

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Ada sebagian organisasi yang sulit untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan ini, sebuah organisasi bergantung pada kerja sama anggotanya, bukan pada individu dalam organisasi yang menyelesaikan tujuan esensialnya. Untuk mencapai tujuan otoritatif, diperlukan beberapa variabel pendukung agar semua yang tercakup dapat mengisi peran masing-masing. Salah satu elemen atau variabel dari masalah ini dapat mempengaruhi efisiensi kerja secara langsung atau tidak langsung. Organisasi juga dapat memperoleh keuntungan secara moneter dan sosial dengan fokus pada strategi mereka dan faktor-faktor yang meningkatkan efisiensi perwakilan.

Keuntungan moneter dapat diperoleh dari peningkatan kualitas dan hasil penciptaan produk dengan tujuan agar alur keuangan dalam organisasi berjalan dengan baik. Untuk keuntungan sosial, organisasi memperoleh hubungan yang baik dengan klien dan warga sekitarnya. Untuk merealisasikan semua itu diperlukan partisipasi antara kepala, administrator, dan perwakilan staff. Pada dasarnya sebagai makhluk yang hidup berdampingan, manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia membutuhkan inspirasi dan uluran tangan dari orang lain untuk konsisten berusaha mengatasi masalah mereka dan mencapai tujuan hidup mereka.

Stephen P. Robbins (2015:127) menyatakan bahwa inspirasi adalah interaksi yang menggambarkan solidaritas, bantalan, dan keteguhan individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, sinkronisasi adalah variabel penting dalam memutuskan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan. Proses pemikiran di dalam adalah niat yang paling luar biasa dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini juga dilengkapi dengan kewenangannya untuk memacu organisasi yang dipimpinnya untuk tetap teguh pada visi dan misi asosiasi.

Ketua organisasi adalah seorang individu yang menuntun anggotanya menuju akhir tujuan organisasi dan bertanggung jawab atas pergerakan setiap jenis kegiatan organisasinya. Inisiatif yang baik bergantung pada usia individu, tetapi juga bisa bergantung pada jumlah individu yang bekerja sama. Selanjutnya kewajiban ketua adalah membuat inisiatif perintah pada anggotanya. Inisiatif adalah topik paling menarik yang dibicarakan dalam organisasi atau industri, dan banyak ahli yang mencoba untuk membuat teori inisiatif kepemimpinan yang layak dan baik untuk organisasi. Teori yang dibuat setelah tahun 1980-an adalah gagasan tentang otoritas diri dan inisiatif diri.

Islam sebagai agama fenomenal telah secara konsisten berkembang di semua jaringan organisasi dan negara. Selama berabad-abad agama islam telah mulai menyatukan pendirian sehubungan dengan otoritas yang memimpin umat. Gagasan otoritas diri dapat menjadi cara lain untuk menangani kurangnya inisiatif. Ide ini awalnya muncul dalam gagasan kapasitas administrasi diri, koordinasi diri, ketenangan dan inspirasi diri oleh Charles C Manz selama tahun 1980-an.

Pada dasarnya, seseorang yang dapat menjadi pionir memiliki kepastian diri, informasi yang cukup tentang dirinya dan kemampuan untuk menggerakkan anggotanya. Secara etimologis, pionir berarti bertindak terlebih dahulu, mendorong ke depan, menjelajah, dan mengarahkan aktivitas orang lain (Djohan, 2016). John Pfiffner (dalam Djohan, 2016) mendefinisikan otoritas sebagai keahlian merencanakan dan memberdayakan orang atau pertemuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Green Berg dan Baron (dalam Wibowo, 2016), administrasi adalah sebuah siklus di mana satu dampak tunggal individu yang berbeda, dari sebuah pertemuan untuk mencapai sekelompok atau pencapaian hierarkis, yang dijunjung oleh Ivancevich (dalam Djohan, 2016). antara setidaknya dua individu, di mana satu individu memengaruhi satu orang lagi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dan Coulter (dalam Djohan, 2016), otoritas penting untuk kapasitas dewan seperti persiapan, penyusunan, inisiatif dan pengendalian, sehingga administrasi sangat penting bagi para eksekutif dan merupakan pusat orang-orang yang terkait dengan berurusan dengan organisasi. Para ilmuwan dari definisi yang berbeda telah mencapai keputusan bahwa inisiatif adalah individu yang menggunakan kekuatan dan posisinya untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan otoritatis.

