

**ANALISIS PRESTASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA DENGAN
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA GABUNGAN KOPERASI
SUSU INDONESIA (GKSI) DI BOYOLALI**



SKRIPSI

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

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

FONDRA WAHYU FESTYANDHI
B 100 040 020

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini dimana perubahan zaman yang begitu cepat di berbagai sektor kehidupan akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi yang begitu pesat, maka dari itu haruslah diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk dapat mengikuti perubahan zaman. Dan pada zaman modern saat ini, sumber daya manusia diletakkan sebagai kunci utama keberhasilan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas perusahaan, karena penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan adalah faktor dari manusianya, pengembangan sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks dalam pemecahannya karena berhubungan dengan apa yang disebut kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi manusia, maka harus dimulai dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri agar mereka memperoleh penghasilan yang cukup untuk memperoleh kehidupan yang lebih layak.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa semangat kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga dengan demikian dapat diartikan bahwa semangat kerja karyawan merupakan sikap positif terhadap prestasi kerjanya, dan juga terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga memungkinkan prestasi kerjanya meningkat lebih baik. Sedangkan prestasi

kerja yang baik mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya tepat pada waktu yang ditentukan. Sehingga hasil serta usahanya cukup memuaskan bagi perusahaan.

Disamping semangat kerja karyawan, masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu produktifitas kerja. Untuk itu semangat kerja bukan satu-satunya jaminan untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang baik, sebab seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi belum tentu hasil kerjanya mencapai hasil yang lebih efisien kalau produktifitas kerjanya rendah dan tidak memadai, sehingga perlu adanya bimbingan dan arahan dari pihak ketua atau pimpinan perusahaan, guna mencapai produktifitas perusahaan yang akan lebih baik lagi.

Dalam hal ini semangat kerja karyawan tidak akan timbul dengan sendirinya, akan tetapi perlulah kiranya pihak manajemen haruslah senantiasa memonitor prestasi kerja karyawan, karena hal itu akan dapat mempengaruhi produktifitas kerja. Dan salah satu untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memperhatikan serta memenuhi kebutuhan mereka baik material maupun non material, tanpa melupakan aspek kemampuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Seperti yang sedang terjadi pada pelaksanaan program kerja di GKSI Boyolali sering kali terjadi hambatan, tidak tercapainya pelaksanaan tugas yang efektif di dalam organisasi dikarenakan kurangnya semangat kerja karyawan, sehingga mengakibatkan produktifitas kerjanya turun. Dengan

demikian perlunya dari pihak ketua memberikan dorongan dan pelatihan kepada pihak karyawan agar para karyawan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Sebagaimana dikatakan oleh Drs. Heidjrachman dan Suad Husnan MBA (2002 : 122) bahwa :

Setiap atasan haruslah mengetahui apa dan bagaimana pekerjaan para bawahannya. Dan dengan penilaian prestasi kerja ini, mau tidak mau membuat para atasan memperhatikan para bawahannya.

Sedangkan T. Hani Handoko (2001 : 137) :

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan harus memperhatikan para bawahannya agar tujuan organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, sehingga perlu adanya perhatian dari pihak ketua.

Dari uraian di atas penulis merasa terdorong untuk meneliti hal yang berkaitan dengan produktifitas kerja dengan mengambil judul **ANALISIS PRESTASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA GABUNGAN KOPERASI SUSU INDONESIA (GKSI) DI BOYOLALI.**

B. Perumusan Masalah

Dengan adanya peningkatan dan penilaian prestasi kerja karyawan maka diharapkan hasil pekerjaan akan semakin meningkat baik dalam

kualitas maupun kuantitas. Untuk meningkatkan prestasi karyawan yang baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan fasilitas yang komplit.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan di atas maka yang menjadi masalah pokok yaitu :

Apakah ada hubungan antara prestasi kerja, semangat kerja karyawan dan produktifitas kerja pada GKSI di kabupaten Boyolali?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka pihak peneliti membatasi masalah dalam penelitian. Hal ini untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menghindari penafsiran yang menyimpang, disamping terbatasnya sarana dan waktu penelitian agar suatu masalah tidak terlalu luas, maka pihak peneliti memberikan batasan masalah pada sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara prestasi kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak GKSI

Sebagai masukan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja yang baik, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak pimpinan dapat memacu kearah produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan informasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tentang prestasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan pembahasan akan berpusat pada analisis pengaruh antara prestasi kerja dan semangat kerja. Untuk membicarakan hal tersebut pembahasan dibagi dalam lima bab yang dapat dirinci sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Yang berisikan tentang uraian dasar, yang mendukung dalam penelitian ini untuk menunjang dan memperjelas dalam

hubungannya dengan permasalahan yang dibahas peneliti dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, data, sumber data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum GKSI Boyolali, analisis data, hasil analisis data, dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.