

**PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. RIMBA SENTOSA
DI SUKOHARJO**



S K R I P S I

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**M A R J O K O
B 100 040 292**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari perusahaan yang sangat berperan penting karena berfungsi sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pengelolaan manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa mempunyai kesempatan bertahan dan maju jika perusahaan itu mempunyai SDM yang tepat (Husnan dan Ranupandoyo, 2001: 35). Organisasi manajemen adalah rangkaian kajian penataan kerja, pengaturan

kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu. Manajer menghendaki perusahaan yang dipimpinnya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan antara lain: manusia, dana, bahan baku, mesin-mesin (tenaga kerja), dan teknologi. Manajer pada semua tingkat dan segala jenis perusahaan mempunyai tugas pokok merancang dan mempertahankan lingkungan, di mana orang-orang yang bekerja bersama dalam kelompok, dapat mencapai misi-misi dan tujuan yang telah ditentukan.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pemberian upah yang layak sehingga pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif. Hal ini karena tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Namun tidak semua perusahaan mampu memberikan upah yang layak, kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan, dan beritikad baik. Menurut Soepriyono (1999: 368), "Pemberian balas jasa kepada karyawan berupa uang (upah) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja karyawan".

Sedangkan menurut Anoraga (1998: 56) menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis

pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini disebabkan karena upah yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja. Timbulnya kepuasan dan semangat kerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Upah diberikan untuk memelihara semangat (moral) karyawan dan kesejahteraan karyawan. Masalah kesejahteraan karyawan, akhir-akhir ini banyak mendapat perhatian di berbagai organisasi, terutama dipengaruhi oleh semakin berkembangnya organisasi-organisasi buruh di samping perhatian pemerintah yang semakin meningkat terhadap persoalan kesejahteraan karyawan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi yang demikian pimpinan perusahaan akhirnya merasa khawatir terhadap tingkah laku para karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan berusaha memberikan apa yang dirasa perlu untuk para pekerja, agar mereka tidak membentuk organisasi buruh.

Berbagai upaya dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa

uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Selanjutnya perusahaan akan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya yaitu: sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan tehnologis dan sistem. Efektifitas manajer dalam melakukan pengelolaan terhadap berbagai tipe sumber daya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Flippo, 1999: 2).

Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan dan upah (Nitisemito, 2002: 67).

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan dalam manajemen yang penting, ini merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif. Melalui fungsi memimpin, para manajer akan membantu individu-individu memuaskan kebutuhannya dan menggunakan potensi diri serta pada waktu yang sama memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan

merupakan suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoercive*) untuk memberikan semangat kepada orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu (Donnelly, 1995 : 334). Kemampuan manajemen dalam mengelola dan memelihara hubungan kerja yang baik dalam perusahaan diharapkan menjadi salah satu tugas kepemimpinan di CV. Rimba Sentosa, sehingga seluruh unsur sumber daya perusahaan dapat bekerja sama dengan baik untuk memajukan perusahaan.

CV. Rimba Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furniture dan meubel di Sukoharjo. Perusahaan ini selama 5 tahun terakhir mengalami perkembangan yang pesat setelah memperoleh order ekspor meubel ke Eropa dan Amerika. Untuk memenuhi pesanan, perusahaan menambah jumlah karyawan agar produksinya meningkat. Proses produksi yang melibatkan banyak karyawan membutuhkan adanya kepemimpinan yang baik dalam pengelolaannya. Tugas pemimpin atau manajer dalam perusahaan ini adalah membuat perencanaan kerja, mengorganisasikan sumber daya, dan mengawasi jalannya pelaksanaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Upah Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Rimba Sentosa di Sukoharjo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?.

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?.
3. Apakah upah dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. Rimba Sentosa di Sukoharjo?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan CV. Rimba Sentosa di Sukoharjo baik secara bersama-sama ataupun secara parsial.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan semangat kerja karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
4. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan bagi masyarakat luas pada umumnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang manajemen personalia, pengertian upah, pengertian kepemimpinan, pengertian semangat kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.