

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja menjadi salah satu hal yang penting pada sebuah organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Michael Porter dalam Sumbodo (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja diperlukan sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara. Selain itu, Sinungan dalam Kirana (2020) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar industri yang berada di bawah kondisi standar kualitas pada umumnya, hal tersebut ditunjang dari ketercapaian produktivitas oleh tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya (a) sikap hidup seseorang yang bersedia bekerja keras untuk masa depan yang lebih baik, (b) sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri, dan (c) motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik (Slamet Saksono dalam Mulawangsa, 2019), sehingga perusahaan akan selalu mencari tenaga kerja yang memiliki produktivitas kerja tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dari tenaga kerja (Sutrisno, 2020). Menurut Wahyuningsih (2018) produktivitas kerja akan mampu mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk, sehingga mampu mencapai target sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila tingkat produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan rendah, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai tujuannya, sehingga tidak akan mampu bersaing pada industri saat ini.

Menurut Simanjuntak dalam Priyanto (2019) produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya melalui kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung serta supra sarana. Sementara menurut Tiffin

dan Cormick dalam Sutrisno (2020) yang berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain (a) Faktor yang ada pada diri individu, meliputi usia, tempramen, keadaan fisik individu, motivasi kerja, keluhan dan kreativitas serta (b) Faktor yang ada di luar individu, meliputi kondisi fisik seperti suasana, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, struktur organisasi serta lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020) bahwa terdapat tiga aspek produktivitas kerja antara lain: Kuantitas kerja, hal ini berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu. Kualitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketepatan waktu, yaitu tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori tersebut, peneliti melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja karena terdapat fenomena produktivitas kerja yang berkaitan dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu perusahaan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah PT Astra Motor. PT Astra Motor merupakan sebuah perusahaan distributor resmi kendaraan roda dua yang merupakan anak perusahaan dari PT Astra Internasional Tbk dan memiliki banyak cabang perusahaan yang tersebar di berbagai daerah. Namun pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) cabang PT Astra Motor antara lain PT Astra Motor Imam Bonjol yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 273 Desa Gedong Air dan PT Astra Motor Kemiling yang terletak di Jl. Teuku Cik Ditiro No. 9c, Kota Bandar Lampung. Terdapat 20 orang karyawan bidang pemasaran di PT Astra Motor cabang Imam Bonjol, sedangkan di PT Astra Motor cabang Kemiling berjumlah 15 orang. Sehingga total karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung adalah 35 orang dan salah satu indikator untuk menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi adalah kemampuan karyawan tersebut dalam mencapai target penjualan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Astra Motor cabang Imam Bonjol dan PT Astra Motor cabang Kemiling, dapat diketahui bahwa karyawan PT Astra Motor di Bandar Lampung tidak dapat selalu mencapai target penjualan unit

sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun untuk melihat lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Penjualan Sales PT Astra Motor Cabang Imam Bonjol Tahun 2021

No	Bulan	Target Penjualan	Pencapaian	Persentase
1	Januari	300 unit	190 unit	63%
2	Februari	300 unit	200 unit	67%
3	Maret	300 unit	225 unit	75%
4	April	300 unit	200 unit	67%
5	Mei	300 unit	210 unit	70%
6	Juni	300 unit	185 unit	62%
7	Juli	300 unit	195 unit	65%
8	Agustus	300 unit	220 unit	73%
9	September	300 unit	250 unit	83%
10	Oktober	300 unit	275 unit	92%
11	November	300 unit	280 unit	93%
12	Desember	300 unit	300 unit	100%

Sumber: Data Target Penjualan Sales Cabang Imam Bonjol Tahun 2021

Keterangan: Target penjualan diperoleh berdasarkan target penjualan per karyawan (15 unit) dikali dengan jumlah karyawan (20 orang).

