

**SEMANGAT DAN PENGALAMAN KERJA BERPENGARUH
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA J'ROT GALLERY KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat S-1
Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi



Oleh :

SEPTIANA WAHYUNING PANGESTI
A 210 050 150

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

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengingat semakin ketat persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Hal-hal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya dan status tersebut bisa lebih tinggi apabila karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Prestasi kerja seseorang didalam pekerjaannya pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dalam individu yang disebut faktor individual yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, keluarga, kondisi sosial, pengalaman, jenis kelamin dan motivasi. Sedangkan Kondisi yang

berasal dari luar disebut sebagai faktor situasional yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Gibson, 1995:45)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 1999:2)

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini. Pola dan sistem yang dianut ini harus lebih efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, output yang bakal dicapai waktu yang akan datang harus berkualitas dan berkuantitas ketimbang saat ini.

“Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas pekerjaan didalamnya” (Ruky, 2002:15).

“Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan” (Handoko, 1998:135)

Bagi sebagian besar karyawan tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi hidup manusia. Pada saat ini kebanyakan orang berfikir atas statusnya dapat lebih meningkat, dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Seperti kita ketahui, bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan psikologi maupun

social dan semua kebutuhan tersebut harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Di sini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perusahaan akan berkembang maju apabila karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh setiap individu yang selalu mempunyai pantangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka produksi akan meningkat dan akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan merasa senang bekerja pada posisinya dalam bekerja maka mereka akan mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi sehingga akan membuat perusahaan mampu untuk mencapai target, meningkatkan produksi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Ambar (website library USU,2002)

Dengan adanya semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, maka suatu perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain jika semangat dan kegairahan kerja karyawan turun, berarti perusahaan mendapatkan banyak kerugian. Kerugian yang timbul dapat pula merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan (Nitisemito, 1998:159)

Berkaitan dengan hal tersebut maka J'rot Gallery Klaten meskipun dalam proses produksinya menggunakan mesin tetapi dalam proses

pengoperasiannya ditangani oleh tenaga manusia. Oleh karena itu perusahaan / pimpinan perlu memberikan semangat kerja pada karyawannya. Sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia.

Faktor lain yang tak kalah pentingnya dari pada semangat kerja adalah pengalaman kerja yang juga dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan. “Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya” (Supono, 1996:28) pendapat lain menyatakan bahwa “pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya” (Syukur, 2001:74)

“Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak Ahmad, 1994:57)

“Cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan” (Syukur, 2001:83)

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada semangat dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawannya. Tujuan perusahaan dalam standarisasi atau tolak ukur agar tenaga kerja yang diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja sangat penting dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan dengan bertambahnya pengalaman kerja akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Siagian (1996) “Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya”. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam tujuannya untuk memberikan kepada suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan prestasi kerja.

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekan kepada semangat dan pengalaman kerja agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.

Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja.

J'rot Gallery Klaten dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya perlu memperhatikan aspek semangat kerja dan pengalaman kerja, karena pada dasarnya seseorang karyawan dalam bekerja sangat memperhatikan semangat

dan pengalaman kerja. Dari uraian di atas maka penulis ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul : **“SEMANGAT DAN PENGALAMAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA J’ROT GALLERY KLATEN”**

B. Pembatasan Masalah

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 1999:2)
2. Semangat kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh setiap individu yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Moekijat, 1990:56).
3. Pengalaman Kerja adalah Apa yang dapat ditunjukkan oleh seseorang pekerja mengenai kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pengalaman kerja yang juga disebut senioritas tertentu (Alex S Nitisemito, 1996:146).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
3. Apakah semangat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah semangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?
3. Untuk mengetahui apakah semangat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery Klaten?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti sendiri merupakan suatu tugas akademis dengan menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama berada di bangku kuliah.
2. Bagi perguruan tinggi agar tercipta hubungan baik antara perguruan tinggi dan masyarakat karena adanya kepedulian terhadap masalah yang ada
3. Bagi pemerinatah sebagai informasi atau masukan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja bila ditinjau dari semangat kerja dan kualitas sumber

daya manusia

4. Bagi perusahaan sendiri sebagai masukan dalam rangka penerimaan tenaga kerja yang berkualitas untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I memuat tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab II memuat tentang pengertian kepuasan kerja karyawan, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian gaji, kondisi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III memuat tentang pengertian tentang metode penelitian, jenis penelitian, empat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan sampling, teknik pengumpulan data, metode analisis data, uji prasarat analisis data dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada Bab IV memuat tentang keadaan geografis, latar belakang berdirinya perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, karyawan dan tenaga administrasi, struktur organisasi, visi, misi, tujuan perusahaan, pelaksanaan uji coba angket, uji prasarat analisis, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN