

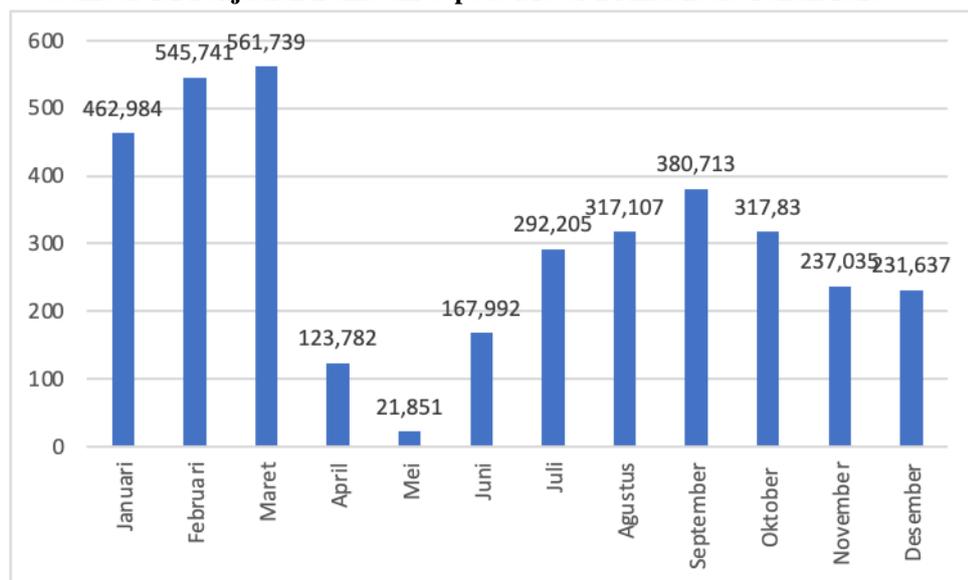
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Industri otomotif merupakan industri yang melibatkan banyak hal mulai dari desain produk, citra merek, manufaktur, pengembangan, promosi dan pemasaran. Salah satu aspek penting yang berperan dalam perkembangan sektor ekonomi adalah industri otomotif semua itu karena adanya pendapatan. Persaingan ekonomi yang ketat membuat banyak perusahaan merancang berbagai macam strategi untuk mengembangkan produk dan meningkatkan profit perusahaan. Persaingan penjualan dalam lini otomotif terutama pada saat pandemi covid-19 melanda, menyebabkan jumlah penjualan sepeda motor sepanjang 2020 di Indonesia telah mengalami penurunan yang cukup signifikan. Berikut ini tabel 1.1 mengenai penjualan domestik sepeda motor di Indonesia tahun 2020.

**Gambar 1.1 Penjualan Domestik Sepeda Motor Di Indonesia Tahun 2020**



Sumber: [https://www.aisi.or.id/statistic/Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia \(AISI\)](https://www.aisi.or.id/statistic/Asosiasi%20Industri%20Sepeda%20Motor%20Indonesia)

Pada Gambar 1.1 mengenai penjualan domestik sepeda motor di Indonesia

tahun 2020, yang mengutip data penjualan sepeda motor yang didapat dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), menjelaskan bahwa penjualan sepeda motor dari pabrik ke *dealer* atau *wholesaler* pada tahun (2020), hanya mencapai 3,6 juta unit, terjadi penurunan penjualan jika dibandingkan tahun sebelumnya (2019), penjualan sepeda motor di Indonesia bisa mencapai 6,4 juta. oleh karena itu sangat penting, melihat permasalahan yang terjadi sangat penting bagi perusahaan sepeda motor di Indonesia untuk mengevaluasi hal tersebut sehingga membuat membuat penjualan sepeda motor meningkat di tahun berikutnya,

