desember	69	27	39%
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>409</b>	<b>47%</b>

Sumber: PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pencapaian penjualan mobil merek Mitsubishi PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung Tahun 2023, sebesar 47%. Data tersebut menunjukkan bahwa belum tercapai sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat dikatakan karyawan divisi *sales* memiliki produktivitas kerja yang tergolong rendah, hal ini disebabkan oleh karyawan belum dapat memahami sepenuhnya kebutuhan konsumen dan karyawan kurang semangat dalam menggapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi

serangkaian tindak (upaya) dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi (Hau et al, 2023)

Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena melalui pelatihan kerja perusahaan dapat membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. 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. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung mengadakan berbagai macam materi pelatihan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan divisi *sales* agar dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal, materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilihat melalui Tabel 1.2 daftar materi pelatihan karyawan pada divisi *sales* PT. Lautan Berlian Utama Motor

**Tabel 1.3 Daftar Materi Pelatihan Karyawan Pada Divisi Sales PT.**

**Lautan Berlian Utama Motor**

No	Materi Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran
1	<i>Product Knowledge</i>	34	29	5
2	<i>Selling Skill</i>	34	26	8
3	<i>Role Play Penjualan</i>	34	22	12
4	<i>Paket Penjualan</i>	34	26	8

Sumber: PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa perusahaan telah memberikan materi pelatihan untuk dapat memaksimalkan pencapaian karyawan bagian *sales* yang dilakukan tiga kali dalam satu tahun, namun pelatihan yang diadakan belum maksimal dengan yang diharapkan dikarenakan tidak semua peserta dapat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja, dan tidak semua karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menerapkan hasil pelatihan yang dilakukan, sedikitnya materi pelatihan diberikan membuat keterampilan karyawan kurang berkembang dan metode pelatihan yang dijalankan masih kurang efektif karena tidak menggabungkan aspek teknologi yang sangat diperlukan disaat ini.

Komunikasi kerja adalah aktivitas dasar karyawan, melalui komunikasi kerja, karyawan dapat berinteraksi satu sama lain. Komunikasi kerja menjadi poin penting karena seluruh proses perencanaan dan pengorganisasian tidak dapat terlaksana dengan sukses tanpa adanya komunikasi kerja yang baik. Kegiatan komunikasi kerja dalam perusahaan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai Bersama. Komunikasi antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja dapat memberikan hal yang positif ke arah produktivitas kerja, komunikasi yang baik dapat memecahkan masalah pekerjaan (Tedjo, 2022).

Komunikasi kerja yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi sehingga produktivitas akan meningkat karena komunikasi kerja yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung melakukan berbagai aktivitas komunikasi baik secara offline maupun online dalam aktivitas pekerjaan karyawan bagian *sales* yang dapat dilakukan diluar jam kerja, namun masih ditemukan beberapa hambatan mengenai komunikasi berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung, adapun hasil wawancara yang dilakukan adalah sebagai berikut, bawahan memberikan informasi terkait dengan tanggapan konsumen mengenai mobil Mitsubishi serta kondisi pasar kruang tepat yang terjadi sehingga pimpinan perusahaan terhambat dalam pengambilan keputusan untuk menangani permasalahan perusahaan, selain itu pimpinan perusahaan terkadang hanya memberikan informasi mengenai permasalahan dan strategi yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan produktivitas kerja, namun tidak menjelaskan secara terperinci tugas pekerjaan yang harus dilakukan sehingga membuat bawahan tidak mampu memahami secara benar tugas pekerjaan yang harus dilakukan dan diantara sesama rekan kerja sangat jarang melakukan diskusi untuk memecahkan permasalahan pencapaian yang terjadi, sehingga tidak ada pertukaran informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel pelatihan kerja dan komunikasi kerja dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor?
3. Apakah pelatihan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *sales* PT. Lautan Berlian Utama Motor yang berjumlah 34 karyawan

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, komunikasi kerja dan produktivitas kerja

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . pelatihan kerja, komunikasi kerja dan produktivitas kerja, yang beralamat Jl. KH. Moch. Salim No.29, Way Lunik, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai Februari 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pelatihan kerja, komunikasi 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 PT. Lautan Berlian Utama Motor
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor

## **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, komunikasi 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 PT. Lautan Berlian Utama Motor**

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **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**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) 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.

Tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*social objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organization objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) maka diperlukan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsi (*function objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugas yang optimal.
4. Tujuan personal (*personal objective*) adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi, dan merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

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. Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Widia, Magdalena dan Rahayu (2023) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input)

Yohanson, Hakim dan Sari (2021) menyatakan bahwa produktivitas kondisi dimana output yang diinginkan lebih besar dari input yang di sediakan tentunya semua ini harus memenuhi syarat-syarat khusus skill, waktu, tempat yang tepat dan kondisi yang mendukung tercapainya keinginan tersebut dan didukung dari kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia yang optimal. Zuriana dan Yohanson (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Junaidi, Partayasa, Septarina dan Norawati (2023) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya melalui pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal

### **2.2.2 Prinsip Produktivitas Kerja**

Sinaga dan Laia (2021) menyatakan bahwa prinsip produktivitas kerja, adalah:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

### **2.2.3 Manfaat Produktivitas Kerja**

Sinaga dan Laia (2021) menyatakan bahwa manfaat produktivitas kerja, adalah:

1. Dapat menilai efisiensi konversi sumber daya yang dimiliki
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta