

MOTIVASI KERJA ANGGOTA MAZE DALAM MELAKUKAN BISNIS PROJECT

Ade Saputra

Jurusan Manajemen, Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra
E-mail: adespt96@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the failure of MAZE's members in executing work activities and achieving turnover targets. The root of the problem is the low level of performance of MAZE's members. Hence, the purpose of this study is to determine the motivation level of MAZE's members in executing their business project. The informants in this qualitative research are MAZE's members, the project facilitator, and a human resource expert. Results suggest that the work motivation of MAZE's members can be improved in order to perform optimally. The factors affecting the motivation of MAZE's members include responsibility, grade, product, advancement, income, job desc, relationship and Facilitator.*

Keywords: *Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Work Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kegagalan anggota MAZE dalam merealisasikan aktivitas-aktivitas kerja dan target omset yang telah ditentukan. Setelah ditelusuri, ternyata permasalahan yang dialami berasal dari tenaga kerja MAZE, yang dimana anggota MAZE memiliki tingkat kinerja yang rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja anggota MAZE dalam melakukan bisnis project. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informan berupa Anggota MAZE, Fasilitator dan Pakar Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dihasilkan oleh anggota MAZE sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat memotivasi secara optimal didalam berkinerja. Motivasi kerja anggota MAZE dalam melakukan bisnis project yaitu kewajiban, nilai, produk, pengembangan diri, penghasilan, *job desc*, hubungan dan Fasilitator.

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia yang merupakan negara berkembang, memiliki sektor industri yang terdiri atas usaha besar dan UMKM. Salah satu sektor industri yang menunjang perekonomian di Indonesia yaitu industri pakaian. Peningkatan rata-rata pengeluaran per kapita industri pakaian, alas kaki dan tutup kepala di daerah perkotaan dan perdesaan pada tahun 2012 hingga 2015 membuktikan bahwa tingkat konsumsi pakaian di Indonesia juga mengalami peningkatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa bisnis di industri pakaian masih memiliki prospek yang sangat besar untuk kedepan.

Seiring berjalan waktu, bisnis *start-up* di Indonesia berkembang pesat, sehingga mengakibatkan persaingan di berbagai industri semakin tajam. Untuk dapat bertahan dalam persaingan industri sejenis, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru, yang hanya didapatkan dari karyawan yang memiliki tingkat produktivitas, inovasi dan kreatifitas tinggi. Kriteria tersebut diperoleh dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu komponen yang diperlukan dalam membentuk manajemen sumber daya manusia yang tepat yaitu motivasi untuk bekerja, yang bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu (Suyanto dan Jihad, 2013:61).

MAZE adalah sebuah bisnis *project* yang didirikan oleh empat orang mahasiswa jurusan IBM Universitas Ciputra yang bergerak di bidang industri pakaian, yaitu menjual kaos berbahan *cotton slub*. MAZE berdiri sejak Juni 2015 pada semester 3 perkuliahan di Universitas Ciputra. MAZE mengalami ketidakstabilan kinerja setiap semester. Pergantian dosen fasilitator yang memiliki gaya bimbingan berbeda menjadi salah satu faktor pemicu perubahan dari kinerja anggota MAZE. Berdasarkan hasil tanya jawab terhadap dua anggota MAZE, mengenai alasan menjalankan bisnis *project* saat ini, diperoleh jawaban-jawaban yang dapat dikaitkan dengan indikator motivasi intrinsik, yaitu tanggung jawab dan pekerjaan yang meyakinkan, motivasi intrinsik sendiri mendorong seseorang melakukan sesuatu demi kepentingan sendiri karena suatu ketertarikan atau suatu kesenangan (Gagne, 2014:1).