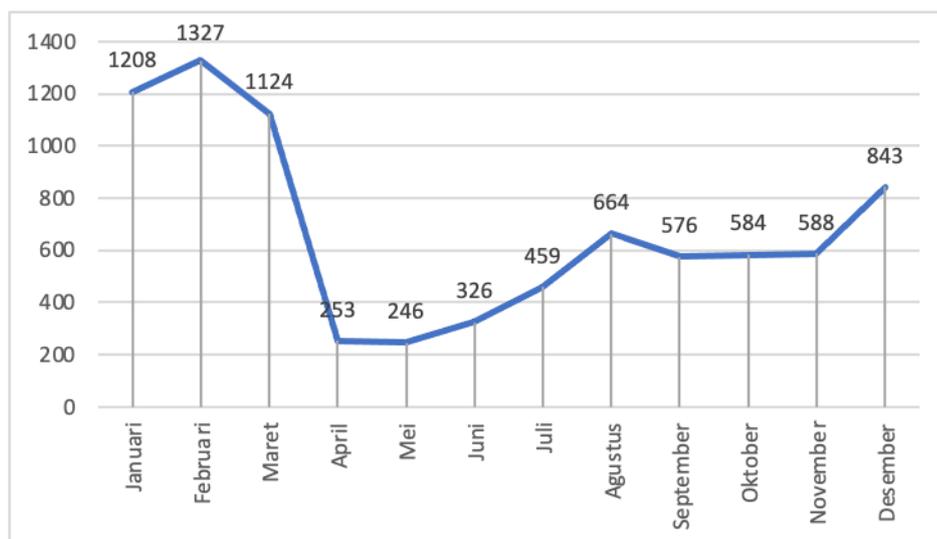
Meskipun banyak sekali instrumen yang harus dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti bahan baku (sumber daya alam), tenaga kerja (sumber daya manusia), modal serta teknologi, Namun, sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan instrumen yang paling penting, karena mereka berperan penting dalam menggerakkan roda suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus dipertimbangkan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Findarti, 2016).

Kualitas kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperhatikan demi kelangsungan suatu perusahaan di masa yang akan datang, untuk dapat mencapai suatu keberhasilan, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan tersebut. Oleh karena itu setiap karyawan harus terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya (Mughtar et al., 2017). Umi dan Nurnida

(2018) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Tenaga penjual merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, apabila penjualan tidak mencapai target yang ditentukan atau penjualan sepeda motor menurun maka perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan mengalami kerugian. Berikut ini merupakan grafik mengenai data penjualan sepeda motor Yamaha Lampung 2020.

**Gambar 1.2 Grafik Penjualan Sepeda Motor 1**



Sumber: Tim Edukasi Yamaha Lampung, 2021

Berdasarkan Gambar 1.2 mengenai grafik penjualan sepeda motor Yamaha Lampung 2020, menjelaskan bahwa penjualan sepeda motor Yamaha Lampung cenderung mengalami penurunan penjualan dan penjualan terendah terjadi di bulan mei sebanyak 246 unit, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari tenaga penjual kurang optimal, Kapabilitas tenaga penjualan yang produktif tentunya membutuhkan kualitas dukungan dari perusahaan. Kinerja tenaga penjual tentunya

ditentukan juga oleh seberapa besar usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari tenaga penjualan, perusahaan harus berperan dalam penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari tenaga penjual. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gultom, et al (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Findarti (2016) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan bentuk usaha dari perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pekerjaannya. Baik karyawan baru maupun karyawan lama perlu mengikuti pelatihan, yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pada bidang tersebut sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan dari lingkungan kerja dan penerapan dari strategi perusahaan Gultom, et al (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan khusus karyawan yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka sehingga kinerja karyawan lebih maksimal yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan tersebut dapat berguna untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja melalui pembelajaran yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam

perusahaan. untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan melaksanakan program pelatihan, Dalam pemberian pelatihan diperlukan program pelatihan secara konsisten, terencana dan berkesinambungan (Muchtar et al., 2017). Berikut ini tabel 1.1 mengenai program pelatihan tenaga penjual