Pemimpin atau pionir dapat menikmati banyak manfaat dalam otoritas diri, pengembangan pribadi, seperti halnya dalam jaringan yang lebih luas. Seorang pionir atau pemimpin dengan wibawa diri yang cemerlang adalah jalan menuju pencapaian organisasi yang dipimpinnya. Melalui inisiatif diri, individu dapat menyadari diri mereka lebih baik, dan

akibatnya meningkatkan kapasitas mereka untuk memikul tanggung jawab atas hidup mereka. Beradaptasi dengan kondisi yang berubah dengan cepat membutuhkan inisiatif diri dan membutuhkan kemampuan beradaptasi yang luar biasa, daya tangkap, imajinasi dan kapasitas belajar. Gaya kepemimpinan diri yang tepat dapat ditingkatkan juga agar lebih mengembangkan potensi. Sebagai contoh, hal ini sesuai dengan penelitian dari Ramlawati (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya otoritas sampai batas tertentu memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini dimaksudkan dengan asumsi jika gaya otoritas atau kepemimpinan yang diterapkan lebih baik, maka pelaksanaan pekerja juga akan lebih baik.

Inisiatif juga berlaku bagi seorang pekerja itu sendiri. Perbedaannya ialah "siapa yang menerapkan, tujuan dari penerapan tersebut, dan cara-cara penerapannya". Perbedaan ini adalah tanda yang dapat diperkirakan dalam karakteristik individu, perilaku administrasi, organisasi kompensasi, dan pemikiran kritis. Inisiatif diri dapat di gunakan untuk mengukur kepribadian individu saat memecahkan masalah dan berusaha mencapai tujuan tertentu, sehingga jiwa otoritas diri harus dipersiapkan secara konsisten dan terlatih.

Kemampuan khusus atau *technical skill*, adalah bakat yang digerakkan oleh seseorang yang diperoleh melalui pendidikan yang layak sebagai kemampuan / penguasaan dalam suatu disiplin ilmu tertentu. Kapasitas untuk merencanakan juru gambar, kapasitas untuk menganalisis dan bekerja pada pekerjaan spesialis adalah contoh dari kemampuan khusus. Lebih banyak berkaitan dengan kemampuan anda dalam struktur yang sebenarnya. Orang lain dapat menghadapinya sendiri. Kemampuan

dalam hal tehnik adalah kemampuan individu dalam mengembangkan kemampuan, misalnya menganalisa dengan tepat dan pengoprasian alat hitung.

Dengan memiliki kemampuan khusus atau *technical skill*, pekerja dapat membantu organisasi dan diri mereka sendiri untuk bekerja lebih mahir dan lebih berwawasan. Karena sebuah asosiasi atau organisasi memiliki individu yang tidak terspesialisasi, sulit untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan selalu menyesuaikan diri dengan efisiensi yang ditetapkan oleh organisasi atau asosiasi tersebut. Menurut Dahliana (2020) Technical Skill merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi efisiensi dan transaksi karena latihan ini langsung berhubungan dengan pembeli.

Pekerja adalah sumber daya yang paling signifikan dan benar-benar inti dari asosiasi. Setiap perwakilan memainkan peran luar biasa dalam menambah prestasi atau kekecewaan asosiasi. Jika asosiasi Anda tidak memiliki pekerja, bahkan mesin terbaik dengan inovasi dan pengembangan paling mutakhir pun tidak dapat bekerja. Dengan cara ini, setiap orang dalam suatu asosiasi adalah aset vital yang harus dihargai dan dipertahankan. Pekerja dapat menjadi aset vital atau aset vital bagi suatu asosiasi atau organisasi, sehingga pengurus asosiasi atau pemilik organisasi memerintahkan dan membentuk perwakilan atau perwakilan Anda harus menyumbangkan waktu dan aset Anda untuk melakukannya. Ini adalah sumber energi. Inilah SDM yang akan dibutuhkan nantinya.

SDM dan staf harus diciptakan dan siap menghadapi keadaan dan kesulitan di masa depan, bahkan dalam keadaan yang paling buruk sekalipun. Sejalan dengan itu, kemajuan aset manusia pada dasarnya dapat

dicirikan sebagai dorongan bersama antara pekerja dan bisnis (organisasi dewan) untuk bekerja pada kemampuan dan informasi terkini tentang orang-orang. Peningkatan aset manusia juga penting bagi asosiasi/organisasi dan perwakilan terkait.

Pekerja harus menjunjung tinggi perbaikan terbaru dalam bisnis untuk bertahan dalam persaingan liar. Organisasi, sekali lagi, membutuhkan SDM yang berbakat dan informasi yang diharapkan untuk mencapai tujuan otoritatif mereka.

Peningkatan kemampuan ini membantu dalam mendukung dan menahan pekerja sehingga aset yang mereka yakini pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi asosiasi. Melalui latihan peningkatan kemampuan ini, perwakilan juga dapat mengembangkan komitmen mereka yang memiliki afiliasi. Pengembangan kemampuan ini tidak terbatas pada tugas-tugas tertentu, tetapi juga diandalkan untuk mengembangkan orang dan keterampilan. mentalitas menuju perkembangan yang lebih besar untuk menghadapi kesulitan di masa depan. Ini akan menyesuaikan pandangan perwakilan Anda dan membuat mereka serius menguji dan kejam. Perwakilan dari asosiasi atau organisasi harus didorong untuk mengambil bagian dalam latihan peningkatan pekerja.

