

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Perusahaan adalah lembaga yang terorganisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi essential 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

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Apalagi pada kondisi persaingan global seperti sekarang ini. Perusahaan CV. Furni Galeri di Boyolali merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang menjual produk mebelnya kepada masyarakat. Perusahaan ini bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui pemenuhan barang kebutuhan rumah tangga dari kayu. Dengan tujuan tersebut, dalam produksinya perusahaan dituntut lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting. Artinya sumber daya manusia penting dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini karena orang atau karyawan merupakan faktor terpenting dibalik kesuksesan perusahaan terkait dengan gagasan-gagasan barunya, ketrampilan menyelesaikan hambatan produksi ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan.

Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari SDM yang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mempertahankan loyalitasnya kepada masyarakat dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya, untuk mengefisiensi dan mengefektifkan sumber daya yang ada secara optimal. Oleh sebab itu, organisasi perusahaan hendaknya meningkatkan koordinasi disetiap aktifitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih yaitu melalui adanya pelaksanaan program diklat yang diadakan baik dilingkungan perusahaan sendiri maupun diluar lingkungan perusahaan. Diharapkan agar nantinya sumber daya yang dimilikinya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Dalam penerimaan tenaga kerja baru selalu memperhatikan faktor-faktor yang dirasa cukup memadai untuk dapat memenuhi persyaratan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Faktor yang dibutuhkan agar calon tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan adalah kesesuaian karakteristik pekerjaan.

Persepsi pekerja terhadap pekerjaan yang positif akan menimbulkan etos kerja yang tinggi, namun demikian tidak setiap pekerja merasa diletakkan pas (sesuai) dengan bidang keahliannya, sehingga akan semangat dan etos kerja menjadi rendah. Much. Buchori (2004: 12) berpendapat:

Ada tiga ciri dasar mengenai cara kerja yang dimiliki seorang memiliki sikap positif dan profesional, yaitu: (1) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (2) Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; (3) Keinginan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat melalui pekerjaan atau karyanya.

Semakin tinggi kesesuaian karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja perusahaan tersebut semakin yakin bahwa orang tersebut mampu melakukan pekerjaan yang diberikan

Kesesuaian karakteristik pekerjaan maka karyawan akan dengan mudah memahami cara kerja peralatan-peralatan kerja, penyesuaian di lingkungan kerja dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin, biaya pelatihan dapat ditekan, dan secara psikologis akan tenang menghadapi masalah pekerjaan. Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jadi bagaimanapun matangnya perencanaan yang telah dibuat atau pengoperasian peralatan yang canggih sekalipun tidak akan menjadi sangat penting dan tinggi apabila para pekerjanya tidak mempunyai ketrampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

Kesadaran pihak manajemen perusahaan akan pentingnya pelaksanaan program diklat bagi karyawan itu dapat memperkecil tingkat kesalahan, pekerjaan cepat selesai, serta karyawan dapat mengikuti adanya perubahan-

perubahan teknologi canggih didunia kedokteran yang akan dipakai pihak perusahaan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelatihan merupakan 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.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2002:88).

Demikian jelaslah bahwa pelaksanaan program diklat dan kesesuaian karakteristik pekerjaan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan jasanya kepada masyarakat. 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 uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KESESUAIAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FURNI GALERI”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri?
2. Adakah pengaruh positif kesesuaian karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri?
3. Adakah pengaruh positif antara pelatihan kerja dan kesesuaian karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri?

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya difokuskan pada pelatihan kerja yaitu pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan oleh karyawan selama bekerja atau sebelum bekerja sebagai karyawan di CV. Furni Galeri.
2. Penelitian hanya difokuskan pada kesesuaian karakteristik pekerjaan karyawan selama bekerja dan sebelum bekerja sebagai karyawan di CV. Furni Galeri.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kesesuaian karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri.
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan kerja dan kesesuaian karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Furni Galeri.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam kebijakan meningkatkan dan memperhatikan kemajuan karyawan.
2. Bagi karyawan perusahaan khususnya bidang kekaryawanan diharapkan hasil penelitian ini bisa meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan jasanya kepada masyarakat dan dapat menambah pengalaman mereka di bidang produksi selama bekerja di perusahaan setelah diadakannya pelatihan kerja.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

K. SISTEMATIKA SKRIPSI

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan teori-teori tentang kinerja karyawan, pelatihan kerja, kesesuaian karakteristik pekerjaan, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang jenis dan metode penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil uji coba angket, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KESESUAIAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. FURNI GALERI DI BOYOLALI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

M A B R U R I
A. 210 040 120

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2011`