Selama menjalankan bisnis *project*, MAZE menghadapi permasalahan internal perusahaan selama menjalankan *project* antara lain, tidak mendapatkan mitra bisnis yang tepat dalam menjahit produk MAZE, aktivitas marketing terhambat karena kualitas produk MAZE tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan mengakibatkan biaya yang dibutuhkan dalam melakukan proses produksi selalu berubah-ubah tergantung pada mitra bisnis yang digunakan. Seluruh masalah tersebut berakar dari permasalahan sumber daya, dimana anggota kurang termotivasi dalam menjalankan bisnis. MAZE telah melakukan pergantian mitra bisnis hampir di setiap semester, hal tersebut terjadi karena anggota MAZE malas dalam mengidentifikasi mitra bisnis sebelum digunakan, sehingga menimbulkan masalah bagi anggota MAZE dalam menjalankan bisnis *project*. Permasalahan tersebut telah dibahas didalam bimbingan dengan dosen fasilitator, yang dimana dosen fasilitator memberikan suatu perintah untuk mencari mitra bisnis yang tepat sesuai kebutuhan, akan tetapi anggota MAZE tetap tidak berhasil memperoleh mitra bisnis tersebut. Hal ini dapat dikaitkan dengan pengertian motivasi ekstrinsik dimana menurut Suyanto dan Jihad (2013:61), motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu karena ada ajakan, suruhan atau dorongan dari orang lain.

Sementara itu, jumlah perolehan omset MAZE semester 3 sampai semester 6 bergerak secara dinamis dan target omset MAZE di setiap semester tidak pernah tercapai. Pada semester 4 hingga semester 6, MAZE mengalami penurunan omset terus menerus, dimana pada semester 4 mencapai omset tertinggi yaitu Rp 1.875.000, sedangkan pada semester 6 memperoleh omset terendah sebesar Rp 1.000.000. Meskipun dosen fasilitator pada setiap semester telah memberikan perintah untuk merealisasikan target omset, yang disertakan juga dengan pemberian solusi untuk target pasar yang dapat dituju oleh MAZE guna memperoleh omset yang tinggi, namun anggota MAZE tetap tidak berhasil untuk menjalankan perintah tersebut.

Berkaitan dengan perolehan omset, anggota MAZE pada semester 4 hingga semester 6 juga mengalami penurunan kinerja dan pada semester 6 memperoleh rata-rata kinerja yang terendah, dengan kategori buruk. Menurut Gardjito *et al.* (2014) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Diketahui bahwa kinerja dengan kategori buruk terjadi pada semester 3, 5 dan 6, sehingga kinerja dengan kategori buruk memiliki tingkat persentase sebesar 75% dari keseluruhan semester.

Hingga saat ini, anggota MAZE membutuhkan pemberian dorongan dan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi untuk bekerja merupakan hal yang sangat penting agar anggota MAZE dapat

sukses dalam menjalankan bisnis perusahaan. Tanpa terpenuhi hasrat dan motivasi dalam bekerja, maka anggota MAZE tidak dapat merealisasikan tugas sesuai dengan kewajiban. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja anggota MAZE dalam melakukan bisnis *project*.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Wulansari *et al.* (2014), sebagai proses yang terdiri atas intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam usaha mencapai tujuan. Sidanti (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Badrudin (2013) dalam Zenah (2014), tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral, kedisiplinan, loyalitas, partisipasi, kreativitas, kepuasan kerja, produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan.
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
6. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Teori Maslow

Teori Abraham Maslow yang paling sering digunakan sebagai acuan adalah teori "Hirarki Kebutuhan". Menurut Maslow (1954) dalam Villafiorita (2014:166), kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologi dan kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri, sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang lain, yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri. Kebutuhan dasar yang telah dipenuhi akan menjadi motivasi utama sekaligus mendorong keinginan untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi.

2. Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland (1985) dalam Karami dan Ismail (2012:32) menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan yang dapat melatar belakangi motivasi, yang dimana pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi atau mencapai standar, kekuasaan merupakan suatu hal yang menjadikan orang lain berperilaku sedemikian rupa dan hubungan merupakan keinginan antarpersonal untuk menciptakan suasana yang bersifat ramah dan akrab didalam lingkungan organisasi.

