

EVALUASI MOTIVASI KINERJA ANGGOTA ECI DOG HOUSE

Daniel Angling Kusuma

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: danielang93@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this research is to evaluate the motivation in the members of ECI Dog House and the perspective of company motivation. ECI DOG House is a company that operates in manufacturing that produces dog houses. The problem that is faced is unstable sales that can be viewed as a loss due to low motivation in the members. The motivation between members is low due to ECI Dog House members feel that the business is only for assignment and grading and they only do the business in order to pass the class, therefore the target set by the mentor is unachieved. This research uses qualitative method that uses semi-structured interview as the tool to gather data. The data result will be reduced and analysed to be used to evaluate intrinsic and extrinsic motivation. The outcome of this research is that the motivation in ECI Dog House is still low*

Keyword:: *Member motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi motivasi anggota ECI Dog House dari perspektif motivasi perusahaan. Perusahaan ECI Dog house adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang mempunya produk khususnya memproduksi rumah anjing. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan ECI Dog House adalah penjualan ECI Dog house yang tidak stabil dan bisa di katakana rugi yang di karenakan motivasi yang rendah dari setiap anggota ECI Dog House. Motivasi yang rendah tersebut dikarenakan anggota hanya menanggap perusahaan ECI Dog house ini hanya sekedar tugas dan nilai kuliah sehingga tidak menjalankan bisnis ini dengan serius yang penting lulus dalam mata perkuliahan, maka dari itu tidak tercapainya target yang sudah di berikan oleh mentor. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Hasil data tersebut direduksi dan dianalisis untuk digunakan dalam mengevaluasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi yang dipunyai perusahaan ECI Dog House yang masih rendah.

Kata kunci: Motivasi anggota , motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik

PENDAHULUAN

Membangun bisnis pasti tidak lepas dari permasalahan seperti masalah (SDM) Sumber Daya Manusia, pemasaran dan keterbatasan modal. Menurut (Setiawan 2014) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Masalah SDM ini pada garis besarnya hanya masalah waktu untuk mendapatkan SDM yang diinginkan dan terampil dalam bidang tersebut. Menurut (Setiani, 2013) produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”, bukan hanya perusahaan besar saja yang harus memperhatikan SDM mereka namun perusahaan *startup* seperti ECI Dog House juga harus memiliki SDM yang bagus juga.

Perusahaan ECI adalah perusahaan *startup* yang didirikan oleh 3 orang yaitu Daniel Angling Kusuma sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), Soegandy Tandri sebagai *Chief Financial Officer* (CFO), dan Darell Tjiptarahardja sebagai *Chief Marketing Officer* (CMO). ECI dog house ini bergerak dalam bidang manufaktur *design*. ECI dog house memiliki *workshop* di jalan Dharmahusada indah barat nomer 314, Surabaya dan sistem penjualan ECI dog house melalui *pre-order* jadi *order by request*, bisnis ini menyediakan *design* rumah anjing yang di inginkan oleh konsumen dan memproduksi.

Jasa ini merupakan jasa yang didasarkan kepada keinginan pelanggan. Bisnis ini memilih segmentasi pasar di Surabaya seperti pecinta anjing, juga selain dari *instagram* perusahaan juga ketoko-toko *pet shop* sebagai *reseller*, dan mengikuti pameran lomba-lomba anjing, pada data penjualan gambar 1.



Gambar 1 Data Penjualan *ECI Dog House*

Sumber: Data Internal

Berikut ini Gambar 1 adalah data penjualan yang telah dilakukan oleh *ECI Dog House* selama beberapa semester ini. Pencapaian tertinggi yaitu pada semester ke-2 tahun 2014 karena bisnis yang baru dibuka sehingga antusias para anggota pun tinggi sehingga kita mendapatkan *omzet* yang besar. Semester ke-1 tahun 2015 itu adalah titik terendah karena disana para pekerja bosan-jenuh dengan *ECI Dog House* karena tidak ada kemajuan. Semester ke-2 tahun 2015 perusahaan mengalami kenaikan dari semester lalu meskipun tidak banyak karena perusahaan dikejar *omzet* untuk mendapatkan nilai kuliah. Semester ke-1 tahun 2016 pencapaian tertinggi itu juga dialami pada saat *ECI dog house* mengikuti pameran pada saat Semester ke-1 tahun 2016 (semester 6) yang diadakan di Plaza UC dalam memenuhi tugas *Entrepreneurial Project 6* dan juga pada saat *ECI dog house* melakukan penyebaran brosur di beberapa tempat. Semester ke-2 tahun 2016 perusahaan mengalami penurunan dari tahun lalu karena kurangnya keseriusan dari anggota dengan mengikuti pameran untuk nilai dan mengalami penurunan *omzet*, dan mengeluarkan biaya-biaya pameran dan lainnya untuk eksistensi perusahaan, dari gambar tersebut bisa dilihat perusahaan *ECI Dog House* memiliki *Profit* yang sangat rendah dan para anggota kurang memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan perusahaan *ECI Dog House*.

Perusahaan *ECI Dog House* juga dibimbing oleh *fasilitator* yang selalu memberikan target-target dan tuntukan dalam bisnis ini, dan agar anggota bisa lulus dari mata perkuliahan tersebut anggota harus menjalankannya namun *fasilitator* tidak memberikan penekanan atau motivasi dalam diri anggota masing-masing, *fasilitator* hanya memperdulikan *omzet* yang harus tercapai target sehingga anggota hanya memperdulikan nilai yang penting lulus tidak memikirkan keseriusan dalam menjalankan perusahaan ini. Berikut hasil wawancara permasalahan *ECI Dog House* dari setiap anggota Table 1.1

No.	Nama	Jabatan ECI	masalah
1	Darell Tjiptarahardja	CMO	"setiap kita kurang adanya dorongan yang kuat, keserius, dalam menjalankan bisnis ini sehingga perusahaan ini kurang maksimal. Anggota juga sibuk dengan kegiatan mereka masing-masing dan menganggap perusaha ini hanya tugas kuliah yang penting lulus, sehingga tidak menganggap menjalankan perusahaan yang serius."
2	Soegandy Tandri	CFO	"setiap anggota mungkin adanya kurang motivasi dan kurang memprioritaskan pekerjaan didalam menjalankan perusahaan sehingga terjadi fluktuasi dari penjualan yang kurang stabil. Kinerja setiap anggota yang sudah menurun karena setiap anggota lebih focus ke kerja tugas kuliah dari pada menjalankan perusahaan dan hanya untuk lulus dari mata kuliah"

Table 1 Permasalahan *ECI Dog House*

Kinerja *ECI Dog House* yang rendah disebabkan kurang adanya keseriusan dalam menjalankan perusahaan *ECI Dog House*, tidak memprioritaskan *ECI Dog House*, hanya menganggap perusahaan *ECI Dog House* ini hanya sebagai tugas kuliah yang penting lulus, beranggapan perusahaan didasarkan dari perkuliahan sehingga berdampak dengan penjualan, dari hal ini menyebabkan perusahaan *ECI Dog House* tidak stabil dan memiliki *Profit* yang rendah. Perusahaan *ECI Dog House* tidak memiliki motivasi yang kuat dan semangat dalam bekerja di perusahaan, perusahaan juga tidak memiliki dorongan yang membuat para anggota sadar bahwa perusahaan *ECI Dog House* ini tidak hanya tugas kuliah namun suatu perusahaan yang harus dijalankan dengan serius.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini ingin secara umum mengkaji mengapa motivasi kerja yang dimiliki para pendiri-pendiri dari *ECI Dog House* ini tidak sesuai dengan yang di harapkan. Menurut (Bangun 2012), Motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja menjadi sesuatu yang penting karena kinerja *ECI Dog House* harus didukung oleh motivasi yang kuat dari setiap anggota masing-masing. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan *analisis motivasi kinerja anggota ECI Dog House* agar perusahaan lebih tertata, berkembang dan kinerja anggota lebih optimal.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi motivasi anggota *ECI Dog House* dari perspektif motivasi perusahaan.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui aspek-aspek yang menyebabkan mahasiswa cenderung memiliki motivasi yang tidak sesuai dengan harapan selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah sumber referensi di bidang ilmu management, khususnya terkait dengan motivasi

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperbaiki motivasi yang sebaiknya digunakan bagi mahasiswa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut (Bangun 2012), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut (Bangun 2012), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut (Bangun 2012), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut (Bangun 2012), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Motivasi merupakan daya penggerak pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Wikanso, 2013). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat (Susanto, 2013).

