

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA YAYAMPEK

Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra, Surabaya
E-mail : Swanasaputra@gmail.com & Ldewi@ciputra.ac.id

Abstract : Perusahaan Yayampek has been done the selling through reseller and personal selling. For the last two years, yayampek has not been able to make sale improvement, This Company also had 1 reseller and a few of consumers. Poor work performance of the crew was noticed in the company. The analysis of factors affecting their work performances were worth investigating to study that, so that they could improve their performances. The purpose of this research was to investigate some factors affecting the work performance of yayampek's crew. This study was and the data were gathered using techniques. The informants of this present study involved three yayampek's work partners and 1 yayampek's facilitator lecture. This study found factors affecting the work performance of yayampek's crew were ability, performance, work productivity, effort, initiative, and motivation.

Keywords: *Ability, Performance, Work Productivity, Effort, Initiative, and Motivation.*

Abstrak : Yayampek telah melakukan penjualan melalui *reseller* dan *personal selling*. Selama dua tahun berjalannya usaha, usaha Yayampek belum mengalami peningkatan penjualan dan hanya mempunyai 1 *reseller* dan beberapa konsumen *personal selling*, hal ini disebabkan oleh kinerja anggota yang belum optimal dan berpengaruh terhadap penjualan yang rendah. Anggota Yayampek perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota, agar dapat memperbaiki kinerja untuk meningkatkan penjualan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota Yayampek. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode wawancara semi terstruktur dengan 4 informan yaitu 3 rekan kerja Yayampek dan dosen fasilitator Yayampek. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayampek adalah kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif, dan motivasi.

Kata Kunci : Kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif, dan motivasi.

PENDAHULUAN

Yayampek adalah salah satu bisnis F&B yang mempunyai menu utama yaitu ayam geprek. Ayam geprek adalah sebuah makanan berat yang berasal dari daerah Jawa Tengah, ayam geprek berbahan dasar ayam goreng tepung dan digeprek atau “diuleg” dengan menggunakan sambal dan disajikan bersama nasi putih dan lalapan sehingga menciptakan sebuah produk baru yang unik dan memiliki cita rasa yang khas. Target konsumen Yayampek adalah masyarakat yang menyukai makanan pedas, dari umur 15 tahun keatas, terutama kalangan pelajar dan mahasiswa. Yayampek mulai melakukan penjualan di semester 6. Sistem penjualan yang dilakukan Yayampek yaitu melalui *personal selling* dan menitipkan produk kepada *reseller*. Yayampek memiliki dua *reseller* yaitu *reseller* di kantin UC dan *reseller* di Gwalk. Pada awal penjualan, kantin UC memberikan hasil yang memuaskan, sehingga penjualan selalu meningkat setiap hari. Anggota mempunyai target untuk menambah *reseller* di semester 7.