Motivasi intrinsik

Menurut Timotius (2016:107), motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu, individu dengan kesadaran yang tinggi akan melaksanakan tugas yang dimiliki tanpa paksaan atau mengharapkan imbalan. Menurut Herzberg (1966) dalam Prahawati dan Simbolon (2014), ada beberapa faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik, antara lain:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan faktor motivator bagi karyawan apabila perusahaan membiarkan karyawan untuk berpartisipasi di sepanjang pekerjaan itu memungkinkan. Prinsip partisipasi akan membuat karyawan mampu merencanakan dan melaksanakan pekerjaan itu sendiri sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Penghargaan

Keberhasilan karyawan dapat dilihat melalui prestasi yang diraih di dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang baik. Apabila

karyawan telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka perusahaan harus menyatakan keberhasilan itu.

3. Pekerjaan itu sendiri

Perusahaan harus menunjukkan bahwa perusahaan tersebut riil dan meyakinkan, sehingga pekerjaan yang ada akan dianggap penting oleh para karyawan. Setiap karyawan di dalam perusahaan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, demi keberlangsungan perusahaan.

4. Pengembangan

Faktor pengembangan dapat berfungsi sebagai motivator, apabila karyawan diberikan pelatihan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bagi karyawan yang telah menerima pelatihan dan memperoleh perkembangan, maka perusahaan akan menaikkan pangkat karyawan tersebut.

Motivasi ekstrinsik

Menurut Timotius (2016:107) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu, motivasi ini sering dijadikan penyebab dari mogok kerja didalam perusahaan jika manajemen tidak memberikan imbalan yang adil dan sesuai. Menurut Herzberg (1966) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014), ada beberapa faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik, antara lain:

1. Gaji

Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini merupakan bentuk timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

2. Kebijakan

Kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki tujuan sebagai acuan manajemen dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki, sehingga keadilan dapat ditegakkan.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara sesama bawahan dan bawahan dengan atasan harus terjaga dengan baik, sehingga didalam organisasi tidak timbul rasa canggung, tetapi timbul keinginan untuk bergaul satu dengan yang lain.

4. Supervisi

Kualitas pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus memiliki kecakapan dalam mengawasi karyawan, sehingga tercipta kenyamanan antara pihak.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena bersifat deskriptif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah bertatap muka secara langsung dengan informan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis motivasi kerja anggota MAZE, sedangkan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah informan dari internal perusahaan sebagai pelaku bisnis, maupun dosen fasilitator dan pakar Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan mengenai objek penelitian.

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah wawancara sistematik dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode *member check*, peneliti akan menafsirkan data yang diperoleh dari informan, apabila penafsiran data disepakati oleh informan berarti data tersebut *valid*, akan tetapi jika penafsiran data tidak disepakati oleh informan, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan informan dan bahkan peneliti harus merubah penafsiran tersebut apabila perbedaan cukup tajam.

Hasil wawancara yang telah berhasil melalui uji validitas dan reliabilitas akan dianalisis secara kualitatif deskriptif. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman (1984) dalam Rahayu (2014), yang menyatakan proses analisis data terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemusatan perhatian pada penyederhanaan, peneliti melakukan pemilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang dan mana yang merupakan ringkasan. Pada penelitian ini, data yang sudah dikumpulkan dari hasil wawancara dengan informan akan direduksi menjadi data yang lebih sederhana dan memuat poin-poin penting mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan topik yang sedang dibahas peneliti yaitu "Analisis Motivasi Kerja Anggota MAZE dalam Melakukan Bisnis *Project*".

2. *Display* Data

Display data adalah kegiatan mengumpulkan informasi dan disusun, sehingga memberi kemungkinan akan timbul penarikan kesimpulan. *Display* data dalam penelitian ini berupa hasil wawancara yang berbentuk transkrip dan memuat informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota MAZE dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guna meningkatkan kinerja perusahaan. Informasi yang dikaji tersebut dibuatkan transkrip yang telah diberi kode pada masing-masing hasil wawancara dan catatan lapangan.

