

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Jadi bagaimanapun suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia tetap merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Disinilah tujuan memahami dan mempelajari menjadi sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah ini menjadi sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi. Karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi, dan faktor-faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan yaitu untuk mewujudkan produktivitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana kebutuhan hidup manusia dapat

tercukupi dengan cara bekerja dan mendapatkan upah sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis dari manusia itu sendiri. (Guntoro Wahyu Prihanto, 2001).

Salah satu peran menjadi personalia adalah pengembangan yang berupa peningkatan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan akan terus menerus tumbuh karena perubahan teknologi reorganisasi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi 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.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan proses berlanjut karena memunculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi perkembangan ekonomi dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi-kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program pelatihan secara menyeluruh.

Latihan-latihan yang diberikan kepada karyawan juga sering mendorong para karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan bertanggung jawab akan berusaha untuk mencapai tingkat moral kerja yang tinggi. Perusahaan tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah uang untuk keperluan

pendidikan dan latihan karyawan. Sebab hal ini dianggap sebagai investasi yang akan diberikan jaminan bahwa karyawan-karyawan yang memiliki perusahaan tersebut adalah anggota karyawan yang baik. Khususnya dirasakan pada perusahaan yang berada pada kondisi peralihan teknologi. (Fatkhul Dwi Kurniawan, 2001).

Selain pendidikan dan latihan kerja, pengalaman kerja karyawan pada suatu bidang pekerjaan, akan sangat menunjang peningkatan produktivitas yang dihasilkan. Adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan ataupun cepat menyesuaikan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan permintaan perusahaan. Selain itu, dengan adanya semangat kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan menambah produktivitas kerja. Sehingga faktor semangat kerja sangatlah perlu untuk menciptakan suatu produktivitas kerja yang tinggi. (Mira Maya Sari, 2000).

Hal yang tak kalah penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah hubungan antara karyawan dan pemimpin atau atasan, gaya seorang pemimpin dalam memimpin merupakan motor penggerak yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat organisasi untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan. (Liza Dwi Utami, 2001).

Akhirnya dengan adanya pendidikan, latihan kerja serta adanya semangat kerja dan pengalaman kerja untuk membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan. Sehingga dapat meningkatkan dan menjaga kestabilan

produktivitas kerja karyawan, antara karyawan laki-laki dan perempuan agar dapat bekerja dengan lebih baik pada perusahaan.

Keadaan di atas yang melatarbelakangi penulisan untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (ANTARA KARYAWAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN) PADA PD. BPR BKK TAMBAKROMO KABUPATEN PATI”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, latihan kerja, pengalaman kerja, semangat kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan, latihan kerja, pengalaman kerja, semangat kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara karyawan laki-laki dan perempuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati
 - a. Sebagai bahan masukan kepada pimpinan atau manajemen perusahaan dalam mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.
 - b. Sebagai bahan masukan kepada para karyawan PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati untuk semakin meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Penulis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Untuk melihat secara langsung kesesuaian antara teori dan praktek serta mempelajari persamaan dan perbedaan antara praktek dengan teori yang sudah diperoleh didalam kuliah.

3. Bagi Pihak Lain atau Kelayakan Umum

Sebagai salah satu referensi atau bahan litelatur keilmuan bagi kepentingan penulisan atau penelitian lain dalam masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

E. 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 pengertian dan arti pentingnya manajemen personalia, konsep pendidikan dan latihan kerja, konsep produktivitas kerja, serta teori-teori lain yang mendukung.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi: kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, metode penarikan populasi dan sampel, pengukuran dan penyusunan skala dan metoda analisa data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati, data yang diperoleh, analisa data, hasil analisa dan juga pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan suatu kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran kepada PD. BPR BKK Tambakromo Kabupaten Pati yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan dimasa yang akan datang.