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Wijaya, 2015) jenis-jenis motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Sapulette *et al*, (2015) Motivasi internal, yaitu waktu, dorongan dan energi yang berasal dari dalam diri individu dalam pengejaran untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut menentukan seseorang untuk berusaha sebaik mungkin. Indikator yang digunakan adalah prestasi, penghargaan. Menurut (Yulfita, 2013) motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dorongan. Menurut (Firdaus, 2017: 214) berikut faktor intrinsik (yang bersumber dari dalam diri seseorang) yang disebut sebagai *satisfier motivation* :

1. Persepsi individual mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
2. Harga diri dan prestasi faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
3. Harapan adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
4. Kebutuhan manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
5. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya. Menurut Loo, (2015) Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Motivasi Ekstrinsik menurut maulana *et al*,. dalam Manullang (2015) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisikondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor- faktor Motivasi Ekstrinsik Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Maulana dalam Manullang (2015) adalah :

- a. Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.
- b. Kebijakan menurut kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah
- c. Hubungan kerja hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu
- d. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Kelima tingkatan motivasi terbaik hierarki kebutuhan tersebut kemudian digambarkan oleh menurut Abraham maslow dalam Robbins dan Judge (2015:128) motivasi terbaik terbagi menjadi 5(lima) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*) meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*) keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Aceptance Needs or Belongingness*) kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*) faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, pencapaian, serta factor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2013:11). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah menurut Rokhmah *et al.*, (2014:1). Penelitian deskriptif yang pada umumnya bertolak pada penelitian sosial, model (jenis) apapun yang dipilih atau analisa data yang bagaimanapun yang digunakan, pada prinsipnya dapat saja dilakukan sepanjang peneliti tetap dalam paradigma penelitian kualitatif deskriptif (Mukhtar, 2013).

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang memberikan informan mengenai dirinya atau orang lain kepada peneliti atau pewawancara (Afrizal, 2014:170). Penelitian ini subjek penelitian di tentukan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang memenuhi kriteria (Sugiyono 2013:123). Penelitian menentukan kriteria informan sebagai berikut :

a) Internal Perusahaan

Rekan satu *project*, perusahaan ECI Dog House sebanyak 2 orang. Informan yang memahami perusahaan sebagai objek penelitian untuk memberikan informasi mengenai perusahaan ECI Dog House. Kriterianya yaitu sudah menjalankan bisnis selama 7 semester diperusahaan ECI Dog House.

b) Eksternal Perusahaan

2 orang *fasilitator* ECI Dog House yang akan dipilih menjadi informan dalam memahami perusahaan ECI Dog House. Kriterianya yaitu pernah menjadi dosen *fasilitator*/pembimbing bagi perusahaan ECI Dog House.

c) Ahli dalam SDM

Pengajar perkuliahan SDM merupakan orang yang ahli secara teori dan dapat menjelaskan permasalahan-permasalahan SDM yang terjadi sebanyak 2 orang. Kriterianya yaitu sudah menjadi dosen, berpengalaman dalam bidang SDM.

Obyek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2012:13), adalah sebagai berikut: “Objek penelitian adalah target ilmiah untuk mengelolah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal

objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)". Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kinerja dari anggota ECI Dog House.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik Wawancara

Wawancara Semi Terstruktur (*semi structure interview*)

Pada wawancara semi terstruktur meskipun interview sudah diarahkan oleh sejumlah daftar pertanyaan tidak tertutup kemungkinan memunculkan pertanyaan baru yang idenya muncul secara spontan sesuai dengan konteks pembicaraan yang dilakukannya (Fatchan, 2011). Menurut Sugiyono (2010), wawancara jenis ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview* dibandingkan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, karena pihak yang diwawancara diminta pendapat dan ide-idenya, dalam wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Validitas dan Reliabilitas

Member check adalah suatu pengecekan data yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan narasumber. Bertujuan agar mengetahui sejauh mana data yang di data dengan yang di sampaikan narasumber. *Member check* dilakukan setelah peneliti berhasil mendapat kan sesuatu temuan yang berkesinambungan dengan masalah yang ingin di selesaikan. Cara peneliti membicarakan ulang/mengkonsultasikan data yang didapatkan kepada narasumber. Data tersebut bisa berupa kata atau istilah-istilah yang khusus di dapatkan. Menurut Herdiansyah (2010:188) reliabilitas adalah tingkat kesesuaian antara data/uraian yang dikemukakan oleh subjek dengan kondisi yang sebenarnya dalam mengelola data.