3. *Verifikasi*

Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Tahap penarikan kesimpulan memuat semua data yang telah didapatkan dan disusun dari awal. Penarikan kesimpulan ini juga bersifat terbuka, yaitu terbuka terhadap berbagai perubahan, penyempurnaan dan perbaikan dari data-data yang baru akan dimasukkan. Peneliti akan mengambil kesimpulan melalui data transkrip wawancara yang sudah direduksi dan disajikan dalam kalimat paragraf, dengan tujuan supaya motivasi kerja anggota MAZE bisa menjadi lebih baik lagi sekaligus dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Selama menjalankan bisnis *project* MAZE, diketahui bahwa motivasi kerja digunakan sebagai dorongan yang menopang *project* MAZE agar tetap berjalan dari awal pembentukan hingga sekarang. Menurut Timotius (2016:107), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan hasil wawancara, anggota MAZE termotivasi untuk berkinerja oleh faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi kerja anggota MAZE

1. Kewajiban

Selama menjalankan bisnis *project*, anggota MAZE diketahui telah termotivasi oleh faktor tanggung jawab dan faktor menjaga bisnis *project*. Faktor tanggung jawab telah mendorong CEO untuk ikut berkontribusi didalam pelaksanaan setiap *jobdesc*, baik itu bagian produksi, *marketing* maupun *finance*, serta mendorong CFO untuk mengelola keuangan perusahaan dengan baik. Namun, seiring berjalannya waktu, tanggung jawab anggota MAZE semakin memburuk yang dikarenakan beberapa anggota terlalu sering memberikan bantuan terhadap *jobdesc* yang bukan miliknya. Hal ini mengakibatkan anggota yang dibantu semakin bergantung pada bantuan anggota lain, sehingga tanggung jawab anggota tersebut semakin menurun.

2. Nilai

Anggota MAZE telah termotivasi oleh faktor nilai karena merupakan kebutuhan yang penting bagi mahasiswa. Setiap anggota MAZE terdorong untuk meningkatkan kinerjanya guna memperoleh nilai yang baik dengan berusaha untuk mengikuti pameran-pameran serta berusaha untuk merealisasikan target-target yang telah ditentukan. Pada semester awal, yaitu semester 3, 4 dan 5, untuk memperoleh nilai yang baik diperlukan motivasi kerja yang besar karena mengutamakan perolehan omset. Sedangkan, di semester akhir, yaitu semester 6, meskipun perolehan omset berada di titik terendah, akan tetapi nilai yang diperoleh justru baik. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja yang dihasilkan oleh nilai semakin berkurang karena mudahnya memperoleh nilai yang baik, oleh karena itu kinerja anggota MAZE semakin menurun pula.

3. Produk

Hasil analisis data menunjukkan bahwa anggota MAZE telah termotivasi oleh faktor respon konsumen terhadap produk MAZE dan faktor bangga terhadap keunggulan kompetitif produk. Kedua faktor ini mendorong anggota MAZE untuk tetap percaya diri dalam melakukan *marketing* produk dan berusaha untuk tetap menjalankan bisnis *project* MAZE. Akan tetapi, motivasi kerja yang dihasilkan oleh produk MAZE semakin menurun yang dikarenakan kemunculan pesaing-pesaing yang memproduksi produk yang sejenis dengan MAZE, yang dimana melemahkan keunggulan kompetitif dari produk MAZE. Pada awal semester, penggunaan bahan *cotton slub* dan *cutting body fit* masih sangat jarang ditemukan. Namun, pada akhir semester banyak ditemukan produk yang menggunakan bahan dan *cutting* yang sejenis. Hal ini mengakibatkan kinerja MAZE semakin menurun karena anggota MAZE mengalami kesulitan didalam menjual produk.

