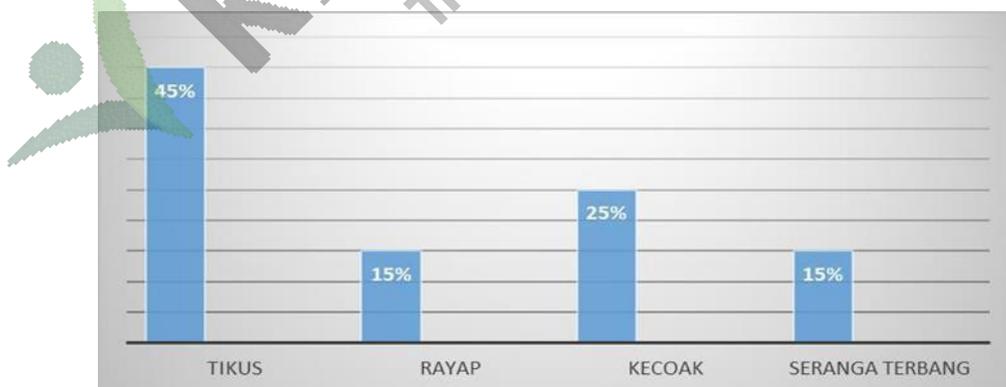


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

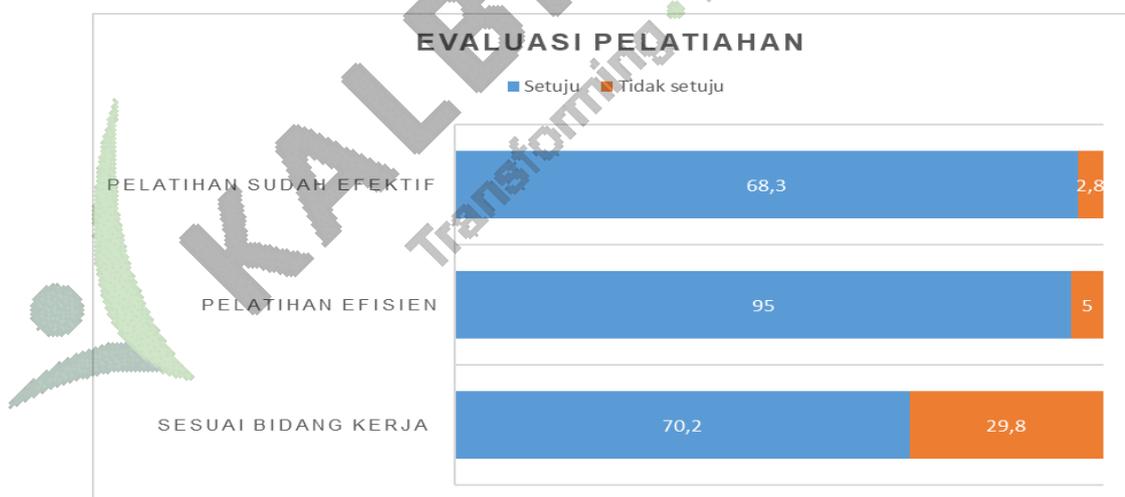
Perkembangan pemukiman baik pada perkotaan maupun di pedesaan pada hakekatnya adalah untuk mewujudkan kondisi perkotaan dan pedesaan yang layak huni, aman, nyaman, damai, dan sejahtera serta berkelanjutan. Pemukiman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Dalam pemukiman terdapat juga hama pemukiman yang mengganggu kehidupan manusia, hama pemukiman ialah seperti Tikus, Kecoa, Rayap, dan Serangga Terbang dimana kehadiran hama ini masih banyak yang mengabaikan kehadirannya. Maka dari itu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pest control ialah PT.Sigzacindo Nusantara (coloni) adalah perusahaan di bidang jasa pengendalian hama. Sejak kehadirannya, coloni memiliki visi menjadi perusahaan jasa pengendalian hama terbaik di Indonesia yang memberikan pelayanan berkualitas standar internasional serta harga yang kompetitif. PT.Sigzacindo nusantaraberdiri pada tahun 11 juni 1998. Produk jasa pest control dari PT Sigzacindo nusantara (coloni) meliputi, Insect control, Rodent Control, Termite Control (baiting system). Gambar dibawah ini menunjukkan tingkatan hama yang paling banyak ditemukan atau mengganggu pemukiman.