Menurut Fatchan (2011) triangulasi menyebutkan bahwa dalam upaya memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu di luar data tersebut, antara lain terhadap sumber data, metode, penyidik atau cara perolehan data.

Tahapan penelitian

Langka-langka yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data adalah :

1. Menentukan narasumber yang di wawancarai (rekan satu *project ECI Dog House*, *fasilitator ECI Dog House*, Pengajar perkuliahan SDM) untuk mendapatkan data yang diperlukan.
2. Mewawancarai nasarumber secara semi terstruktur.
3. Melakukan dokumentasi dari hasil awancara dengan narasumber
4. Melakukan transkrip wawancara.
5. Melakukan reduksi wawancara.
6. Menganalisis data dengan menggunakan teori *member check* dan dokumentasi.
7. Menarik kesimpulan dari data yang telah dianalisis dan memberikan saran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Objek Penelitian

ECI Dog House adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2014 dan didirikan oleh 3 (tiga) orang mahasiswa Universitas Ciputra yaitu Daniel Angling Kusuma sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), Soegandy Tandri sebagai *Chief Financial Officer* (CFO), dan Darell Tjiptarahardja sebagai *Chief Marketing Officer* (CMO), bisnis bergerak di bidang manufaktur design dengan spesialisasi rumah anjing.

Visi perusahaan ECI Dog House ini adalah menjadi perusahaan yang terkenal sampai *go internasional*, sedangkan misi untuk perusahaan ECI Dog House adalah meningkatkan dan mempertahankan kualitas perusahaan, mengutamakan kepuasan customer, membangun rasa saling peduli terhadap anggota perusahaan.

Tujuan bisnis ini didirikan karena anggota melihat inovasi untuk membuat rumah anjing bukan kandang anjing di Surabaya yang masih belum adanya inovasi seperti itu, sehingga masyarakat yang mencintai anjingnya dan mau mempercantik lingkungan anjingnya bisa membeli rumah anjing tersebut, sehingga perusahaan ECI Dog House melihat itu adalah suatu peluang yang bisa di gunakan untuk sebuah usaha, juga untuk memenuhi kewajiban setiap mahasiswa IBM (*internasional Business Management*) Universitas Ciputra agar mendirikan suatu proyek yaitu bisnis *startup*. Perusahaan ECI Dog House diberikan job description disetiap anggotanya sesuai dengan pilihannya, sebagaimana ditunjukan pada Tabel 4.1 ini.

Nama/ Jabatan	Job Description	Tanggung Jawab
Daniel Angling K (CEO)	Mengkoordinasi dalam meeting anggota Mengambil keputusan Mengembangkan perusahaan	Memimpin dan mengatur perusahaan
Soegandy Tandri (CFO)	Mengelolah keuangan perusahaan Menyusun laporan keuangan kelompok perusahaan ECI Dog House	Menjaga dan mengatur keuangan
Darell Tjiptarahardja (CMO)	Penentuan strategi pemasaran Public relation	Mengatur pemasaran

Tabel 4 Job Description Anggota perusahaan ECI Dog House

Sumber: Data Diolah

Hasil Analisis Wawancara

Data hasil wawancara yang akan di analisis berdasarkan landasan teori dan dievaluasi dengan kondisi perusahaan ECI Dog House saat ini. Wawancara ini dilakukan terhadap informan yang dapat memberikan informasi tentang penelitian ini. Data informan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

No.	Nama	Status	Tanggal Wawancara	Kode
1	Soegandy Tandri	Anggota ECI	9 Mei 2017	G
2	Darell Tjiptarahardja	Anggota ECI	9 Mei 2017	D
3	Daniel kurniawan , ST, MA, MM	Mentor	17 Mei 2017	DK
4	Dr.Tina Melinda, MM	Ahli SDM	10 Mei 2017	TM
5	Dr.Wirawan EDR, M.Sc., CMA., Ak. CA.	Ahli SDM	11 Mei 2017	W

