

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu unsur produksi, merupakan faktor penting di dalam segala bentuk organisasi (perusahaan). Faktor produksi disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor produksi yang lain.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sesuatu perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari unsur manusia sebagai unsur yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Mengingat pentingnya faktor produksi manusia dalam perusahaan, maka perusahaan perlu membuat suatu bidang personalia.

Setiap organisasi selalu ingin mengembangkan kegiatannya guna memperoleh laba maksimal dalam usaha mengembangkan perusahaan dan sekaligus untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting. Kinerja kebanyakan perusahaan tergantung pada kinerja individu tenaga kerja dan untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satu adalah pemberian motivasi yang dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala upaya (Manullang, 1992).

Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Maka perlu adanya motivasi terhadap tenaga kerja misalnya berupa kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung dan intensif, karena semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin ia ingin mempelajari keterampilan ataupun pengetahuan baru tersebut. Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko,1999). Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktivitas karyawan. Tahap ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 1991). Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah tidak lulus SD, SD, SMP, SMA atau sederajatnya. Semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dapat dikerjakan lebih efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang “Pengaruh

Pendidikan dan Latihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” (Kurniawan, 2005). Hasilnya adalah bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ada anggapan bahwa dengan diberikannya pelatihan kerja akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bisa mempertinggi biaya dalam mencapai tujuan perusahaan. Anggapan akan terjadi penghematan, misalnya peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga kerja kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan. Maksudnya ingin menghemat tetapi justru menghasilkan pemborosan. Hasil dari pemberian pelatihan kerja ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang perusahaan, dalam hal ini CV. Kallista Indogarment di Boyolali.

Pengalaman kerja 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 kaharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif (Siswanto, 1993).

Produktivitas merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Soeprapto, 2001).

Dengan produktivitas yang telah dihasilkan oleh para karyawannya dapat menjadi tolok ukur pengembangan kemajuan suatu perusahaan. Dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin melaksanakan penelitian

dengan judul **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KALLISTA INDOGARMENT DI BOYOLALI.**

B. Perumusan Masalah

Latar belakang pendidikan karyawan, pelatihan serta pengalaman kerja perlu diadakan di dalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk 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 “Apakah pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Kallista Indogarment di Boyolali ”.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Kallista Indogarment di Boyolali .
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada CV. Kallista Indogarment di Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

1. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan dan saran dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
 - b. Sebagai tolok ukur keberhasilan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan kajian ilmu antara ilmu yang diperoleh diperkuliahan dengan realitas yang sebenarnya.
3. Bagi Fakultas

Menambah kondisi bacaan yang dapat digunakan sebagai sarana acuan dalam meningkatkan dan menambah wawasan.

E. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori yang ada hubungan dengan rencana pemecahan masalah, yaitu pengertian dan arti pentingnya manajemen personalia, pengertian pendidikan, pelatihan,

pengalaman kerja, konsep produktivitas kerja, serta teori-teori lain yang mendukung.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi : kerangka pemikiran, hipotesis, data dan jenis data, metode penarikan populasi dan sampel, dan metode analisa data.

BAB IV : ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum CV. Kallista Indogarment di Boyolali, data yang diperoleh, analisa data, hasil analisa dan juga pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan suatu kesimpulan dan saran-saran kepada CV. Kallista Indogarment di Boyolali yang mungkin berguna sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan di masa yang akan datang.