**Tabel 1. 1 Program Pelatihan Tenaga Penjual**

No	Program Pelatihan	Keterangan	Pelaksanaan Pelatihan
1	Pelatihan Pengulasan Produk	Materi Pelatihan Mengulas Kembali Materi Produk	Online (Zoom)
2	Pelatihan Keterampilan Penjualan (1 Dan 2)	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Baru	Online (Zoom)
3	Pelatihan Tenaga Penjual (1 Dan 2)	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Senior	Online (Zoom)
4	Pelatihan Kepala Cabang	Materi Pelatihan Untuk Kepala Cabang	Online (Zoom)
5	Pelatihan Produk Baru	Materi Pelatihan Untuk Produk Baru	Online (Zoom)
6	Pelatihan Penjualan Online	Memaksimalkan Sosial Media Sebagai Media Penjualan	Online (Zoom)

Sumber: Tim Edukasi Yamaha Lampung, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai program pelatihan tenaga penjual, menjelaskan bahwa terdapat beberapa program yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan tenaga penjual, namun berdasarkan hasil wawancara kepada *supervisor* bagian penjualan terkait program pelatihan yang dilakukan, yaitu terdapat beberapa karyawan bagian penjualan tidak ikut serta dalam pelatihan serta waktu pelatihan online yang diadakan pada akhir bulan April yang dirasa kurang tepat sehingga pencapaian dibulan mei tahun 2020 kurang maksimal hanya mencapai 246 unit.

Pengembangan karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan

serta kepuasan karyawan sehingga karyawan lebih maksimal dalam bekerja. Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk memperoleh karyawan yang dapat berkinerja baik dan fleksibel dalam pengembangan perusahaan di masa depan. Findarti (2016) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi Haqiqi (2017).

Pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan pada karyawan dirasa sangat penting manfaatnya karena dorongan tugas pekerjaan atau sebuah jabatan. kegiatan pengembangan karyawan dilaksanakan agar karyawan siap dan mampu untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan yang berbeda atau lebih tinggi di perusahaan. Dengan melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru (Fadili, et al 2018). Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang (Panjaitan, 2017).

Berikut ini tabel 1.2 program pengembangan Karyawan bagian penjualan berdasarkan tingkatan jenjang karir.

### **Tabel 1. 2 Program Pengembangan Karyawan Bagian Penjualan**

### Berdasarkan Tingkatan Jenjang Karir

Jabatan	Target Per bulan/Unit	Evaluasi
<i>New Sales</i>	2 Unit	2 Bulan
<i>Sales Trainee</i>	3 - 5 Unit	3 Bulan
<i>Sales Junior</i>	6 -8 Unit	6 Bulan
<i>Sales Executive</i>	9 -11 Unit	1 Bulan
<i>Senior Sales Executive</i>	> 12 Unit	1 Bulan

Sumber: Tim Edukasi Lautan Yamaha Lampung, 2021

Berdasarkan tabel 1.2, menjelaskan bahwa Yamaha Lampung memberikan peluang bagi karyawannya untuk terus selalu berkembang sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan penjualan, namun berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian tenaga penjualan program pengembangan karyawan bagian penjualan masih dikatakan sulit karena untuk mencapai jenjang karir tersebut sehingga dirasa kurang mampu mendorong semangat kerja karyawan, selain pencapaian harus melewati beberapa tahap lagi seperti pengetahuan produk serta pelatihan-pelatihan lainnya yang harus dilewati untuk menunjang karir tersebut. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel pelatihan dan pengembangan. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Yamaha Lampung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan memengaruhi kinerja tenaga penjual Yamaha ?
2. Apakah pengembangan memengaruhi kinerja tenaga penjual Yamaha ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan memengaruhi kinerja tenaga penjual Yamaha ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada, sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja tenaga penjual Yamaha Lampung.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan dalam meningkatkan kinerja tenaga penjual Yamaha Lampung.
3. Untuk menjelaskan pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga penjual Yamaha Lampung.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan teori bidang sumber daya manusia mengenai pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - a. Umi dan Nurnida (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.
  - b. Gultom, et al (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan
  - c. Panjaitan (2017) menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga penjual dalam pelatihan dan pengembangan.