

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Malayu P Hasibuan (2013). Untuk meningkat pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga menjadikan perhatian pengelola organisasi. Upaya memotivasi pegawai dapat menyebabkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Dari apa yang saya amati di lingkungan kerja masih sangat rendahnya motivasi sehingga belum tercapainya Produktivitas kerja hal ini menyebabkan tidak tercapainya target dari produksi/perusahaan.

Hal ini didukung dari data yang saya dapatkan dari laporan pencapaian target PT. Selamat Sempurna, Tbk. sebagai berikut :

PT. Selamat Sempurna, Tbk.

Pencapaian dari tanggal : 1 Februari s/d 5 Februari 2022

Standar pencapaian : 700 Pcs untuk Per Shift dalam 1 Minggu.



*MANUFACTURER OF AUTOMOTIVE PARTS*

*MEMBER OF ADR GROUP- AUTOMOTIVE DIVISION*

| HARI   | SHIFT   |         | HASIL   |         | TARGET  | KETERANGAN     |                |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|----------------|
| SENIN  | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 688 PCS | 710 PCS | 700 PCS | TIDAK TERCAPAI | TERCAPAI       |
| SELASA | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 657 PCS | 667 PCS | 700 PCS | TIDAK TERCAPAI | TIDAK TERCAPAI |
| RABU   | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 720 PCS | 765 PCS | 700 PCS | TERCAPAI       | TERCAPAI       |
| KAMIS  | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 660 PCS | 687 PCS | 700 PCS | TIDAK TERCAPAI | TIDAK TERCAPAI |
| JUMAT  | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 770 PCS | 657 PCS | 700 PCS | TERCAPAI       | TIDAK TERCAPAI |
| SABTU  | SHIFT 1 | SHIFT 2 | 643 PCS | 666 PCS | 700 PCS | TIDAK TERCAPAI | TIDAK TERCAPAI |

Tabel 1.1

(Sumber : Pt. Selamat Sempurna Tbk.)

Dari data diatas dapat kita ketahui masih belum dicapai hasil yang maksimal dari target yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa masih kurang nya motivasi dari semngat bekerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memberi, mendapatkan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, sikap, etos kerja, disiplin, dan produktivitas pada taraf keterampilan serta keahlian mengikuti jenjang dan kualifikasi jabatan.

Menerut Henry Simamora dalam jurnal (Martina & Syarifudin, 2014) "Pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan

kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training”.

Begitupun pada pelatihan kerja yang saya raskan di perusahaan tempat saya bekerja, sangat sedikit pelatihan yang di laksanakan oleh perusahaan untuk bagian produksi, sehingga pengetahuan serta skill yang di miliki oleh karyawan tidak berkembang dalam menunjang pekerjaannya.

Perusahaan lebih sering mengadakan pelatihan kerja pada divisi lain seperti HR, Team Leader, dan marketing, dibandingkan dengan bagian produksi.

Seharusnya banyak dilaksanakan pelatihan kerja untuk bagian produksi sehingga pengetahuan dan skill karywan produksi meningkat untuk menunjang pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal itu di dukung dari data yang saya peroleh dari pihak manajemen perusahaan Pt. Selamat Sempurna Tbk. Sebagai berikut :

PT. Selamat Sempurna Tbk.

Jadwal pelatihan yang akan diadakan : 1 Januari 2021 s/d 17 Juli 2022



**PT SELAMAT SEMPURNA Tbk**

*MANUFACTURER OF AUTOMOTIVE PARTS  
MEMBER OF ADR GROUP- AUTOMOTIVE DIVISION*

| NO | JADWAL PELATIHAN | JENIS PELATIHAN   | BAGIAN                   |          |
|----|------------------|-------------------|--------------------------|----------|
| 1  | 23 JANUARI 2021  | KETERAMPILAN      | HR                       | PRODUKSI |
| 2  | 16 MARET 2021    | TEKNOLOGI         | HR,MARKETING             |          |
| 3  | 23 FEBRUARI 2022 | BAHASA            | HR,MARKETING,TEAM LEADER |          |
| 4  | 13 MEI 2022      | MANAJEMEN TRAINEE | HR,MARKETING             |          |
| 5  | 17 JULI 2022     | PLDP              | HR,MARKETING,TEAM LEADER |          |

Tabel 1.2

(Sumber : Pt. Selamat Sempurna Tbk.)

Dari data diatas dapat kita ketahui masih kurangnya akan pelatihan terhadap karyawan bagian produksi di Pt. Selamat Sempurna Tbk.

Sebuah juga perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan mampu menciptakan produktivitas tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

- a. Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas pegawa diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.
- b. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017 : 100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari

esok lebih baik daripada hari ini. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instusi baik pemerintah maupun swasta. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada pegawai yang membuat pegawai tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Selamat Sempurna, Tbk”**

## **B. Batasan Masalah**

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam hal ini, maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembhasan pada penelitian ini

1. PT. Selamat Sempurna, Tbk kawasan Bitung, Jl. Raya Bitung Ambon, Bitung Tangerang.
2. Responden yang akan diteliti adalah karyawan produksi PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang.

3. Penelitian ini menggunakan data karyawan dari PT. Selamat Sempurna Tbk bulan Januari 2021 sampai Desember 2021. , dan pada karyawan yang masa kerjanya minimal 1 tahun.

### **C. Rumusan Masalah**

Menurut sugiyono (2015: 228) rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu penelitian untuk mengumpulkan data lapangan. Ketika menyusun rumusan masalah harus memperhatikan teknik perumusan masalah sehingga dalam melaksanakan penelitiannya tidak mengalami kesalahan atau kegagalan. Dari latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian PT. Selamat Sempurna, Tbk Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Selamat Sempurna, Tbk Bitung Tangerang.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan dalam penelitian ini:

##### **BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, Tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II Landasan teori**

Pada bab ini di uraikan pengertian motivasi, pengertian Pelatihan kerja, pengertian produktivitas kerja dan hipotesis.

##### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian jenis data dan teknik pengambilan data, populasi dan sample, Variabel penelitian operasional variabel penelitian, dan teknik pengumpulan dan penelitian.

##### **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

bab ini menjelaskan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, Pembahasan masalah dan analisis masalah.

## **BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang dapat membantu dan mungkin bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak lain.