

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya tersebut harus dapat memotivasi atau memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi. Perkembangan zaman menciptakan beberapa konskuensi yang harus dihadapi oleh masyarakat pada umumnya. Masyarakat selayaknya dituntut untuk mengerti dan mengikuti perkembangan yang terjadi baik dari segi penerapan teknologi sampai efeknya yang mengakibatkan perubahan pola kehidupan manusia dalam menjalani aktivitasnya salah satu imbas yang nyata terasa dan terlihat oleh kemajuan teknologi adalah masalah mobilitas yang dibantu adanya transportasi. Mobilitas masyarakat yang semakin tinggi membutuhkan komponen pendukung berupa sarana transportasi yang memadai dalam hal perpindahan dari satu tempat ke tempat lain.

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal. Movanita (2018) Di antara negara Asean, Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Padahal, sebagai

negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, semestinya Indonesia bisa memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan. Peneliti Center for Indonesian Policy Studies (CIPS) Imelda Freddy mengatakan, salah satu penyebab rendahnya produktivitas pekerja Indonesia karena penguasaan bahasa asing yang terbatas. "Padahal komunikasi secara verbal maupun non-verbal dalam dunia kerja kini sudah tidak dapat dilepaskan dari bahasa asing,"

Perusahaan harus memperhatikan serta memberi kenyamanan yang layak kepada karyawannya guna untuk mendorong serta memacu semangat kerja karyawan tersebut, untuk itu dengan melihat taktik bisnis terutama bisnis yang bergerak dalam pemasaran sumber daya manusia merupakan kunci utama dan strategi pemasaran yang dipakai faktor pendukung yang melekat dalam bisnis tersebut, sumber daya manusia yang berperan aktif dan bersentuhan langsung dengan konsumen dalam memasarkan hasil produknya adalah salesman dan salesman dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pemenuhan target penjual yang dicapai perusahaan agar memperoleh profit yang diinginkan perusahaan. Namun jika perusahaan tidak menunjang kebutuhan dan mendorong semangat kerja salesman dikhawatirkan kestabilan perusahaan akan terganggu karena jika sales yang dimiliki oleh perusahaan kurang memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup maka salesman dalam memasarkan produknya kurang maksimal dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut. Untuk itu dibutuhkan unit kerja karyawan yang berkompetensi dalam arti ahli dalam hal memasarkan, disiplin, berprestasi, dapat berkomunikasi yang baik, dan sebagainya dengan tujuan akhir untuk dapat menarik perhatian konsumen dan mengkonsumsi barang yang kita pasarkan.

Nuryanto (2017) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas pula didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan

menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input, dan dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Menurut Yuliannisa (2017) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan yang memiliki permasalahan terhadap produktivitas kerjanya adalah Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah. Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah Berdiri pada tahun 2008, Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan roda empat dan *service* kendaraan roda empat. Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah beralamatkan di Jalan. Proklamator Raya NO 19, Bandar Jaya, Lampung Tengah. Perusahaan ini memiliki karyawan bagian Penjualan yang berjumlah 33 Karyawan.

Dalam rangka menganalisis atau mencari penyebab terjadinya permasalahan di bagian produktivitas kerja karyawan bagian penjualan, berikut ini penulis menghadirkan Tabel 1.1 yang menjelaskan tentang Data Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah pada Tahun 2020.

Tabel 1.1**Data Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020**

Bulan	Target	Realiasi Pencapaian
Januari	80	98
Februari	80	67
Maret	80	59
April	80	23
Mei	80	24
Juni	80	44
Juli	80	81
Agustus	80	66
September	80	54
Oktober	80	31
November	80	77
Desember	80	56
Total	960	680

Sumber : Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan Data target dan realisasi penjualan kendaraan roda 4 Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah tahun 2020. Pada bulan Januari Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian penjualan tertinggi sebanyak 98 kendaraan dan pada bulan April Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian penjualan terendah sebanyak 23 kendaraan. Secara keseluruhan target penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah sebanyak 960 kendaraan dengan total realiasi pencapaian produksi sebanyak 680 kendaraan. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan produktivitas karyawan bagian Penjualan dikarenakan pencapaian penjualan karyawan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Dampak negatif jika produktivitas perusahaan terus

menurun yaitu perusahaan akan sulit berkembang dan yang terburuk adalah mengalami kebangkrutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah, HRD menjelaskan bahwa terjadi permasalahan dibagian produktivitas karyawan bagian Penjualan yang dimana jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target perbulan yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena karyawan kurang semangat dalam menjalankan aktivitas kerja, kurang disiplin dalam berkerja dan tidak hadir dalam meeting untuk memberikan laporan tentang progres dalam melakukan pekerjaannya.