Gambar 1.1 Tingkat Hama Menurut Pengguna Pest Control

Sumber : PT.Sigzacindo nusantara

Dari data yang di atas, maka PT.Sigzacindo nusantara memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan menekan populasi hama pemukiman guna mencapai tujuan dari perusahaan. Maka dapat dilihat dari data dimana tingkatan tertinggi tikus mencapai 45% dan tingkatan kedua yaitu kecoak 25% dan rayap 15%, serangga terbang 15%. Couple (2009:175) mengartikan pelatihan adalah suatu tujuan untuk mengembangkan skill dan keterampilan dari pemahaman saat melakukan *training* agar mutu kerja dalam diri meningkat. Maka dari itu di bawah ini adalah surat perintah dari perusahaan yang menginformasikan bahwa akan dilakukan training untuk pengembangan skill marketing supplier bahan. Ketentuan pengembangan ini dituangkan dalam Surat Keputusan Manajer Area Jakarta dengan nomor surat: 021/x/jkt/2021 tentang pelatihan motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja pada masa pandemi, selain itu akan ada informasi dari supplier chemical terbaru, pembahasan mendetail berupa cara penggunaan, efek dan prediksi hasil terhadap hama, maka perusahaan melakukan evaluasi setelah melakukan pelatihan.



Gambar 1.2 Hasil Evaluasi Pelatihan

Sumber: PT Sigzacindo Nusantara

Berdasarkan gambar di atas mendapat penjelasan bahwa pelatihan yang di lakuka PT Sigzacindo Nusantara sudah melakukan pelatihan sudah 95% bejalan

dengan baik dan melakukan evaluasi dimana pelatihan berjalan efektif 68,3% hasil ini masih kurang memuaskan bagi perusahaan karena belum memenuhi target dari perusahaan. Alasannya karena terdapat beberapa materi saat pelatihan belum sesuai dengan bidanng kerja yang diharapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan kurangnya semangat untuk mengikuti pelatihan dan juga akan mendapat kesulitan saat mengimplementasikan secara langsung di lapangan disebabkan perusahaan melakukan pelatihan belum sesuai yang diharapkan karyawan.

Untuk saat ini pengembangan pelatihan harus didampingi oleh Motivasi karena motivasi adalah faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja dan pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting karena pemberian motivasi dapat membuat kedisiplinan kerja dan akan menghasilkan produktivitas seorang akan menjadi lebih baik. Armstrong (2009;200) menyatakan motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arahan perilaku dan faktor faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Dan untuk melihat kurangnya motivasi atau semangat kerja karyawan dapat dilihat dari daftar hadir karyawan. Di bawah ini adalah tabel absensi dari PT.sigzacindo Nusantara

Tabel 1.1
Absense Bulan Januari-September 2021

Bulan	Jumlah karyawan tepat waktu	jumlah karyawan tidak tepat waktu	Absen
Januari	30	10	2
Februari	28	9	5
Maret	25	15	2
April	19	12	11
Mei	25	10	7
Juni	36	6	0
Juli	28	11	3
Agustus	15	17	10
September	17	10	15

Sumber: PT Sigzacindo Nusantara

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Sigzacindo

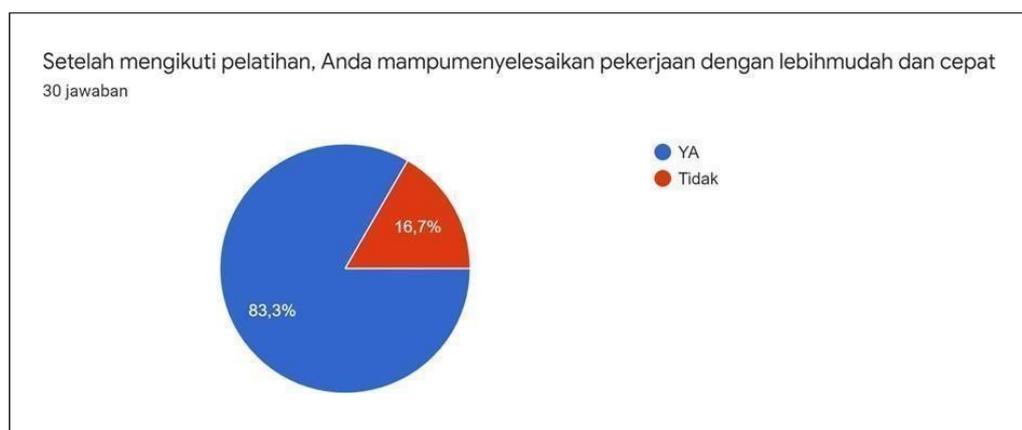
Nusantara terdapat kedisiplinan karyawan masi banyak yang terlambat masuk kerja dan juga ada yang absen dari data di atas yaitu bulan januari sampai september. Dari data daftar kehadiran karyawan faktor yang menyebabkan ialah kurangnya motivasi pada karyawan sehingga banyak yang datang terlambat karena data pelatihan di atas hanya pada tahn 2021 maka peneliti melakukan pra survai kepada 30 responden untuk melengkapi data dari pelatihan. Untuk mengetahui apakah pelatih menyapaikan sesuai saat melakukan pelatihan pada karyawan maka peneliti melakukan *prasurvai* untuk mendapatkan hasil dari karyawan.



Gambar 1.3 Hasil Pra Survai

Sumber: kuesioner

Dari tabel diatas 30 responden terdapat 27 orang menjawab “Ya” dan 3 orang responden menjawab “Tidak”. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan lebih banyak materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja persentasenya ialah 90%.