Penjualan *personal selling* tidak bisa maksimal karena kinerja anggota Yayamprek belum optimal. Selain itu Yayamprek harus menjual produk di Kantin UC minimal 15 box per hari, sehingga anggota hanya mampu melakukan produksi sebanyak 15 box. Anggota Yayamprek saat ini belum mempunyai orientasi prestasi, kompetensi, persistensi, percaya diri, dan pengendalian diri. Kegiatan produksi yang cukup lama dan jadwal perkuliahan anggota yang berbeda menimbulkan kesulitan untuk berproduksi lebih cepat untuk dapat menghasilkan produk lebih banyak. Beberapakendala yang dihadapi oleh anggota Yayamprek menunjukkan belum adanya kemampuan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini bisa dilihat adanya hasil yang stagnan baik dari kantin UC maupun di luar kantin UC. Berdasarkan kendala-kendala tersebut peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Yayamprek. Maka pebeliti melakukan penelitian dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA YAYAMPREK”**.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer et al. (2014) berjudul *“The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan.”* Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari motivasi terhadap kinerja karyawan dari industri minuman di Pakistan. Data untuk penelitian ini telah dikumpulkan dari lima kota besar di Pakistan menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman dari Pakistan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kita dapat mengatakan bahwa jika manajemen puncak menempatkan fokus mereka pada motivasi karyawan maka akan pemimpin ke arah peningkatan positif dalam kinerja karyawan. Penelitian pertama dipilih karena terdapat variabel diuji yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja. Selain itu penelitian terdahulu ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Shahzadi et al. (2014). Penelitian ini berjudul *“Impact of Employee Motivation on Employee Performance.”* Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menanyakan bahwa apa faktor yang mempengaruhi mempekerjakan motivasi di Pakistan dan menemukan sampai dimana motivasi sejauh mempengaruhi kinerja mempekerjakan. Data dikumpulkan dari 160 guru dari Pemerintah dan sekolah swasta dengan menggunakan *kuesioner*. Analisis *regresi* diterapkan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang melibatkan empat variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, imbalan intrinsik dan efektivitas pelatihan karyawan dirasakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga menyimpulkan bahwa imbalan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan karyawan dirasakan memiliki hubungan negatif dengan motivasi. Hal ini juga terbukti dari tanggapan mereka, mereka diberi kursus pelatihan tetapi pelatihan ini tidak diterapkan oleh mereka dalam mengajar rutin mereka karena mereka menganggap itu tidak efektif. Mereka tidak puas dengan pelatihan yang diberikan kepada mereka dan ini mempengaruhi motivasi mereka untuk mengajar. Penelitian ini dipilih karena mempunyai variabel penelitian yang sama yaitu motivasi. Selain itu juga dapat menjadi refrensi dalam penelitian.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Hamdiyah et al. (2016) yang berjudul *“Peningkatan Kerja karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang”* tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap

peningkatan kerja karyawan ADA swalayan. Metode penelitian yang digunakan dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan ADA Swalayan Setiabudi Semarang sebanyak 308 karyawan dengan sampel sebanyak 75. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh untuk meningkatkan kerja karyawan. Penelitian ini dipilih karena dapat menjadi referensi dalam penelitian.

LANDASAN TEORI

Definisi kinerja

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja juga merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nimran&Amirullah,2015).

Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja perlu dilakukan ketika tujuan yang ingin dicapai tidak bisa dipenuhi. Perusahaan menginginkan hasil yang lebih baik tetapi perubahan tidak terjadi dan sasaran yang diinginkan semakin jelas tidak dapat dipenuhi, maka perlu dilakukan perencanaan kinerja yang baru (Wibowo, 2011). 10 proses perencanaan strategis menurut Greenberg dan Baron (2003:598, dalam Gunawan, 2011:40-45) yaitu:

- a. Mengidentifikasi tujuan yaitu, tujuan dapat menyangkut pasar perusahaan, misalnya untuk mendapatkan posisi tertentu dalam pasar produk. Tujuan juga bisa menyangkut budaya organisasi, misalnya membuat suasana di tempat kerja lebih menyenangkan. Keseluruhan tujuan yang dicapai oleh organisasi mencerminkan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Mendefinisikan produk atau jasa yaitu, mendefinisikan tentang bisnis sekarang ini dan bisnis yang akan dimasuki. Memperluas lingkup bisnis merupakan kunci keberhasilan perencanaan kinerja.
- c. Menilai sumber daya internal yaitu, sumber daya internal yang dimiliki perusahaan berupa dana, fisik, teknologi dan manusia. Sumber daya dana perusahaan diperlukan untuk melakukan pembelian barang atau jasa yang diperlukan, sumber daya fisik berupa bangunan atau peralatan untuk proses produksi. Sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang terampil.
- d. Menilai lingkungan eksternal yaitu, pengaruh lingkungan dapat bersifat positif atau negatif. Lingkungan akan membantu atau menghalangi pertumbuhan perusahaan.
- e. Menganalisis pengaturan internal yaitu, pengaturan internal harus mampu memberikan motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja.
- f. Menilai keuntungan kompetitif yaitu, keunggulan diukur dalam faktor seperti, kualitas, harga, luas lini produk, keandalan performa, gaya, pelayanan, dan citra perusahaan.
- g. Mengimplementasikan strategi yaitu, proses yang sudah dilakukan akan melahirkan strategi baru yang akan menimbulkan perubahan.
- h. Mengevaluasi manfaat yaitu, setelah strategi diimplementasikan, sangat penting untuk melakukan evaluasi apakah tujuan sudah tercapai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan

faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut (Nimran & Amirullah, 2015):

