

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah lembaga yang organisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi essensial untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia, yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain, contohnya fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Di sini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan, dengan menitikberatkan pada aspek sumberdaya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang secara langsung mempengaruhi produk yang dihasilkan.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, SMA, atau sederajat. Semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawannya dapat dikerjakan lebih efisien.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan. Kesadaran pengusaha akan arti pentingnya pelatihan tenaga kerja bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan akan mendorong pelatihan tenaga kerja semakin penting dalam suatu kegiatan perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan akan dengan mudah memahami cara kerja serta penyesuaian dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin. Pengalaman kerja juga dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Bedjo Siswanto (1993:90):

Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki, akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Produktivitas yang telah dihasilkan oleh para karyawannya dapat menjadi tolak ukur pengembangan kemajuan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (1997:17):

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Adanya program pendidikan pelatihan serta pengalaman kerja tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki, organisasi harus diberi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang baik. Program pendidikan pelatihan dan pengalaman kerja merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, dan non ekonomi dalam perusahaan, mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi-kondisi baru mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV. NOVA FURNITURE DI BOYOLALI”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan tidak melebar ke arah yang lain serta berdasarkan uraian di atas maka penulis membatasi permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan karyawan, pelatihan serta pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tahun 2005 pada CV. Nova Furniture Boyolali.

## **C. Perumusan Masalah**

Program pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja perlu diadakan di dalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja, yaitu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Nova Furniture Boyolali?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang dilaksanakan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian-penelitian berikutnya yang sejenis.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan program pendidikan, pelatihan dan pengalaman tenaga kerja di masa yang akan datang.

## **F. Sistematika Skripsi**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang landasan teori yang ada hubungannya dengan rencana pemecahan masalah, yaitu manajemen personalia, pengertian manajemen personalia, fungsi-fungsi manajemen personalia, pengertian pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, konsep produktivitas kerja, teori-teori yang mendukung, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi jenis penelitian, metode penelitian objek penelitian, metode pengumpulan data, uji prasyarat analisis, dan metode analisa data.

### BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisa data, hasil analisa dan juga pembahasannya.

### BAB V. PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.