Gambar 1.4 Hasil Pra Survai

Sumber: kuesioner

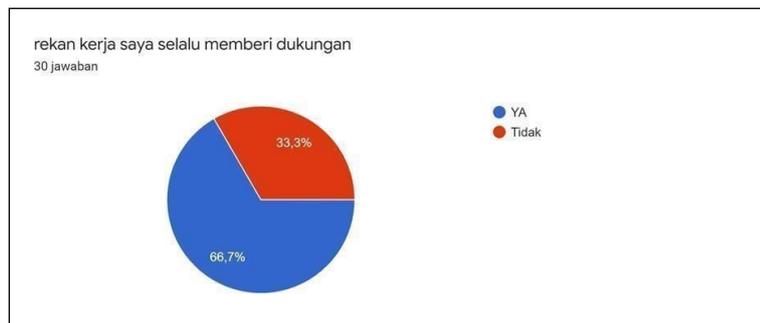
Dari gambar tabel diatas menunjukkan responden 30 orang dimana terdapat responden 24 orang menjawab “Ya” dan 6 responden menjawab “Tidak”.setelah melakukan pra survei peneliti menemukan bahwa lebih banyak yang mampu untuk mengerjakan tugas dari perusahaan dan jumlah persentasenya sebesar 83,3% dan peneliti menyimpulkan setelah melakukan pelatihan karyawan lebih mudah dan cepat mengerjakan tanggung jawab.



Gambar 1.5. Hasil Pra Survai

Sumber: kuesioner

Dari gambar tabel diatas terdapat 30 orang yang memberi responden dimana 28 orang menjawab “Ya” dan 2 orang menjawab “Tidak” insentif adalah faktor yang mendukung motivasi terbesar karena seluruh karyawan PT.Sigzacindo Nusantara mendapat insentif dari pekerjaan. Maka dari itu peneliti menemukan bahwa lebih besar jumlah “Ya” dan persentasenya sebesar 96,7% dan peneliti menyimpulkan bahwa insentif sangat berpengaruh bagi karyawan.



Gambar 1.6. Hasil Pra Survei

Sumber: Kuesioner

Dari tabel diatas menjawab 30 responden dimana 20 orang menjawab “Ya” dan 10 orang menjawab responden “Tidak” maka dari itu peneliti menemukan persentase sebesar 33,3% karyawan dari perusahaan tidak saling mendukung dalam bekerja atau kurangnya harmonis antara karyawan satu dengan lainnya.



Sumber: Kuesioner

Gambar 1.7 Hasil Pra Survei

Dari gambar tabel diatas mendapat 30 jawaban responden dimana 26 orang menjawab “Ya” dan 4 orang menjawab “Tidak”. Maka dari itu peneliti menemukan sebesar 86.7% yang mentaati prosedur dari perusahaan.

Berdasarkan olahan data diatas, maka peneliti ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan. Sehingga karyawan dapat melihat faktor apa saja yang harus dipertahankan atau di kembangkan dan faktor apa saja yang harus ditinggalkan agar karyawan semakin berkembang dan mendapat produktivitas karyawan yang baik. Maka dari itu, agar mengetahui peneliti membuat judul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Rumusan Masalah**”

Rumusan masalah adalah hal paling penting dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti ini mengambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan secara simultan terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Maka memberi uraian agar tidak melebernya masalah yang ada dapat mencapai sasaran yang di harapkan. Maka penelitian meliputi variabel independen (X) dimana Pelatihan (X1) dan motivasi (X2) dan variabel dependen (Y) Produktivitas Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil dari riset PT. Sigzacindo Nusantara (coloni) Jakarta barat, dengan penetapan responden 30 kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap PT. Sigzacindo Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap PT. Sigzacindo Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Sigzacindo Nusantara.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikuturaianya

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT Sigzacindo nusantara (coloni)

3. Bagi Fakultas Bisnis dan Komonikasi Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Maka dalam hal ini diharapkan agar mendapat pengetahuan baru bagi Fakultas Bisnis dan Komonikasi Institut Teknologi dan Bisnis untuk melakukan penelitian yang serupa

1.6 Sistematika Penulisan

Maka dalam hal ini agar mudah untk dipahami terdiri dari beberapa bab. Sistematika penulisan ini dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi , yang tersusun sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi dan Sistematika Penulisan yang sesuai dengan penelitian ini dengan judul: “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.SIGZACINDO NUSANTARA”

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjadi landasa teori yaitu pelatihan, motivasi dan produktivitas. Dan dalam bab ini juga menjelaskan ide atau pemikiran dan hipotesis

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dari bab ini ini mengemukakan metode penelitian, triangulasi, alur penelitian kuantitatif, validasi penelitian, teknik analisis data

BAB 4 ANALISIS PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil-hasil studi literatur, observasi dokumentasi lapangan, wawancara, analisis konten, dan triangulasi

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang simpulan, implikasi manajerial, keterbatasan hasil penelitian, dan saran peneliti selanjutnya.

