

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era jaman globalisasi sekarang yang semakin maju, perusahaan-perusahaan yang semakin bersaing dalam satu pasar semakin banyak dan beragam. Perusahaan-perusahaan yang ingin *survive* harus mempunyai nilai yang lebih dan berbeda dari perusahaan lain, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat megimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa akan datang. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidang masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi.

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud produktivitas kerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam produktivitas kerja.

SDM (sumber daya manusia) merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM (sumber daya manusia) perlu mendapatkan pelatihan kerja, kepemimpinan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Simamora (2014:274) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan terdiri atas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Menurut Simamora (2014:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-

pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Dalam sumber daya manusia terdapat seseorang yang berperan sebagai pemimpin. Peran pemimpin dalam perusahaan sangatlah krusial, karena pemimpin akan menjadi nahkoda yang mengarahkan dan memerintahkan awak kapalnya. Seseorang pemimpin akan memiliki sifat dan kemampuan untuk memimpin yang disebut pemimpin. Menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan.

Lalu aspek tidak kalah penting adalah motivasi kerja, ada banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam menjalankan kegiatannya. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin ke eksisan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor

kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013:126) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Di Karyawan UD. Molek Surya Abadi Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah :

1. Apakah pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?

2. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?
3. Apakah pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?
4. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?
5. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?
6. Apakah pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?
7. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diterapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja, bagi para pembaca dan atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini dimasa yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mencari pemecahan masalah yang diteliti (*problem solving*), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di UD. Molek Surya Abadi Surabaya sehingga diharapkan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja di UD. Molek Surya Abadi Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja diperusahaan.