

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan antara perusahaan di zaman sekarang sangatlah ketat dimana satu perusahaan dengan bidang tertentu terdapat puluhan, ratusan hingga ribuan pesaing, Sehingga perusahaan membutuhkan instrument-instrumen penggerak perusahaan seperti bahan baku atau sumber daya alam, sumber daya manusia atau karyawan, modal dan teknologi.

sedangkan instrument terpenting dalam perusahaan ialah sumber daya manusia atau tenaga kerja karena karyawan merupakan penggerak dari sebuah perusahaan dimana hampir semua kegiatan kerja perusahaan serta pengawasan dilakukan oleh manusia sehingga alangkah baiknya jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan daya saing dan kemampuan dengan kualitas tinggi.

Sumber daya manusia adalah ialah intrumen utama penggerak sebuah perusahaan dengan peran untuk mencapai tujuan utama perusahaan sehingga tingkat kompeten serta kualitas dari karyawan sangat di perhatikan oleh pihak perusahaan, Seorang karyawan akan di anggap kompeten atau berkualitas jika karyawan tersebut berproduktivitas tinggi serta mencapai atau menyelesaikan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan dan selain dari itu terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi prouktivitas kerja seorang karyawan misalnya motivasi, bonus, dan pelatihan.

Motivasi kerja menumbuhkan impian dari seorang karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan

dan apa yang telah dia capai (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari diri sendiri mau pun orang lain yang dapat membuat seseorang lebih giat atau aktif dalam melakukan suatu hal.

Bonus adalah kompensasi tambahan yang di berikan kepada karyawan jika mencapai tujuan-tujuan spesifik yang telah di tentukan oleh perusahaan, Bonus merupakan hal yang sangat wajar diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong semangat serta produktivitas kerja akan tetapi bonus biasanya sudah ada kesepakatan antara kedua belah terlebih dahulu (Tatasari, 2018).

Pelatihan merupakan proses memberikan pelatihan dan pengajaran cara menyelesaikan tugas yang akan di kerjakan kedepannya dan juga merupakan penunjang mutu karyawan di dunia kerja (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Pelatihan adalah semua usaha untuk mengubah atau memperbaiki performa kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang di pikul oleh karyawan tersebut, Bisa kita ketahui bahwa pengetahuan yang kita dapat dari pendidikan formal tidak lah cukup oleh karena itu pelatihan yang di berikan sangat berpengaruh terhadap peforma kita.

Perusahaan adalah sebuah tempat di mana kegiatan produksi baik itu jasa ataupun produk serta merupakan tempat berkumpulnya faktor produksi bisa juga kita artikan perusahaan merupakan suatu badan hukum yang di bentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan perusahaan tersebut.

PT Olsera Pratama Indonesia ialah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Software* sistem kasir dan juga toko online selain itu juga menjual produk seperti *printer* kasir, *cash drawer*, *Scanner* dan masih banyak lagi, Olsera

sendiri berdiri di tahun 2015. Perusahaan ini terletak di ruko Trikarsa Ekualita Blok N No 12, Jl. Pasir Putih, Batam Center. Kecamatan Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 137 karyawan yang dibagi menjadi 7 departemen.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT Olsera Pratama Indonesia

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Direktur Utama	1
2	Direktur	1
3	HRD	1
4	<i>Accounting</i>	1
5	<i>Admin</i>	6
6	Manager	23
7	<i>Support</i>	15
8	<i>Developer</i>	23
9	Marketing	66
TOTAL		137

Sumber : HRD Olsera Pratama Indonesia, 2021

Dilihat dari hasil penelitian adanya permasalahan dalam motivasi kerja karyawan, yaitu pemberian motivasi masih kurang seperti perencanaan jenjang karir yang belum jelas sehingga rasa peduli dan kesadaran terhadap perkerjaannya berkurang.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yaitu memperhatikan bonus yang diberikan kepada karyawan, pemberian bonus yang masih kurang optimal di rasakan oleh karyawan hal ini di dasarkan pada kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya secara baik serta kompensasi kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal. Selain dari permasalahan bonus maka hal lain adalah pelatihan.

Banyaknya kendala yang dihadapi karyawan saat melakukan presentasi sistem secara *online* maupun *offline* dimana karyawan kebingungan saat

menjawab pertanyaan yang tidak biasa dari pelanggan hal tersebut sering terjadi di akibatkan oleh kurangnya pelatihan saat karyawan sudah di terjunkan ke lapangan. Hal seperti itu perlu di perhatikan oleh PT Olsera Pratama Indonesia guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Berikut data *Sales* PT Olsera Pratama Indonesia :

Tabel 1.2 Data sales PT Olsera Pratama Indonesia Oktober 2020 - September 2021

NO	BULAN	SALES
1	Oktober	RP. 655.327.233
2	November	RP. 669.923.007
3	Desember	RP. 620.110.239
4	Januari	RP. 604.455.976
5	Febuari	RP. 607.092.800
6	Maret	RP. 588.170.900
7	April	RP. 550.442.322
8	Mei	RP. 555.563.020
9	Juni	RP. 510.856.000
10	Juli	RP. 492.764.115
11	Agustus	RP. 468.876.000
12	September	RP. 455.921.040

Sumber : Sales Manager, 2021

Sesuai dengan tabel di atas, Menyatakan bahwa adanya penurunan penjualan yang sangat signifikan dimana selisih penjualan di Oktober 2020 dengan September 2021 mencapai RP.199.406.193. Dilihat dari bulan Oktober penjualan mencapai RP. 655.327.233 untuk penjualan tersebut merupakan penjualan kedua tertinggi, pada bulan November merupakan penjualan tertinggi dimana penjualan mencapai RP. 669.923.007, pada bulan Desember penjualan berkurang dengan angka yang lumayan signifikan dimana selisihnya mencapai RP. 49.812.768 karena adanya perpindahan karyawan antara departemen yang menyebabkan masa traning karyawan tidak *maximal*, pada bulan Januari penjualan tetap menurun walaupun tidak dalam jumlah yang banyak karena efek

dari kurangnya pelatihan yang di berikan kepada karyawan dengan posisi baru, pada bulan Febuari, Maret dan April penjualan juga tidak ada kenaikan sedikit pun karena penjualan sudah turun dari bulan Oktober dan sampai dengan April ini tidak ada motivasi yang signifikan di berikan dari atasan kepada karyawannya tetapi bisa di lihat pada bulan Mei sempat adanya kenaikan menjadi RP. 555.563.020 di karenakan adanya bonus yang di berikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasny dengan baik, pada bulan Juni, Juli, dan Agustus penjualan turun dengan drastis karena tidak ada lagi bonus yang di berikan seperti bulan lalu, pada bulan Agustus penjualan berada pada titik terendah RP. 455.921.040 dalam hal ini perusahaan harus selalu memperhatikan motivasi, pelatihan dan bonus yang di berikan kepada karyawan.

Jika dilihat dari permasalahan yang ada seperti diatas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan tema ” **PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT OLSERA PRATAMA INDONESIA**”

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan data sebelumnya dapat disimpulkan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan dikarenakan oleh jenjang karir yang belum jelas.
2. Tidak ada pemberian komplimen atau pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan.
3. Adanya pemberlakuan jam kerja karyawan di luar jam kerja normal tetapi

tidak ada kompensasi yang di berikan oleh perusahaan.

4. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan kewalahan saat sudah terjun ke lapangan.
5. Turunnya produktivas kerja karyawan menyebabkan fluktuasi pada penjualan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibuat penulis dengan tujuan kajian ruang lingkup *ektensif* dan penulis hanya fokus pada objek yang di teliti, dengan beberapa pertimbangan tersebut penulis membatasi permasalahan pada studi ini, yaitu:

1. Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT.Olsera Pratama Indonesia.
2. Menggunakan tiga variabel antara lain bonus, motivasi, dan pelatihan.
3. Tempat penelitian berada di kota Batam Oktober 2020 - September 2021.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan data sebelumnya dapat disimpulkan beberapa rumusan permasalahan seperti di bawah:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
2. Apakah bonus memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
3. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
4. Apakah motivasi, bonus, dan pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja

karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Agar dapat memahami motivasi pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
2. Agar dapat memahami bonus pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
3. Agar dapat memahami Pelatihan pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
4. Agar dapat memahami motivasi, bonus, dan pelatihan pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

Penulis melakukan penelitian ini agar dapat memberikan manfaat seperti berikut :

1. Bisa di jadikan pedoman agar bisa memahami sejauh apa produktivitas pada perusahaan dan juga sebagai referensi apakah produktivitas perlu di tingkatkan lagi.
2. Bisa sebagai referensi atau rekomendasi untuk penelitian berikutnya yang berhubungan dengan produktivitas.

1.6.2. Manfaat praktis

Penelitian ini dilakukan agar bisa memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi penulis
penulis berharap dapat mendapatkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang

lebih luas mengenai sumber daya manusia dan juga merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan mata kuliah metode penelitian di Universitas Putera Batam (UPB).

2. Bagi Universitas Putera Batam

capaian studi ini di inginkan untuk meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama pada bidang bonus, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan pedoman atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema mengenai bonus, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi objek penelitian

Cakupan studi ini diharap berguna sebagai pedoman dan referensi untuk melaksanakan kegiatan pemberian bonus, motivasi, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan agar bisa meningkatkan kualitas pada kinerja dan juga produktivitas kerja karyawan perusahaan.