SDM adalah sumber daya yang signifikan dan menjadi pendorong mendasar untuk latihan dan latihan semua organisasi dan harus diawasi dengan tepat melalui Manajemen SDM. SDM utama ialah teknik dimana dipakai guna memperoleh, merencanakan, mengevaluasi, serta memberi kompensasi kepada pekerja dan untuk mengawasi hubungan kerja, bantuan

dan keamanan pemerintah, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Seperti yang diutarakan oleh Simamora dalam Sutrisno (2015:5), aset manusia para pelaksana adalah penggunaan, peningkatan, penilaian, kompensasi dan pengurusan individu-individu dari perkumpulan atau perkumpulan buruh.

Setelah memahami pentingnya mengawasi SDM dalam suatu organisasi, ada beberapa poin menarik yang dibuat khusus oleh perwakilan organisasi. Salah satu cara untuk melihat pameran dan kewajiban pekerja dalam suatu organisasi adalah dengan melihat bagian dalam dan luar perwakilan. Dengan asumsi Anda melihat sisi dalam pekerja, Widodo (2015: 187) menjelaskan bahwa ada sumber inspirasi dalam diri setiap individu, yang mendorong mereka untuk bangkit pada kesempatan itu. banyak keberanian dalam diri untuk melakukan apapun atau menyelesaikan suatu tujuan menunjukkan tingkat inspirasinya.

Setiap organisasi sebenarnya membutuhkan SDM yang hebat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang belum sepenuhnya ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan seorang pelopor yang dapat menangani SDM organisasi, lebih tepatnya seorang pelopor yang dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja dan bekerja secara memadai di dalam asosiasi. Untuk mencapai tujuan hierarkis, pionir serta supervisor membagikan tugas kepada setiap perwakilan sesuai kapasitas dan posisinya dalam organisasi. Pekerjaan yang dilakukan oleh para perintis dan direktur bagi perwakilan merupakan kewajiban untuk selesai dengan tujuan yang baik serta benar-benar untuk mencapai tujuan organisasi. Dibutuhkan SDM terbaik, organisasi akan lebih bermanfaat.

Aset manusia para eksekutif adalah disiplin administrasi keseluruhan yang mencakup bagian dari pengaturan, pelaksanaan hierarkis dan kontrol. Siklus ini ditanamkan dalam kapasitas atau disiplin penciptaan, pertunjukan, uang dan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Karena dapat dianggap bahwa SDM mengambil peran penting yang tidak dapat disangkal dalam mencapai tujuan organisasi, pertemuan dan penelitian yang berbeda menghasilkan bidang SDM secara metodis dikumpulkan untuk kemampuan dewan. Sesuai pengaturan aset manusia ahli para eksekutif, perwakilan diandalkan untuk bekerja secara menguntungkan. Pekerja mahir dewan harus mulai dengan pendaftaran, pilihan dan posisi perwakilan sesuai kapasitas dan kemajuan profesi mereka.

Dengan berakhirnya banyak item penting ini, diperlukan asosiasi atau organisasi perintis, terutama orang-orang yang bekerja dengan bantuan perwakilan. Alhasil, berkembang menjadi dedikasi seorang inovator di CV. Seluruh lingkungan Makmur Surabaya diarahkan untuk dominasi pekerja. Penghiburan dan inspirasi memiliki efek pada apa yang bawahan dapat lakukan. Dengan motivasi yang benar, Anda dapat menanamkan vitalitas, kegembiraan, dan rasa hormat pada pekerjaan seseorang.

Semakin Anda berenergi dan berkomitmen pada kegiatan kemanusiaan Anda, pekerjaan Anda akan semakin efektif dan bermanfaat. Individu yang kurang bersedia untuk bekerja secara emosional dan yang tidak berusaha untuk pencapaian terbaik. Sangat mungkin elemen utama yang mempengaruhi perilaku dan eksekusi manusia adalah inspirasi. Demikian pula bagi pekerja CV. Surabaya Sejahtera Sedunia yang

membutuhkan inspirasi dengan tujuan agar sifat pekerjaannya dapat stabil dan sesuai jadwal.

Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (dalam Sutrisno, 2016) merekomendasikan inspirasi kerja adalah ekspresi mental yang memberi energi, menggerakkan atau menggerakkan yang mengoordinasikan dan menyalurkan perilaku, perspektif, dan aktivitas seseorang untuk mencapai tujuan. CV. Global Makmur Surabaya memiliki mimpi dan misi yang sesuai dengan pekerjaannya, salah satu modelnya adalah bantuan perwakilan pemerintah. Dengan inspirasi dari visi dan misi organisasi, berdampak pada kemanfaatan pekerja secara konsisten. Menurut pandangan Siagian (dalam Sutrisno, 2016) perwakilan dari CV. Global Makmur Surabaya benar-benar harus memiliki kemauan untuk memberdayakan atau menggerakkan perilaku, cara pandang, dan pembinaan diri untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Persiapan perwakilan juga dapat diselesaikan sebagai persiapan pekerja. Ini ialah bagian sumber daya dimanadibutuhkanguna mengikuti SDM hebat yang memenuhi tujuan dan tujuan organisasi. Ini mempersiapkan rencana untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif untuk mencapai hasil kerja yang ditentukan sebelumnya. Eksekusi yang dikembangkan lebih lanjut dapat dicapai dengan memperluas informasi pekerja, kemampuan representatif, dan perspektif representatif terhadap pekerjaan. Sejak lahir, orang pada dasarnya terikat untuk menjadi pionir, pada dasarnya untuk mereka dan untuk apa yang akan datang. Kami bertanya bagaimana inisiatif kami di dunia ini. Pada akhirnya, orang harus memiliki pilihan untuk belajar dan terus berkembang.

Di CV. Global Makmur Surabaya melengkapi setiap kemajuannya dengan persiapan di setiap divisinya. Misalnya pada bulan Desember 2020 CV. Global Makmur Surabaya memberikan pembekalan kepada para administrator forklift agar dapat bekerja lebih baik dan inovatif dengan format merchandise. Dengan menciptakan kemampuan yang luar biasa di beberapa divisi, CV. Global Makmur di seluruh dunia mendapatkan hasil kegunaan yang lebih tinggi. Peningkatan efisiensi juga akan sesuai dengan peningkatan gaji per kapita organisasi.

Upaya untuk mengembangkan kemampuan terbaik dalam sebuah asosiasi dapat dicapai melalui prinsip-prinsip yang jelas dan sistem dasar yang mudah dipahami oleh para pekerja. Orang-orang dengan persiapan canggih akan lebih sering terkoordinasi dalam segala hal, misalnya, memiliki pilihan untuk menjalin hubungan baik dengan perwakilan individu, yang merupakan modal utama dalam pengenalan moral profesional individu yang umumnya tunduk pada standar. yang berlaku untuk masuk dan keluar. tepat waktu sehingga mewakili peningkatan kegunaan. Ketika perwakilan menjadi lebih berguna, organisasi berkembang dan berkembang. Efek positif utama dari kemajuan organisasi adalah gaji atau upah para pekerjanya, yang meningkat seiring dengan perluasan kegunaan perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Saat ini pencipta perlu menunjukkan apakah Motivasi, Self-Leadership, Keterampilan Teknis, dan Pertumbuhan SDM berdampak kepada Produktivitas Pekerja terhadap CV. Global Makmur Surabaya. Terlebih lagi pencipta perlu menunjukkan bahwa apakah administrasi diri adalah komponen penentu yang paling menarik untuk memperluas

kegunaan perwakilan di CV. Global Makmur Surabaya. Demikianlah penulis memahami penelitiannya dalam sebuah skripsi dimana berjudul : **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Diri, *Technical Skill*, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan CV.Global Makmur Surabaya”**.

### **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang penelitian, rumusan masalah ialah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?
2. Apakah Kepemimpinan Diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?
3. Apakah *Technical Skill* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?
4. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?
5. Apakah Kepemimpinan Diri berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?
6. Manakah diantara Motivasi, Kepemimpinan Diri, *Technical Skill*, serta Pengembangan SDM yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penulisan dalam penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di CV. Global Makmur Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri terhadap

produktivitas kerja karyawan di CV. Global Makmur Surabaya

3. Untuk mengetahui pengaruh kecakapan teknis terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Global Makmur Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Global Makmur Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh self-leadership terhadap produktivitas pegawai di CV. Global Makmur Surabaya
6. Untuk menentukan faktor mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas staf di CV: Motivasi, Kepemimpinan Diri, Keterampilan Teknis, dan Pengembangan SDM di CV. Global Makmur Surabaya.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penulisan adalah:

1. Untuk peneliti  
Menyampaikan materi penyusunan teori yang penting untuk kebutuhan lulus dan menjadi seorang sarjana ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.
2. Untuk perusahaan  
Tambahkan ke penelitian organisasi secara khusus tentang pengaruh inspirasi, inisiatif diri, kemampuan khusus, dan kemajuan aset manusia pada kegunaan pekerja CV. Global Makmur Surabaya di masa depan.
3. Untuk ilmu pengetahuan  
Dapat dipakai untuk semacam perspektif bagi mahasiswa individu

saat menulis surat gunatopik penelitian lainnya, dan sebagai perangkat data guna menangani konflik sebanding.