

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Manajemen harus mampu memperhatikan agar langkah dan kebijakan yang diambil dapat memperoleh kesempatan bagi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat maju dan berkembang bersama dengan apabila hal ini dilaksanakan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana mestinya (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai karyawan adalah memegang peranan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas para karyawannya (Darmasari, 2022).

Produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan (Riana et al., 2022). Menurut Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. (Hidayati et al., 2022:p189) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

PT. Lautan Teduh Interniaga pertama kali berdiri pada tahun 1971 dengan nama CV. Lautan Teduh. Kemudian berubah nama menjadi PT. Lautan Teduh Interniaga dengan Akta Notaris Nomor: 1 Tertanggal 01 Februari 2001. Selanjutnya PT. Lautan Teduh Interniaga dikenal sebagai Lautan Teduh Main Dealer Yamaha Lampung. Lautan Teduh merupakan Main Dealer Yamaha Lampung, yang ditunjuk oleh Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (YIMM) untuk mendistribusikan dan memasarkan Motor dan Sparepart Yamaha ke masing-masing jaringan di wilayah Lampung. Lautan Teduh memiliki 1 (Satu) Gudang Unit dan 1 Gudang Sparepart di Bandar Lampung, dan 1 Gudang Sparepart di Poncowati. Pada tahun 2023, Lautan Teduh menaungi 41 jaringan Dealer yang tersebar diseluruh Kabupaten di Lampung salah satunya adalah Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung yang memiliki jumlah karyawan yang dapat dilihat melalui tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Kordinator Sales	1
3	Kordinator Admin	1
4	Service Counter	4
5	Service Advisor	3
6	Teknisi/Mekanik	9
7	Adiministrasi (Kasir)	2
8	Sales Counter	14
9	Field Sales	19
10	Driver	2
Total		56

Sumber: Jumlah Karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung memiliki jumlah karyawan 56 yang terdiri dari Kepala Cabang, Kordinator Sales, Kordinator Admin, Service Counter, Service Advisor, Teknisi/Mekanik, Adiministrasi (Kasir), Sales Counter, Field Sales, Driver. Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar memiliki Visi, yaitu menjadi

perusahaan yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis otomotif dengan tingkat keuntungan yang optimal. Misi, yaitu menjadikan Yamaha sebagai pemimpin pasar sepeda motor di Lampung, memberikan pelayanan terbaik untuk menciptakan kepuasan konsumen, memperkuat kolaborasi dengan dealer resmi dan lembaga pembiayaan melalui kerjasama yang saling menguntungkan, mengutamakan profesionalisme dan team work untuk operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek dan mengembangkan keahlian karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Visi dan Misi perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Adapun data produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui tabel 1.2 Data Penjualan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

Tabel 1.2

Data Penjualan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

Bulan	Target (Unit)	2022		2023	
		Realisasi	Persentase	Realisasi	Persentase
Januari	75	72	96%	75	100%
Februari	75	70	93%	50	67%
Maret	75	75	100%	48	64%
April	75	67	89%	52	69%
Mei	75	69	92%	48	64%
Juni	75	70	93%	47	63%
Juli	75	72	96%	56	75%
Agustus	75	68	91%	53	71%
September	75	65	87%	53	71%
Oktober	75	75	100%	50	67%
November	75	72	96%	50	67%
Desember	75	75	100%	75	100%
Total	900	850	94%	657	73%

Sumber: Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menginformasikan bahwa tahun 2023 penjualan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung sebanyak 659 unit atau 73%, pencapaian tersebut lebih rendah dibandingkan dengan tahun sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung sedang mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan produktivitas kerja

karyawan menurun disebabkan karyawan masih belum bisa memahami sepenuhnya kebutuhan konsumen dan kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas karyawan sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. (Khaeruman et al., 2021:p81) menyatakan pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang, pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Riana et al (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. 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, meningkatkan produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Kristianti dan Sunarsi, 2020), Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Risma et al., (2023), (Chaerunnisya, 2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Riana et al ,2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Peneliti telah melakukan wawancara kepada pihak Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung mengenai pengalaman kerja, hasil wawancara dijabarkan sebagai berikut, masih banyak karyawan dengan pengalaman kurang dari 1 tahun sehingga tidak memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan penjualan dan tidak memahami tanggung jawab instruksi pimpinan berakibat tidak melakukan bekerja sesuai dengan SOP dan persyaratan perusahaan, serta tidak dapat menggunakan teknologi secara maksimal untuk melakukan penjualan

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah stress kerja. (Rachmawati et al., 2024:p152) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya suatu kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi kondisi pekerja baik emosi maupun proses berpikir. Menurut Ling Sie 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. Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa stres kerja (Darmasari, 2022) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Judith et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada pihak Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung mengenai stres kerja, hasil wawancara dijabarkan sebagai berikut, dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan tempat

bekerja terlalu tinggi, maka karyawan melakukan aktivitas kerja di luar jam kerja yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan kelelahan karyawan dan memburuknya hubungan karyawan tidak saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan stres kerja. Berdasarkan pembahasan di atas, serta dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YAMAHA LAUTAN TEDUH TIRTAYASA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung ?
3. Apakah pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung bagian sales berjumlah 33 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

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

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah .

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada September 2024 samapi selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengalaman kerja, 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 Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

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 variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, 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 di kemukakan 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