Tabel 4 Data Wawancara Narasumber

Sumber: Data Diolah

Pentingnya Mindset

Kondisi perusahaan juga dapat di pengaruh oleh mindset dari setiap anggota dan pola pikir para anggota ECI Dog House tersebut. *Mindset* di bagi menjadi 2 yaitu *fixed mindset* dan *growth mind set*. Menurut (Dweek, 2017) *fixed mindset* adalah suatu cara pola pikir yang memiliki kepercayaan bahwa kecerdasan adalah bawaan dari lahir dan menanggapi kegagalan adalah kehancuran dari segalanya, sedangkan *growth mindset* merupakan suatu pola pikir memiliki kepercayaan bahwa kecerdasan adalah sesuatu yang dapat di kembangkan terus menerus dan menanggapi kegagalan adalah suatu batu loncatan untuk kedepannya.

Suatu perusahaan pastinya membutuhkan pola pikir *growth mindset*, bahwa *growth mindset* ini menekankan bahwa apa yang dikerjakan tidak akan sia-sia dan selalu menanggapi kegagalan menjadi sebuah pengalaman atau asset yang berharga dari sebuah proses dalam merintis sebuah bisnis dan menjadikan pembelajaran yang sangat bermanfaat. *Growth mindset* data menjadikan kekuatan dalam

mempertahankan dan meningkatkan suatu motivasi dari anggota dan pekerjaan diperusahaan itu sendiri. *Mindset* sangat berguna untuk mengubah motivasi seseorang tergantung dengan mindset tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dilaksanakan oleh peneliti, telah munculnya masalah/penyebab kurangnya motivasi dari anggota ECI Dog House adalah sebagai berikut :

1. Anggota dipengaruhi oleh gaji dengan tidak adanya gaji maka para anggotanya tidak memiliki motivasi yang kuat terhadap perusahaan untuk menjalankan tugas dengan baik dan mempunyai cara untuk memajukan perusahaan ini sehingga sangat berdampak pada *profit* perusahaan.
2. Motivasi yang hanya menganggap bisnis ini hanya sekedar tugas kuliah dan hanya lulus dari perkuliahan,
3. Dorongan orangtua yang dapat meningkatkan motivasi anggota diperusahaan ECI Dog House karena orangtua yang paling mengerti sifat para anggota di perusahaan ini.
4. Perusahaan harus menggunakan *Growth mindset* untuk menekankan bahwa apa yang dikerjakan tidak akan sia-sia dan selalu menanggapi kegagalan menjadi sebuah pengalaman atau asset yang berharga dari sebuah proses dan pembelajaran diperusahaan ECI Dog House.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil yang telah didapat pada penelitian, penulis ini memberikan saran yaitu pastinya untuk penelitian selanjutnya di sarankan untuk menambah informan dan mengambil data tidak hanya dari 1 (satu) mentor, agar memiliki hasil yang lebih akurat. Kedua untuk pendidikan yang menugaskan mahasiswa untuk membuat suatu proyek, para mentor harus mengajarkan tentang pentingnya *growth mindset* tidak hanya tentang target dan *profit* yang diterapkan karena perusahaan *startup* tidak selalu menguntungkan. Ketiga untuk orangtua agar selalu memantu anak-anaknya dalam menjalankan bisnis terutama di Universitas Ciputra agar trus memberikan bimbingan agar anak-anak tersebut bisa lebih termotivasi dan memacu kinerjanya.

Saran Untuk ECI Dog House

Berdasarkan teori dan hasil wawancara peneliti menyimpulkan tentang cara mempertahankan perusahaan dan bisa menjalankan bisnis *startup* perusahaan ECI Dog House yaitu dengan cara membetulkan *mindset* penanaman pola pikir *Growth mindset* karena perusahaan tidak selalu menguntungkan atau kelihatan berhasil di awalnya, pengelolaan pola pikir ini bertujuan untuk tidak menyerah pada suatu kegagalan, selalu berkembang dan berpikir positif dalam sebagai hal yang di ambil, selalu belajar masalah yang pernah terjadi untuk bisa memperbaiki i agar lebih baik di kedepannya. kedepannya mencari suatu tujuan yang bersifat nyata untuk awal memulai baru, tidak berlebihan kalau bisa dibilang sesuai dengan kemampuan karena tujuan tersebut bisa di ubah seiring berjalannya suatu bisnis. Langkah berikutnya menjalankan bisnis dengan memprioritaskan bisnis tersebut, dengan melakukan hal ini maka akan kemungkinan untuk mendapatkan *profit* yang lebih besar dan bisa meningkatkan motivasi individu dalam perusahaan tersebut dan apabila masih tidak bisa mendapatkan profit maka akan dapat dijadikan pengalaman dan asset dikedepannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan data, perusahaan ECI Dog House memiliki banyak mentor namun hanya beberapa yang masih menjadi dosen di Universitas Ciputra sehingga penelitian ini hanya menggunakan 1 mentor sebagai informan yang seharusnya 2 dikarenakan kesibukannya peneliti tidak bisa memberikan informasi yang lebih baik dan kurang maksimal. Peneliti juga menggunakan anggota

perusahaan ECI Dog House sebagai sumber informan namun karena anggota adalah teman sendiri dan kurang terbuka sulit untuk menggali informasi secara mendalam tapi informasi disini sudah cukup jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan. (2015). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG MALANG. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1*.
- Firdaus, V. (2017). Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Belajar Untuk Mengembangkan Kepribadian dan Motivasi Mahasiswa Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. *Jurnal Terapan Abdimas Volume 2, hlm. 72-80*.
- Hermawan, M. A. (2016). Kinerja Ditinjau dari Komitmen dan Motivasi Pada Fourstrike. *jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis Vol 1, No 3, Hal 280-286*.
- Karyati dan Khafid Irsyadi. (2014). *cakralawa Pendidikan*. Blitar: STKIP PGRI Blitar Vol 16, No 1, Hal 1-110.
- Maduka, C., & Okafor, O. (n.d.). Pentingnya motivasi dalam pengelolaan karwayan manufaktur.
- Muhammad Dinar Ramadhan dan Eny Winaryati. (2016). Kolerasi Metode Pembelajaran Terhadap Mindset Siswa Pada Pelajaran Kimia. *Jurnal Pendidikan Sains Vol 04, No 01*.
- Odukah, M. E. (2016). Factors Influencing Staff Motivation among Employees: A Case Study of Equator Bottlers (cola cola) Kenya. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Randy Chrispian, Bonita Gosal, Sienny Thio, Endo Wijaya Kartika. (2014). Analisa motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Folks Coffee and Tea Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Start-Up bisnis*.
- Ratna Haryani dan M.M.W. Tairas. (2014). Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Berprestasi Dari Keluarga Tidak Mampu Secara Ekonomi. *jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol 3, No. 01, Hal 31-36*.
- Sebastien F.M Chastin, Nicole Fitzpatrick, Michelle Andrews and natalie Dicroce. (2014). Determinants of Sedentary Behavior, Motivation, Barriers and Strategies to Reduce Sitting Time in Older Women: A Qualitative Investigation. *Environ. Res. Public Health*.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA vol 1, No 1, Hal 38-44*.
- Setiawan dan Nuddin Harahab. (20013). Analisis Motivasi dan Kepuasan Konsumen Terhadap Produk Olahan Seafood. *jurnal ECSOFim vol.1 no.1*.
- Setiawan, J. (2014). Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam . *Jurnal AKMENBIS Vol III, No 1, Hal 12-18*.
- Surjosuseno, D. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC. *AGORA Vol 3, No 2*.
- Susanto, B. S. (2014). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal studia Akutansi dan Bisnis Vol 1, No 3, Hal 319-338*.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *jurnal AROGA Vol 3, No 2, Hal 37-45*.

- Wikanso. (2013). Peningkatan Motivasi Belajar, Kemampuan Berpikir Kritis dan Prestasi Belajar Melalui Strategi Pembelajaran Berbasis Masalah Dengan Metode Inquiry Pada Mahasiswa Semester III Program Study Bahasa Indonesia. *urnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi Vol 13, No 2, Hal 39-49*.
- Zammer, H., Ali, S., Nisar, w., & Muhammad, A. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *nternational Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences vol 4, no 1*.