

**PERBEDAAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PEKERJAAN ANTARA  
KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN DENGAN KARYAWAN  
YANG TIDAK MENGIKUTI PELATIHAN**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



**Diajukan oleh :**

**DINA ANDRIYANA PURBANINGRUM  
F 100 000 230**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial. Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab kerja, tanggung jawab kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitas karyawan dalam perusahaan, baik fisik maupun mental (Muafi, 2000)

Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab, hanya tingkat dan urgensinya yang berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan. Kesadaran dalam bekerja meliputi bagaimana kesadaran seorang karyawan dalam mentaati peraturan dan bagaimana sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh, dengan tanggung jawab dan kesadaran kerja tersebut, karyawan dapat dan selalu berusaha bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan. Jadi karyawan yang dalam bekerjanya memiliki tanggung jawab

kerja dapat dikatakan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan atau organisasi, diprediksikan menumbuhkan rasa tanggung jawab secara moral terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi, yang mana rasa tanggung jawab diimplementasikan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Hal tersebut jelas mencerminkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan efektifitas organisasi. Steers, (1984) mengungkapkan adanya perasaan ikut memiliki dari karyawan mampu menumbuhkan nilai kerja berupa loyalitas dan pengabdian pada perusahaan atau organisasi. Pengabdian inilah menimbulkan tanggung jawab yang tinggi pada keberhasilan organisasi.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan efektifitas kerja dan juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran, sehingga secara psikologis karyawan terlibat dalam suatu pekerjaan untuk mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, maka karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan kepribadiannya.

Salah satu cara dalam peningkatan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah melalui pendidikan pelatihan. Keberhasilan pelatihan untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia akan dapat meningkat dan berkembang, apabila diselenggarakan secara baik dan sungguh-sungguh dengan melalui manajemen

sumber daya yang profesional. Untuk membentuk sumber daya yang berkualitas, mantap, profesional serta memiliki semangat yang tinggi dapat dilakukan melalui proses yang berkesinambungan dalam training atau pelatihan terhadap anggota organisasi, agar dapat diarahkan dan lebih berdaya guna, tepat guna serta berhasil guna sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Menurut Ranupandojo (1984) pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan individu termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan suatu persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Handoko (1985), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja secara terinci dan rutin untuk melakukan pekerjaan sekarang. Kebijakan dalam melakukan pelatihan harus mencerminkan tujuan sekunder yaitu menambah pengetahuan dan kecakapan individu sedangkan tujuan utamanya adalah efisiensi dan efektivitas dalam aspek pelatihan dan *training* ini. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan khususnya pada karyawan agar dapat memutuskan permasalahan yang dihadapi serta melaksanakan tugas yang memiliki tanggung jawab individu.

Mangkunegara (1993) mengemukakan bahwa, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek, yang dipergunakan sebagai prosedur secara sistematis dan terorganisir, dimana individu mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, dengan demikian pelatihan ini

merupakan kegiatan yang memiliki tujuan serta sasaran terbatas terhadap suatu permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang mempunyai rasa penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaan juga akan mempunyai suatu semangat ataupun kekuatan untuk mencapai keinginan maupun tujuan dan karyawan yang rasa penghargaan pada pekerjaan rendah maka dia pun tidak akan mempunyai kekuatan atau semangat yang maksimal untuk menjadi lebih baik, hal ini karena individu tersebut memiliki kecenderungan bahwa dia merasa tidak mungkin untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Jadi untuk menjembatani antara kepentingan individu yang berupa kepuasan kerja serta kepentingan perusahaan yang berupa harapan pada hasil produktivitas kerja, maka program pelatihan merupakan suatu sarana dan prasarana untuk dapat mencapai maksud-maksud tersebut (Anoraga, 1991).

Perusahaan banyak mengeluh karena sedikitnya tanggung jawab karyawan dan sikap yang bermalas-malasan dari karyawan akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, maka hal ini harus dapat dihindarkan, sehingga untuk mengintrodukir perubahan sikap pada karyawan dengan cara memberikan kesempatan memperoleh pengalaman yang demokratis dengan adanya pekerjaan dan membiasakan hidup bertanggung jawab serta insaf dalam melaksanakan segala tugas pekerjaan dengan tata tertib dan disiplin yang tinggi.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas maka diharapkan perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan terlebih dahulu kepada semua karyawan sebelum karyawan tersebut terjun langsung mengeluti pekerjaannya. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka timbul rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara

pelatihan kerja dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penulis ingin menguji secara empirik dengan melakukan penelitian dengan judul **“perbedaan tanggung jawab terhadap pekerjaan antara karyawan yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan”**.

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perbedaan tanggung jawab terhadap pekerjaan antara karyawan yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan.
2. Seberapa besar tanggung jawab terhadap pekerjaan pada karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran perbedaan tanggung jawab terhadap pekerjaan antara karyawan yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan.
2. Secara teoritis penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu psikologi industri yang berkaitan dengan pelatihan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan pada karyawan.
3. Digunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam mengembangkan karir.

3. Bagi karyawan diharapkan memberikan informasi dan masukan bagaimana meningkatkan tanggung jawab dalam terhadap pekerjaannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.