4. Pengembangan Diri

Salah satu faktor motivasi kerja anggota MAZE yaitu ketertarikan terhadap ilmu pengetahuan, yang dimana mendorong anggota MAZE untuk ikut berkontribusi didalam setiap aktivitas didalam MAZE. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya melakukan *marketing* produk *fashion*, mengetahui berbagai macam informasi mengenai produksi, seperti bahan yang baik maupun *cutting* produk, juga untuk mengetahui bagaimana cara membuat laporan keuangan setiap bulan. Namun, didalam MAZE, terdapat anggota yang merasa tidak mahir didalam melakukan aktivitas lain yang bukan tanggung jawabnya. Rasa ketidakmahiran tersebut dapat menghambat keinginan dirinya untuk memperoleh ilmu pengetahuan mengenai bisnis, sehingga mengakibatkan timbulnya rasa tidak ingin membantu maupun berkontribusi di *jobdesc* milik anggota lain.

5. Penghasilan

Bisnis *project* MAZE memberikan bentuk kompensasi finansial yang berupa pembagian hasil secara merata dari keseluruhan omset. Berdasarkan hasil analisis data, apabila ada bentuk kompensasi lain yaitu gaji, gaji tersebut dapat memotivasi anggota MAZE untuk meningkatkan kinerjanya. Setelah menjalani bisnis *project* MAZE, anggota MAZE merasa tidak puas dengan perolehan omset, omset yang diperoleh semakin menurun. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja yang dihasilkan oleh perolehan omset semakin memburuk seiring berjalannya waktu. Selain itu, karena seluruh perolehan omset dibagi secara merata, anggota yang memiliki kinerja buruk pun memperoleh jumlah yang sama dengan anggota yang memiliki kinerja baik. Bentuk ketidakadilan tersebut dapat menurunkan semangat bekerja dari anggota MAZE.

6. Job Desc

Pembagian tugas kerja didalam MAZE didasarkan pada *passion* dari setiap anggota MAZE, yang dimana bekerja sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Faktor *passion* dapat mendorong setiap individual didalam MAZE untuk menjalankan tugas-tugas dengan baik, tugas tersebut dapat berupa *paperwork* maupun aktivitas-aktivitas kerja dari setiap *jobdesc*. Namun, motivasi kerja yang dibentuk oleh *passion* semakin memburuk karena timbulnya ketidakadilan mengenai progres kerja dari masing-masing anggota MAZE.

7. Hubungan

Perasaan sungkan antara individual didalam MAZE dapat mendorong anggota MAZE untuk saling membantu didalam pelaksanaan setiap aktivitas dan juga saling berusaha untuk menunjukkan performa kerja yang baik atau itikad yang baik. Hal-hal tersebut secara tidak langsung membangun komunikasi yang baik didalam MAZE, sehingga dapat memudahkan anggota MAZE dalam berkinerja. Akan tetapi, didalam hubungan anggota MAZE, ada juga faktor pengaruh individual yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Apabila salah anggota MAZE bekerja secara maksimal, maka anggota yang lain juga akan bekerja secara maksimal, begitu juga dengan sebaliknya. Pengaruh individual anggota MAZE dapat mengalahkan perasaan sungkan antara individual anggota MAZE, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor pengaruh individual memiliki peran yang besar dalam menentukan kinerja bisnis *project* MAZE.

8. Fasilitator

Selama menjalankan bisnis *project*, anggota MAZE termotivasi oleh pengawasan Fasilitator karena adanya perasaan sungkan dan juga tidak ingin dipandang buruk. Alasan-alasan tersebut mengarah kepada tujuan utamanya, yaitu untuk memperoleh nilai yang baik. Secara tidak langsung, Fasilitator dapat membantu dalam pengembangan bisnis *project* melalui tugas-tugas yang diberikan. Namun, pada dasarnya, anggota MAZE bekerja hanya berdasarkan perintah dari Fasilitator. Ketika anggota MAZE

memperoleh Fasilitator yang santai, seperti pada semester 6, maka anggota MAZE juga akan berkinerja secara santai. Meskipun bekerja secara santai, anggota MAZE tetap memperoleh nilai yang baik didalam mata kuliah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Motivasi kerja anggota MAZE dalam melakukan bisnis *project* terdiri atas faktor-faktor motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat memotivasi secara optimal didalam berkinerja.