Tabel 1 faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan

	Internal (personal)	Eksternal (environment)
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Sumber: Nimran & Amirullah, 2015:178

Tabel 1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Djeremi et al.(2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Nimran & Amirullah (2015), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Yaitu:

1. Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktifitas juga akan menurun.
2. *Input*. Besar kecilnya *input* yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.
3. Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relatif, harus didukung faktor lainnya, seperti input.

Menurut Mangkunegara (2009, dalam Suwati 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

MOTIVASI

Menurut Ardana et al. (2012), motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat. Sumber motivasi tergolong menjadi dua:

a. Motivasi Intrinsik

Motif-motif yang berasal dari diri sendiri, karena dari dalam individu sudah ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Kemajuan, perkembangan, tanggung Jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor intrinsik.

b. Motivasi ekstrinsik

Motif yang berasal dari luar atau mendapat dorongan dari luar. Menurut F.Herzberg ada dua faktor utama dalam dalam organisasi yang membuat karyawan puas dan mendorong mereka bekerja lebih baik lagi. Yaitu, motivator dan faktor kesehatan kerja. Upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan merupakan faktor-faktor ekstrinsik.

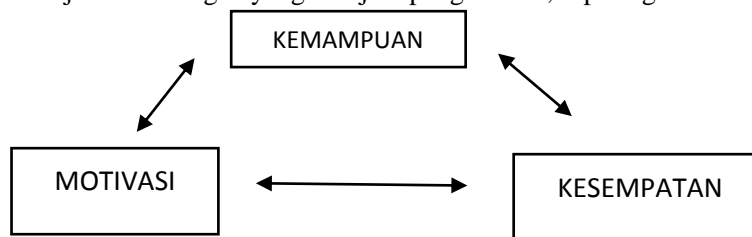
KEMAMPUAN

Menurut Sudarma (2012) kemampuan dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang baik, karena kemampuan bekerja seseorang menunjukkan potensi dari diri orang tersebut dalam menjalankan aktivitas. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah suatu penilaian terkini atas apa yang dikerjakan karyawan (Robbin & Judge, 2008:57, dalam Sudarma, 2012). Ada 3 pengukuran variabel kemampuan (Sudarma, 2012):

- Pengetahuan adalah wawasan karyawan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan tugasnya.
- Keterampilan adalah cara khusus dari karyawan itu sendiri dalam melakukan tugasnya
- Pengalaman kerja adalah karir sesuai bidangnya yang dimiliki oleh karyawan yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA

Menurut Robbins (2003, dalam Nimran&Amirullah, 20115) bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = F (A x M x O) artinya, kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1 Hubungan Kinerja dengan Motivasi dan Kesempatan
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (2015).

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif guna memperoleh jawaban penelitian yang diinginkan. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam (Sugiyono, 2015).

INFORMAN PENELITIAN

Informan penelitian ini terdiri dari informan kunci, yaitu: CEO dan anggota Yayamprek. Informan ini dipilih karena lebih mengetahui permasalahan kinerja anggota Yayamprek. Dosen fasilitator dari Yayamprek selama semester 6 hingga 7. Informan ini dipilih karena telah megawasi kinerja Yayamprek dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Anggota yang pernah bergabung dalam bisnis Yayamprek. Informan ini dipilih karena mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja selama bergabung dalam bisnis Yayamprek.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini adalah melalui wawancara. Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur, menurut Sugiyono (2015:387) dalam wawancara semi terstruktur infroman lebih bebas memberikan jawaban dan ide-idenya, tetapi tidak keluar alur dari tema yang sudah ditentukan. Peneliti perlu mendengarkan dan mencatat apa yang disampaikan oleh informan.