Perkembangan kebutuhan masyarakat akan transportasi semakin pesat dan tidak bisa dipungkiri bahwa jenis kendaraan tersebut harus memenuhi kriteria dari tiap kepentingan masyarakat, apalagi bila masalah transportasi khususnya di kota besar tidak diimbangi alat transportasi massal, maka masyarakat cenderung memilih alat transportasi pribadi untuk melayani keperluan mobilitas sehari-harinya. Perusahaan yang bergerak dalam pemasaran sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidangnya. Terutama dalam usaha pendistributoran dimana sumber daya manusia yang sangat berperan aktif dan menjadi ujung tombak pemasarannya adalah sales (*marketing*). Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikann oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian sales sangat diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Guna mendukung meningkatnya produktivitas kerja perusahaan dan tercapainya realisasi penjualan yang maksimal juga membutuhkan sumber daya manusia yang ahli.

Faktor utama penyebab produktivitas kerja adalah Kompetensi Kerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurut Tumiwa (2017) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Jumantoro (2019) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Kompetensi Kerja.

Hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja adalah dengan memiliki karyawan yang sudah berkompetensi dalam arti yang dianggap memiliki nilai positif dibanding dengan tenaga kerja biasa pastinya sudah memiliki niat bekerja yang baik, sehingga mampu mendorong dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dan mempengaruhi terhadap produktivitas yang dihasilkannya. Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Sangat diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya, terutama dalam industri pemasaran yang dimana tenaga kerja yang dibutuhkan adalah salesman yang turun langsung kelapangan serta berhadapan langsung dengan konsumennya. Kompeten yang dimaksud disini adalah keahlian yang dimiliki salesman tersendiri sebagai penjual yang baik, yang dapat mengalihkan persepsi konsumen dan mampu menarik konsumen dalam membeli barang tersebut, setidaknya karyawan harus memiliki pengetahuan umum mengenai produk yang ditawarkan, kecakapan dalam bekerja, dan faktor lainnya. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan berdasarkan status pendidikannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya, Kepala Bagian Penjualan menjelaskan bahwa terdapat permasalahan yang serius dibagian kompetensi karyawan, yaitu pada tahun ini Kepala Cabang perusahaan lebih memendahulukan warga sekitar perusahaan untuk diterima dalam pekerjaan ini (Bagian Penjualan) terlihat dari masih banyaknya karyawan yang berpendidikan SMA dan Strata satu (S1) yang tidak menguasai marketing hal tersebut berdampak kepada kurangnya keahlian karyawan dalam menarik perhatian konsumen untuk membeli produk perusahaan, karyawan kurang baik dalam menjalankan tugasnya terlihat dari banyak karyawan yang jarang mengikuti meeting rutin harian sebelum aktivitas penjualan dan setelah akitvitas penjualan. Dan juga kurang baiknya komunikasi sesama karyawan, rendahnya toleransi untuk tolong menolong sesama sales dalam melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan dari tahun sebelumnya. Lemahnya kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya produktivitas karyawan bagian sales yaitu motivasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurut Kurnia (2019) menunjukkan bahwa Motivasi kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Laksmiari (2019) menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut Yuliannisa (2017) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya, Karyawan Bagian Penjualan menjelaskan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlihat dari tidak adanya arahan yang diberikan atasan terhadap karyawan dan juga kurang perdulinya atasan terhadap keluhan yang disampaikan para karyawan tentang permasalahan yang dihadapi, rendahnya pemberian dukungan moril maupun materil karyawan berdampak kepada banyak karyawan malas malasan dalam berkerja terlihat dari karyawan bagian penjualan tidak antusias dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dan dampak terburuk dari rendahnya pemberian motivasi

terhadap karyawan pun berujung kepada karyawan meninggalkan perusahaan karena kepuasan dalam berkerja tidak terpenuhi.

Kurnia (2019) Tujuan pemberian motivasi antara lain Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; Mengefektifkan pangadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA & MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HONDA ARISTA LAMPUNG TENGAH (STUDY KASUS BAGIAN PENJUALAN)**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Bagaimana Kompetensi Kerja Berpengaruh Dan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Dapat Berpengaruh Dan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah?
3. Apakah Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Dominan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah?

4. Bagaimana Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Dapat Berpengaruh Dan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah yang berjumlah 33 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah, yang beralamatkan di Jalan. Proklamator Raya NO 19, Bandar Jaya, Lampung Tengah.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jalan. Proklamator Raya NO 19, Bandar Jaya, Lampung Tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompetensi Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji besarnya Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.
2. Untuk mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.
3. Untuk menerapkan pengaruh dominan Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.
4. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Kompetensi Kerja dan Motivasi di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Kompetensi Kerja dan Motivasi
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Produktivitas kerja karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.