Selanjutnya, data terkait target penjualan sales pada PT Astra Motor cabang Kemiling dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 1.2 Data Penjualan Sales PT Astra Motor Cabang Kemiling Tahun 2021

No	Bulan	Target Penjualan	Pencapaian	Persentase
1	Januari	225 unit	150 unit	67%
2	Februari	225 unit	185 unit	82%
3	Maret	225 unit	170 unit	76%
4	April	225 unit	150 unit	67%
5	Mei	225 unit	185 unit	82%
6	Juni	225 unit	190 unit	84%
7	Juli	225 unit	205 unit	91%
8	Agustus	225 unit	225 unit	100%
9	September	225 unit	210 unit	93%
10	Oktober	225 unit	220 unit	98%
11	November	225 unit	215 unit	96%
12	Desember	225 unit	225 unit	100%

Sumber: Data Target Penjualan Sales Cabang Kemiling Tahun 2021

Keterangan: Target penjualan diperoleh berdasarkan target penjualan per karyawan (15 unit) dikali dengan jumlah karyawan (15 orang).

Pada tabel 1.1 dan tabel 1.2, menunjukkan bahwa PT Astra Motor telah menetapkan target penjualan bulanan yang harus dipenuhi oleh *sales* yaitu sebanyak 300 unit untuk cabang Imam Bonjol dan 225 unit untuk cabang Kemiling. Namun pada kenyataannya, selama bulan Januari – Desember tahun 2021, karyawan tidak selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kegagalan dalam mencapai target penjualan ini tentu berdampak bagi kedua belah pihak, baik perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, dapat menyebabkan pendapatan perusahaan menurun, karena pendapatan tersebut diperoleh dari penjualan produk itu sendiri dan dampak lainnya adalah tingkat loyalitas serta kepuasan konsumen yang menurun dan tidak mampu mempertahankan konsumen sehingga volume penjualan pun akan menurun (Wahyuningsih, 2018).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyudi (2020) terkait pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sartono (2019) menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Pradita (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Wahono (2016) yang mengemukakan bahwa inovasi merupakan strategi yang akan dilakukan perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing dengan memenuhi permintaan produk-produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing untuk perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hammond dalam Widiastuti (2020) yang mengemukakan bahwa perilaku kerja

inovatif sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan dapat menciptakan inovasi apabila memiliki perilaku kerja yang inovatif. Perilaku kerja inovatif menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, serta mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun perusahaan. Kemudian menurut Janssen dalam Berliana (2018) dengan adanya perilaku kerja inovatif akan mampu mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru sehingga dapat dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai target perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki perilaku inovatif dalam bekerja, tentu hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai target perusahaan, karena pada dasarnya pola industri selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Dalam hal ini, maka karyawan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara optimal dan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan.

Mengingat pentingnya kajian tentang perilaku kerja inovatif, maka hal ini perlu dikembangkan agar perilaku kerja inovatif dapat mendorong setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, peneliti akan meneliti terkait perilaku kerja inovatif di PT Astra Motor di Bandar Lampung, karena berdasarkan hasil temuan pra penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala cabang PT Astra Motor di Bandar Lampung menunjukkan belum optimalnya perilaku kerja inovatif karyawan PT Astra Motor di Bandar Lampung.

Adapun pernyataan kepala cabang adalah sebagai berikut: “Pada dasarnya PT Astra Motor menuntut karyawannya untuk selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman. Hal itu tentunya diharapkan sebagai salah satu upaya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan. Namun pada realitanya, saya melihat bahwa masih minimnya perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan. Contohnya pada bidang pemasaran, *sales* melakukan penjualan masih

menggunakan media konvensional yang tentunya dinilai kurang efektif jika tidak dilakukan inovasi”.

Selanjutnya, perilaku kerja inovatif terutama dalam bidang pemasaran yang belum dimiliki oleh karyawan PT Astra Motor dapat disinyalir karena tidak adanya pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, hal tersebut sejalan dengan pernyataan salah satu karyawan PT Astra Motor sebagai berikut:

“Selama saya menjadi karyawan di PT Astra Motor, belum pernah diadakannya program pelatihan untuk pengembangan diri khususnya dalam bidang pemasaran. Dalam menumbuhkan perilaku inovatif dalam bekerja, itu menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan”.