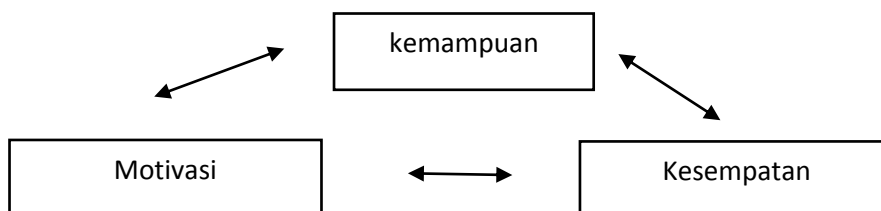
VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Menurut Sugiyono (2015:433), Validitas adalah derajat ketepatan antara data pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah mengecek data yang diperoleh dari berbagai sumber untuk menguji kredibilitas data. Triangulasi sumber dipilih karena data yang diperoleh dari hasil wawancara(Sugiyono, 2015:397).

Pengertian reliabilitas dalam penelitian kualitatif adalah tingkat kesesuaian antara data atau uraian yang dikemukakan oleh subjek dengan kondisi yang sebenarnya. Data dari responden agar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya maka peneliti akan memberikan panduan wawancara terlebih dahulu (Sugiyono, 2015).

METODE ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2015), analisis data dilakukan secara terus menerus samapi tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Ada tiga aktivitas dalam model analisis data yaitu: Reduksi data, yaitu mencatat, merangkum hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, memilih pola dan tema. Penyajian data



berupa uraian singkat berupa bagan, folowchart dan sejenisnya. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Profil Informan

Berikut adalah profil informan yang menjadi narasumber di dalam penelitian ini

Nama Informan	Jabatan	Coding
Aris Christianto	Rekan bisnis Yayamprek	AC
Eldo Wijaya	Rekan bisnis Yayamprek	EW
Satya Prakosa	Rekan bisnis Yayamprek	SP
Meliyana PT	Dosen Fasilitator Yayamprek	MP

Sumber: Data diolah, 2017

Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang. Alasan pemilihan Aris Christianto sebagai informan adalah beliau merupakan CEO Yayamprek, mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota Yayamprek selama menjalankan usaha Yayamprek. Alasan pemilihan Eldo Wijaya sebagai informan adalah beliau merupakan rekan bisnis yang pernah bergabung dalam usaha yayamprek yang bekerja dibagian marketing, yang bertugas memasarkan produk Yayamprek, dapat memberikan informasi yang berkaitan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota dalam menjalankan usaha Yayamprek. Alasan pemilihan Satya Prakosa sebagai informan adalah beliau merupakan rekan bisnis yang pernah bergabung dalam usaha Yayamprek yang bekerja dibagian produksi, yang bertugas dalam proses produksi dan penjualan, beliau dapat memberikan informasi yang berkaitan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota dalam menjalankan usaha Yayamprek. Alasan pemilihan Meliyana PT sebagai informan adalah beliau merupakan dosen fasilitator usaha Yayamprek. Beliau telah mengawasi dan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota Yayamprek selama berjalannya usaha Yayamprek di semester 6 dan semester 7.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan empat narasumber, hasil yang didapat memiliki kaitan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan bertemu narasumber dan merekam suara sebagai bukti wawancara.

Kemampuan : *Ability*

Berdasarkan hasil wawancara, keempat narasumber mengatakan bahwa anggota tidak dapat menguasai pekerjaan masing-masing. Pengetahuan yang rendah menyebabkan anggota kurang terampil dalam menjalankan pekerjaan..

Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara, keempat narasumber mengatakan bahwa masing-masing anggota tidak menjalankan peran sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan. Anggota tidak bertanggung jawab dan tidak mempunyai keseriusan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menyebabkan anggota tidak dapat mencapai tujuan dan prestasi kerja.

Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, ketiga rekan bisnis Yaymprek mengatakan bahwa waktu kerja yang terbatas menyebabkan *output* yang dihasilkan tidak maksimal. Output yang rendah menyebabkan penghasilan usaha tidak mengalami peningkatan sehingga anggota tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Upaya

Berdasarkan hasil wawancara, ketiga narasumber mengatakan bahwa upaya yang dilakukan anggota untuk mengembangkan kemampuan dan mengatasi hambatan masih belum dilakukan, hal ini disebabkan karena tidak adanya kemauan dan upaya untuk meningkatkan kinerja.

Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara, kedua narasumber mengatakan bahwa anggota belum ada inisiatif untuk melakukan ide-ide yang ada untuk mengembangkan usaha Yayamprek, menurut narasumber anggota hanya berhenti pada apa yang sudah ada tidak ada inisiatif untuk mengembangkan demi kemajuan usaha Yayamprek.

Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara, keempat narasumber mengatakan bahwa pendapatan yang rendah menyebabkan anggota tidak termotivasi dalam menjalankan usaha Yayamprek. Beberapa narasumber mengatakan bahwa motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka sampai saat ini ialah nilai yang anggota dapat dari dosen untuk kepentingan perkuliahan. Tidak adanya upaya dan inisiatif mengakibatkan usaha tidak mengalami perkembangan dan anggota tidak mempunyai motivasi lain untuk mengembangkan usaha.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara kemampuan anggota yang rendah sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja anggota masih belum ada. Masing-masing anggota hanya melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang terbatas dan tidak mengembangkan kemampuan tersebut. Hal ini menyebabkan masing-masing anggota tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan mengembangkan usaha Yayamprek. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja masing-masing anggota karena harus mengerjakan pekerjaan yang bukan kemampuannya. Menurut Sudarma (2012) ada 3 variabel yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja yaitu, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Selama ini anggota tidak mempunyai keterampilan memasak, produk Yayamprek selama ini dimasak hanya sesuai dengan resep yang sudah ada. Hal ini menyebabkan produk Yayamprek tidak mengalami perkembangan dan inovasi. Pengetahuan anggota dalam bidang marketing sangat terbatas, hal ini menyebabkan anggota tidak mempunyai ide baru untuk memasarkan produk Yayamprek, sehingga produk Yayamprek masih belum banyak dikenal di area Citraland, apabila ingin memperluas penjualan di luar Citraland juga masih mengalami kesulitan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Sudarma (2012), dalam penelitian tersebut peneliti mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kurangnya pengetahuan dari karyawan mengakibatkan karyawan kurang terampil dalam melakukan pekerjaan, dan kesulitan dalam mencapai kinerja yang efektif.

Menurut Nimran & Amirullah (2015) kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja juga merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Anggota Yayamprek tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Tujuan masing-masing anggota berbeda sehingga pekerjaan dalam usaha Yayamprek tidak menjadi prioritas utama bagi anggota. Hal ini menyebabkan kinerja anggota tidak maksimal dan tujuan usaha tidak tercapai. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya tanggung jawab dan keseriusan kerja masing-masing anggota menyebabkan tujuan usaha tidak tercapai dan kinerja anggota tidak maksimal. Anggota harus mempunyai tanggung jawab, keseriusan dan komitmen yang sama untuk mencapai tujuan usaha dan prestasi kerja.

Waktu kerja yang singkat menyebabkan produk yang dihasilkan terbatas dan penjualan tidak mengalami peningkatan, hal ini menyebabkan masing-masing anggota tidak memiliki kepuasan kerja yang dapat memotivasi anggota untuk mencapai target yang lebih tinggi untuk mendapatkan peningkatan penjualan. Nimran & Amirullah (2015), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Faktor tersebut adalah kepuasan kerja, input dan waktu kerja. Dapat disimpulkan bahwa anggota harus

mau meluangkan waktu kerja yang lebih banyak agar produk yang dihasilkan lebih banyak dan anggota dapat mencapai kepuasan kerja.

