

**PENGARUH UPAH LEMBUR, KEPEMIMPINAN DAN ISU
PHK TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT DAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TIRTA INVESTAMA KLATEN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

DWI NUR WIDAYANTO

B 100 040 402

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan menteri keuangan NOMOR 21/PMK.05/2007 tentang kerja lembur dan pemberian uang lembur bagi pegawai negeri sipil menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan gairah kerja dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaan di luar jam kerja, perlu diberikan uang lembur kepada Pegawai Negeri Sipil. Selain itu menurut Situmeang (2007) Gosip dan isu yang menyebarnya tentang PHK dapat menyebabkan semangat dan gairah kerja serta moral pekerja menurun.

Apabila terjadi PHK, hal yang sangat tidak diinginkan oleh perusahaan adalah munculnya berbagai gejala yang merugikan perusahaan. Gejala dapat timbul dengan berkembangnya berbagai gosip dan isu di dalam perusahaan, yang berdampak negatif pada produktivitas kerja. Gosip dan isu yang menyebar tentang PHK dapat menyebabkan semangat dan gairah kerja serta moral pekerja menurun. Suasana kerja yang tenang dan nyaman dapat berganti dengan suasana yang kurang kondusif dan tidak menyenangkan. Rasa cemas, kekhawatiran, keluh kesah, ajakan dan hasutan, atau sikap dan tindakan lain yang tidak menguntungkan semangat dan produktivitas kerja dapat saja mengisi waktu-waktu kerja. Mereka khawatir pada saatnya nanti giliran mereka yang akan di-PHK. Dalam situasi perekonomian negara saat

ini, sulit bagi mereka untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Oleh karenanya, tidak sedikit di antara mereka yang beranggapan seolah-olah bahwa PHK seperti jalan buntu bagi kehidupan mereka. Anggapan seperti inilah yang harus dihapuskan. Pada intinya, berdasarkan penjelasan di atas, bila PHK dilakukan maka harus diusahakan agar tidak ada gejolak yang menyebabkan menurunnya semangat dan gairah serta produktivitas di perusahaan. Kalaupun hal itu terjadi, hendaknya dapat diminimalisir dampaknya sekecil mungkin. Selain itu, sedapat mungkin tidak menjadi berita di media massa, yang cenderung negatif dan dapat merusak citra atau nama baik perusahaan. Kalaupun itu terjadi juga, dampak negatifnya pun diminimalisir sekecil mungkin. Adapun hal yang diinginkan dari perusahaan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja di perusahaan ini adalah terjadinya regenerasi kepemimpinan dan perbaikan kerja.

Produktivitas kerja seorang karyawan tercipta tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang karyawan untuk bekerja secara disiplin. Peran manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para manajer yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan

keyakinan dengan para karyawan. Seorang manajer, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para karyawan menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para manajer, anggota tim, dan pelaksana perusahaan. Bila para manajer menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada kerja. Berdasarkan hal itu dilakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH UPAH LEMBUR, KEPEMIMPINAN DAN ISU PHK TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA KLATEN"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah upah lembur berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten?
3. Apakah isu PHK berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten?

4. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Investama Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh upah lembur terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten;
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten;
3. Mengetahui pengaruh isu PHK terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tirta Investama Klaten; dan
4. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Investama Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritical yang perlu diperhatikan dalam mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Tirta Investama

Klaten, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Investama Klaten.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai prasyarat untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Surakarta dan harapan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan, khususnya mengenai pendidikan sumber daya manusia guna mengetahui faktor yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi pengertian uang lembur, kepemimpinan, pemutusan hubungan kerja (PHK), semangat

kerja dan produktivitas kerja serta referesnsi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan latar belakang perusahaan, strutktur organisasi perusahaan, statistik diskriptif responden dan proses analisa terhadap data yang ada.

BAB V PENUTUP

Penulis akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN