BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia ketika bekerja terlalu padat pasti akan mengalami kelelahan kerja, apalagi kalau jam kerja melebihi batas kerja pada umumnya, orang tersebut pasti akan merasa lelah dan keadaanpun tidak stabil karena kurangnya istirahat yang cukup. Oleh karena itu harus memiliki semangat yang tinggi untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Pihak perusahaanpun harus memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa dirugikan oleh pihak perusahaan yang telah memperkerjakannya.

Instansi perusahaan yang telah memiliki beberapa cabang yang sudah menyebar diseluruh Jawa Tengah ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya, yang salah satu cabangnya terletak di Surakarta dan memiliki enam pos kantor cabang se-Surakarta. Kantor Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya ini memiliki 102 karyawan di Surakarta. Karyawan memulai bekerja dari jam 09.30 WIB sampai waktu yang tidak ditentukan, sehingga terkadang ada yang bekerja sampai larut malam untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Karyawan juga membutuhkan usaha yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, karena kurangnya istirahat yang cukup dan waktu kerja yang melebihi batas pada umumnya. Selain kurangnya istirahat dan jam kerja terlalu panjang, karyawan

juga dihadapkan oleh cuaca yang tidak memungkinkan, karena karyawan tersebut bekerja di luar ruangan.

Linda (2011), menjelaskan bahwa bekerja sepanjang hari selama seminggu penuh, dari pagi hingga menuju senja *(nine to five, red)*, tak pelak, membuat seseorang didera lelah yang berimbas pada penurunan kualitas kerja.

Sidabutar (2009) Adanya kerja otot yang berulang dan terus-menerus, misalnya, pada otot lengan atau kaki, akan menimbulkan rasa nyeri. Inilah yang mencetuskan timbulnya kelelahan. Nyeri ini, kata dr. Djauhari Widjajakusuma dari Bagian Fisiologi FKUI Jakarta, timbul akibat dilepaskannya substansi P. "Inilah yang merangsang saraf nyeri hingga muncul kelelahan otot. Namun sampai saat ini belum bisa dipastikan apa sebetulnya faktor P. Untuk menghindarinya, lakukan gerakan pada lengan atau kaki secara bergantian," "Dalam keadaan normal," kata Jauhari, "perintah dari pusat saraf diteruskan ke otot melalui ujung saraf lewat zat kimia perantara (asetilkholin neurotransmitter)." Jika kerja otot terlalu, perantara kimiawi yang dilepas ujung saraf tadi bisa habis. "Perintah saraf ke otot jadi terhambat, dan akhirnya unjuk kerja otot ikut menurun." Inilah, menurut Djauhari yang dinamakan kelelahan saraf, nerve fatigue, atau neuromuscullar fatigue. "Seperti halnya kelelahan otot, kelelahan saraf dapat diatasi melalui istirahat yang cukup,"

Menurut Suma’mur (1995), tanda-tanda kelelahan yang utama adalah hambatan terhadap fungsi-fungsi kesadaran otak dan perubahan-perubahan pada organ-organ di luar kesadaran serta proses pemulihan. Orang yang lelah mengalami, penurunan perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berpikir, penurunan kemampuan atau dorongan untuk kerja, kurangnya efisiensi kegiatan-kegiatan fisik dan mental.

Beberapa hal yang dapat merubah kelelahan dalam diri menjadi suatu pacuan yang sangat penting adalah timbulnya semangat kerja yang tinggi, antusiasme dalam meraih apa yang diharapkan untuk mencapai target dalam pekerjaan, sehingga menimbulkan spirit yang membuat karyawan tidak berhenti untuk mencoba lebih baik, pekerja dapat mengusahakan pekerjaannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya supaya mendapat penghargaan dari perusahaan, serta tidak merugikan dari pihak perusahan tersebut.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena keorganisasian sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Anoraga (2009) menyatakan dibalik kebutuhan materi dan kepuasan lahiriah seperti itu, bekerja lebih hakiki adalah perintah Tuhan. Di sinilah sumber motivasi yang bisa membimbing dan memberikan arahan semangat pengabdian. Bekerja sebenarnya tidak hanya sekedar mengejar kekayaan menuruti hawa nafsu, akan tetapi juga harus dilandasi idealisme. Antara bekerja dan idealisme, tentu tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling memberikan semangat untuk menciptakan suasana lebih positif. Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme, perlu dibangun dedikasi, kerja keras dan kejujuran. Prinsip-prinsip kerja dan waktu harus digunakan secara tepat, agar orang tidak menjadi rugi.

Ada pepatah yang mengatakan, waktu adalah pedang, jika tidak digunakan secara tepat maka akan terbunuh. Hal yang lebih penting dalam memberikan semangat kerja adalah bahwa karyawan harus kembali pada kiblat yaitu menelaah nilai ajaran agama yang diyakini, yang bisa memimpin dan memberi petunjuk benar (Anoraga 2009).

Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi (Anoraga, 2009). Oleh karena itu semangat merupakan hal yang terpenting dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga menjadi pokok utama dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan semangat dari para karyawan-karyawannya.

Menurut Laksminingsih (2005), sumber daya manusia yang merupakan salah satu komponen dalam struktur perusahaan jelas merupakan bagian terpenting yang harus diperhatikan perusahaan. Karyawan yang baik dan berkualitas merupakan aset bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja. Semakin banyak hal yang dapat diberikan perusahaan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka makin tinggi semangat kerja karyawan, sebaliknya semakin banyak kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi maka semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang

baik. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Perusahaan yang ingin berkembang tentunya akan memikirkan kepuasan kerja pada karyawan, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan maka para pekerja pula akan bekerja dengan semangat dan menyelesaikan tugas dengan baik pula.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan ketika ingin mendapatkan hasil yang memuaskan, jika semangat itu tidak ada maka pekerjaan pun tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tidak akan mendapat penyelesaian yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pekerja. Oleh karena itu semangat kerja merupakan yang penting dalam dunia pekerjaan. Sedangkan saat ini banyak karyawan yang mengesampingkan semangat kerja, karena keadaan yang tidak mendukung untuk membuat semangat karyawan koperasi dalam bekerja.

Penelitian ini memfokuskan pada “Semangat Kerja Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya Cabang Surakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami dan mendeskripsikan :

1. Faktor-faktor pendukung munculnya semangat kerja pada karyawan
2. Tujuan bekerja yang dapat memicu semangat kerja pada karyawan

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan koperasi, akan mendapat gambaran mengenai meningkatkan semangat kerja pada karyawan koperasi.
2. Bagi pimpinan cabang koperasi, dapat mengetahui semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutya, akan mendapatkan masukan dan pengetahuan serta dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai semangat kerja pada karyawan koperasi. Serta dapat juga dijadikan acuan sehingga dapat menjadi rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.