Anggota Yayamprek tidak ada upaya lain untuk menambah *reseller* atau konsumen *personal selling*. Narasumber berpendapat bahwa hal ini disebabkan karena anggota tidak ada kemauan untuk meningkatkan kemampuan anggota yang masih terbatas. Selama ini anggota hanya mengandalkan penjualan di *reseller* kantin Ciputra, karena anggota merasa pendapatan dari *reseller* tersebut sudah cukup banyak. Menurut Nimran & Amirullah (2015) faktor internal yang menghambat kinerja adalah kemauan rendah dan upaya terbatas. Dapat disimpulkan bahwa anggota belum melakukan upaya dan tidak ada kemauan untuk memperbaiki kinerja. Upaya yang tinggi dan kemauan yang besar dapat memperbaiki kinerja dan membantu meningkatkan penjualan usaha Yayamprek.

Selama ini anggota tidak mempunyai inisiatif untuk mengembangkan usaha, hal ini menyebabkan ide-ide yang sebenarnya ada menjadi tidak terealisasi. Menurut narasumber apabila ide-ide itu dijalankan maka usaha Yayamprek dapat menambah pasar baru dan penjualan meningkat. Menurut Djeremi et al. (2014) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif masing-masing anggota dalam menjalankan perannya dan melaksanakan ide-ide yang ada dapat berpengaruh terhadap perkembangan usaha Yayamprek.

Menurut beberapa narasumber, motivasi anggota rendah dikarenakan hasil penjualan rendah dan tidak mengalami peningkatan. Anggota juga tidak saling memotivasi, karena masing-masing anggota tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Usaha dari masing-masing anggota yang tidak optimal juga mempengaruhi motivasi terhadap anggota dalam meningkatkan kinerja. Menurut Ardana et al. (2012), motivasi tergolong menjadi dua yaitu, motivasi intrinsik yaitu motivasi dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang mempengaruhi dari luar diri. Dapat disimpulkan bahwa upaya dan inisiatif anggota yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan penjualan dan juga dapat memberikan motivasi kepada anggota untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setiap perusahaan mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggotanya. Perusahaan yang mempunyai anggota dengan kinerja yang rendah perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Yayamprek adalah kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif dan motivasi.

Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman anggota dalam bekerja masih sangat rendah yang menyebabkan anggota tidak menguasai kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Anggota Yayamprek perlu melakukan pelatihan dan menambah wawasan yang dapat meningkatkan kinerja anggota.

Anggota Yayamprek belum mencapai prestasi kerja, anggota perlu lebih serius dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Waktu kerja yang singkat menyebabkan produk yang dihasilkan sedikit dan pendapatan rendah. Waktu kerja hendaknya ditambah supaya produk yang dihasilkan lebih banyak dapat meningkatkan penjualan dan anggota dapat mencapai kepuasan kerja dengan pendapatan yang tinggi.

Upaya terbatas dan inisiatif yang rendah menyebabkan usaha Yayamprek tidak mengalami perkembangan. Anggota tidak memiliki usaha dalam meningkatkan kemampuan sehingga pendapatan usaha Yayamprek rendah, pendapatan yang rendah menyebabkan anggota tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Anggota Yayamprek harus

memiliki kesadaran diri untuk melakukan upaya dengan meningkatkan kemampuan dan insiatif untuk menjalankan rencana yang ada agar dapat mencapai tujuan dan kepuasan kerja.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk melakukan usaha baru yang lebih baik dari Yayamprek terutama dalam hal kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02*.
- Fast Food in Indonesia. (2012). <http://www.euromonitor.com/fast-food-in-indonesia/report>.
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kerja Karyawan melalui Kompensasi, lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management. ISSN : 2502-7689*.
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal of Management. ISSN : 2502-7689*, 2.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Rahardjo, G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Sukses Eratama, Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*.
- Sudarma. (2012). Pengaruh Intrinsik dan Kemampuan Terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Wijayanti, A., & Wimbrarti, S. (2012). Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip*, 1-13.
- Zameer, H., Ali, s., Nizar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 293-298