Pada awal menjalankan bisnis *project* MAZE, anggota MAZE termotivasi oleh tanggung jawab untuk bersedia berkontribusi didalam pelaksanaan setiap *jobdesc* agar perusahaan dapat *survive* di masa yang akan datang. Namun, seiring berjalannya waktu, beberapa anggota terlalu sering memberikan bantuan terhadap anggota lain dan mengakibatkan kesadaran akan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing individual semakin menurun.

Begitu juga dengan nilai, yang dimana ketika semester awal, anggota MAZE termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh nilai yang baik didalam mata kuliah, mengingat bahwa nilai yang baik hanya dapat diperoleh dari perolehan omset yang tinggi. Sedangkan pada semester akhir, meskipun perolehan omset berada di titik terendah, tetapi nilai yang diperoleh justru baik. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja anggota MAZE semakin berkurang karena kemudahan untuk memperoleh nilai yang baik.

Selain itu, pada awal berdirinya bisnis *project*, anggota MAZE termotivasi oleh respon positif konsumen dan juga rasa bangga terhadap keunggulan kompetitif produk. Hal ini dapat memotivasi anggota MAZE untuk tetap percaya diri dalam melakukan *marketing* produk serta berusaha untuk tetap menjalankan bisnis *project* MAZE. Akan tetapi di akhir semester, banyak bermunculan pesaing dengan produk sejenis yang dapat melemahkan keunggulan kompetitif produk MAZE, sehingga anggota MAZE mengalami kesulitan dalam menjual produk dan mengakibatkan kinerja MAZE semakin menurun.

Anggota MAZE memiliki keinginan untuk memperoleh ilmu pengetahuan, sehingga anggota menjadi termotivasi untuk berkontribusi didalam pelaksanaan setiap *jobdesc*, baik itu *jobdesc* milik sendiri maupun milik anggota lain guna memperoleh ilmu pengetahuan didalam bisnis. Namun, ada juga anggota yang tidak mahir dalam melakukan aktivitas lain yang bukan tanggung jawabnya. Rasa ketidakmahiran tersebut dapat menghambat keinginan dirinya untuk memperoleh ilmu pengetahuan mengenai bisnis, sehingga mengakibatkan timbulnya rasa tidak ingin membantu maupun berkontribusi di *jobdesc* milik anggota lain.

Setelah menjalani bisnis *project*, anggota merasa tidak puas dengan perolehan omset, yang dimana omset yang diperoleh semakin menurun. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja yang dihasilkan oleh perolehan omset semakin memburuk seiring berjalannya waktu. Selain itu, karena seluruh perolehan omset dibagi secara merata, anggota yang memiliki kinerja buruk pun memperoleh jumlah yang sama dengan anggota yang memiliki kinerja baik. Bentuk ketidakadilan tersebut dapat menurunkan semangat bekerja dari anggota MAZE. Namun, apabila ada bentuk kompensasi lain yaitu gaji, gaji tersebut dapat memotivasi anggota MAZE untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembagian tugas kerja didalam MAZE didasarkan pada *passion* dari setiap anggota MAZE, *passion* dapat mendorong setiap individual didalam MAZE untuk menjalankan tugas-tugas dengan baik. Namun, motivasi kerja yang dibentuk oleh *passion* semakin memburuk karena timbulnya ketidakadilan mengenai progres kerja dari masing-masing anggota MAZE. Di semester tertentu, ada anggota yang memiliki progres kerja sangat buruk dan anggota tersebut tidak mendapat teguran maupun hukuman dari anggota lain. Hal ini menjadi penyebab adanya rasa kekecewaan yang dapat menurunkan motivasi kerja dari anggota lain.

Perasaan sungkan antara individual didalam MAZE dapat mendorong anggota MAZE untuk saling membantu didalam pelaksanaan setiap aktivitas dan juga saling berusaha untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Akan tetapi, didalam hubungan anggota MAZE, ada juga faktor pengaruh individual yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Pengaruh individual anggota MAZE dapat mengalahkan perasaan sungkan antara individual anggota MAZE, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor pengaruh individual memiliki peran yang besar dalam menentukan kinerja bisnis *project* MAZE.

Selama menjalankan bisnis *project*, anggota MAZE termotivasi oleh pengawasan Fasilitator karena adanya perasaan sungkan dan juga tidak ingin dipandang buruk. Alasan-alasan tersebut mengarah kepada tujuan utamanya, yaitu untuk memperoleh nilai yang baik. Namun, pada dasarnya, anggota MAZE bekerja hanya berdasarkan perintah dari Fasilitator. Ketika anggota MAZE memperoleh Fasilitator yang santai, maka MAZE akan menghasilkan kinerja yang rendah, seperti yang terjadi pada semester akhir.

Keterbatasan dan Saran

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian ini hanya menggunakan sebagian dari teori-teori motivasi dan hanya membahas motivasi untuk perusahaan *fashion* yang belum tentu dapat diterapkan didalam bidang usaha lain.

Peneliti menyarankan pengusaha untuk mempertimbangkan faktor-faktor motivasi kerja baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, karena individual tidak akan bisa bekerja apabila tidak ada motivasi. Faktor motivasi kerja yang dibutuhkan oleh individual tentu berbeda-beda. Oleh karena itu, tentukan dahulu tujuan dari membuka bisnis dan dari tujuan akan tercipta sebuah motivasi yang dapat mendorong semangat bekerja guna mencapai tujuan tersebut.

Saran untuk MAZE, anggota harus mengubah beberapa sistem manajemen perusahaan, seperti membuat sistem *punishment*, melakukan rotasi *jobdesc* di setiap pergantian semester, menetapkan sistem kompensasi yang tepat dan melakukan evaluasi di akhir pelaksanaan setiap *jobdesc*. Hal-hal tersebut bertujuan agar faktor kewajiban, pengembangan diri, penghasilan dan *jobdesc* dapat memotivasi anggota MAZE secara optimal.

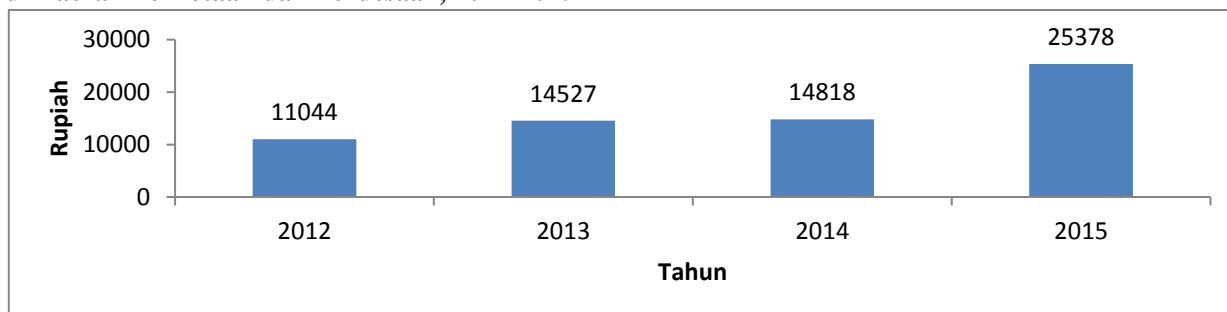
Saran untuk peneliti lain, mengembangkan penelitian terkait semangat bekerja individu didalam perusahaan dalam rangka menyempurnakan penelitian motivasi kerja atau menggunakan metode lain yaitu metode kuantitatif untuk memperoleh informasi lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (2015), www.bps.go.id. Diakses pada 4 Agustus 2017.
- Gagne, Marlene. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.
- Gardjito, A. H., Mochammad Al M., dan G. E. Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No.1:1-8.
- Karami, R., dan M. Ismail. (2012). *Achievement Motivation in The Leadership Role of Extension Agents*. United Kingdom: Cambridge Scholars Publishing.
- Prahiawan, W., dan N. Simbolon. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 5, No.1:35-41.
- Rahayu, S. H. P. (2014). Pengelolaan Arsip Dinamis dalam Meningkatkan Sistem Informasi Manajemen di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 3, No.3:587-593.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No.1:44-53.
- Suyanto, dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: ANDI.
- Villafiorita, Adolfo. (2014). *Introduction to Software Project Management*. Florida: CRC Press.
- Wulansari, P., A. H. Damanik, dan A. P. Prasetyo. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No.2:163-171.
- Zenah, S. N. (2014). Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, Vol. 3, No.2:451-463.

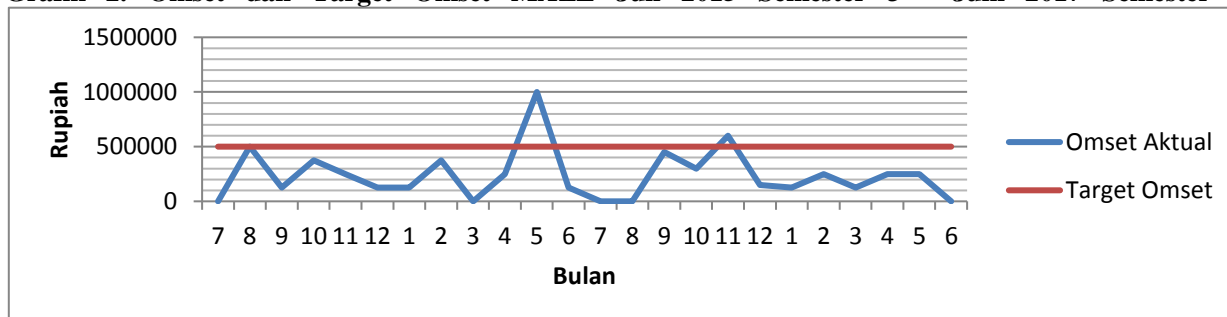
LAMPIRAN

Grafik 1. Rata-Rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Menurut Pakaian, Alas Kaki dan Tutup Kepala di Daerah Perkotaan dan Perdesaan, 2012-2015



Sumber: Badan Pusat Statistika (2017)

Grafik 2. Omset dan Target Omset MAZE Juli 2015 Semester 3 - Juni 2017 Semester 6



Sumber: Data Internal Perusahaan MAZE (2017)

Tabel 1.
Mitra Bisnis Juli 2015 Semester 3 - Juni 2017 Semester 6

Semester	Mitra Bisnis	Permasalahan
Juli 2015-Juni 2016 (Semester 3-Semester 4)	Konveksi Naga Sakti	Harga yang ditawarkan terlalu mahal
Juli 2016-Desember 2016 (Semester 5)	Konveksi Pakaian Renang	Memesan model <i>slim fit</i> hasil yang didapat <i>regular fit</i> , letak saku tidak sesuai
Januari 2017-Juni 2017 (Semester 6)	Konveksi Palmarius Jaya	Hasil produksi banyak yang cacat, jahitan lepas

Sumber: Data Internal Perusahaan MAZE (2017)

Tabel 2.
Penilaian Kinerja Anggota MAZE Juli 2015 Semester 3 - Juni 2017 Semester 6

Anggota	Kategori Penilaian: Buruk(0-34.99) Cukup(35-69.99) Baik(70-100)			
	Semester 3	Semester 4	Semester 5	Semester 6
Ade (CMO)	33.33	43.33	19.00	16.67
Richarta (CPO)	51.67	18.33	32.00	33.33
Khristian (CEO)	20.00	33.33	38.00	35.00
Michael (CFO)	18.33	50.00	36.00	18.33
Rata-Rata	30.83	36.25	31.25	25.83

Sumber: Data Internal Perusahaan MAZE (2017)