Hal berbeda disampaikan oleh Supervisor PT Astra Motor yang menyebutkan bahwa: “Dalam meningkatkan kompetensi karyawan khususnya pada kemampuan untuk melakukan pemasaran produk, PT Astra Motor pernah melakukan pelatihan yang diadakan oleh kantor pusat PT Astra Motor melalui media Zoom. Akan tetapi, tidak semua karyawan mengikuti pelatihan tersebut, karena sebagian merupakan karyawan baru. Sedangkan pelatihan ini dilakukan dengan tidak berkelanjutan”.

Berdasarkan pernyataan di atas, terlihat bahwa masih belum optimalnya perilaku kerja inovatif di PT Astra Motor Bandar Lampung, karena minimnya pelatihan terkait pemasaran produk dan tidak dilakukannya pelatihan tersebut secara berkelanjutan. Hal tersebut berdampak pada belum dimaksimalkannya penggunaan teknologi di era digitalisasi saat ini, yang mengindikasikan belum terealisasinya perilaku kerja inovatif karyawan khususnya pada bidang pemasaran. Mengingat pentingnya perilaku kerja inovatif maka perusahaan khususnya PT Astra Motor di Bandar Lampung harus memperhatikan perilaku kerja inovatif karyawannya.

Selain perilaku kerja inovatif, motivasi kerja juga diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah pendorong yang ada pada diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif agar menghasilkan pencapaian yang optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan berusaha keras untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga produktivitas kerja meningkat. Namun pada PT Astra Motor di Bandar Lampung, terjadi penurunan produktivitas kerja yang mengindikasikan kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Kurangnya motivasi kerja karyawan PT Astra Motor di Bandar Lampung diindikasikan karena rendahnya insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut tentunya membuat karyawan tidak terdorong untuk bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh keterangan *sales* sebagai berikut: “Pada PT Astra Motor, karyawan yang sering mencapai target memang diberikan insentif. Akan tetapi, besaran insentif yang diberikan tergolong rendah. Karena jika dirata-rata, *sales* hanya mendapatkan bonus sebesar Rp 30.000 untuk penjualan satu unit motor. Hal tersebut tentunya membuat kami sebagai *sales* kurang memiliki motivasi untuk mencapai target yang ditentukan. Seharusnya, PT Astra Motor memikirkan tentang besaran insentif yang layak, sehingga karyawan akan termotivasi memberikan kinerja yang optimal”. Motivasi pada dasarnya merupakan aspek penting bagi karyawan. Maka, untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti berkeinginan melakukan penelitian mengenai seberapa besarnya pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan ini, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PT ASTRA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung?
3. Apakah Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor cabang Imam Bonjol yang berjumlah 20 orang dan karyawan PT Astra Motor cabang Kemiling sejumlah 15 orang. Sehingga, total ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah 35 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT Astra Motor cabang Imam Bonjol di Jl. Imam Bonjol No. 273 Desa Gedong Air dan PT Astra Motor cabang Kemiling di Jl. Cik Ditiro No. 9c Beringin Raya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini terhitung mulai bulan Oktober tahun 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Produktivitas Kerja karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bidang pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang sumber daya manusia terkait produktivitas kerja. Penelitian ini juga dapat bermanfaat sebagai alat untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan berlangsung.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pemikiran terhadap kajian manajemen sumber daya manusia khususnya dalam perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau rujukan bagi peneliti-peneliti lain terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan umpan balik bagi pihak perusahaan untuk memberi informasi mengenai pelaksanaan manajemen SDM, sehingga dapat dijadikan solusi untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan serangkaian alur yang dituliskan secara terstruktur. Adapun gambaran umum dari penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas pendahuluan yang berisi tentang; latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan juga membahas mengenai manfaat penelitian. Hal-hal tersebut perlu untuk dibahas agar penelitian yang ingin dilakukan memiliki arah yang jelas serta mampu memberikan manfaat.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai gambaran umum latar penelitian dan hasil analisis data tentang pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Astra Motor di Bandar Lampung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA