

EVALUASI MOTIVASI KERJA INDIVIDU DALAM PROYEK BISNIS OH MY CRAB

Fahmi Jaya Yulfiansyah¹ dan Thomas Stefanus Kaihatu²

International Business Management, Universitas Ciputra

E-mail: fjaya@student.ciputra.ac.id¹, thomas.kaihatu@ciputra.ac.id²

Abstract: *Motivation of work is a encouragement or a booster in the individual to perform certain goals. The individual work motivation of Oh My Crab has decreased compared to the beginning of this business. Individual work motivation has decreased due to several things in business projects. This study uses qualitative research methods that use semi-structured interviews as a method of data collection. Informants in this study are 3 people, namely Oh My Crab CEO, Oh My Crab CMO, and human resources experts. The results obtained in this study are the reasons for the decrease in work motivation because of the profit is incompareable with what has been done, to run the business simply because as a graduate course requirement, and the distance between homes away from the operational house makes it less responsibility on business projects. Therefore, Oh My Crab's individual work motivation needs to be improved in order to improve business project performance.*

Keywords: *Evaluation, Motivation of Work, Performance*

Abstrak: *Motivasi kerja merupakan dorongan atau penggerak dalam individu untuk melakukan tujuan tertentu. Motivasi kerja individu Oh My Crab mengalami penurunan jika dibandingkan dengan awal terbentuknya bisnis ini. Motivasi kerja individu mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal dalam proyek bisnis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Informan pada penelitian ini berjumlah 3 orang yaitu, CEO Oh My Crab, CMO Oh My Crab, dan pakar SDM. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah penyebab menurunnya motivasi kerja karena tidak sebandingnya keuntungan proyek bisnis dengan apa yang telah dilakukan, menjalani bisnis hanya karena sebagai syarat kelulusan mata kuliah, dan jarak rumah antar anggota yang jauh dari rumah operasional mengakibatkan kurangnya tanggungjawab pada proyek bisnis. Oleh karena itu, motivasi kerja individu Oh My Crab perlu ditingkatkan agar kinerja proyek bisnis ikut meningkat.*

Kata kunci: *Evaluasi, Kinerja, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Bentuk dari motivasi yang kuat dalam suatu organisasi dapat terlihat dari kinerja organisasi tersebut. Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika berbicara mengenai kinerja suatu perusahaan, maka salah satu cara untuk mengukur adalah dari pendapatan atau hasil yang dicapai suatu perusahaan. Hasil yang dicapai dapat berupa laporan penjualan dari perusahaan tersebut. Data menunjukkan bahwa laporan penjualan mulai meningkat pada semester 5, akan tetapi berbanding terbalik dengan semester 6 dan seterusnya yang justru mulai menurun atau tidak memenuhi target, meskipun target yang ditetapkan tidak mengalami kenaikan tetap saja target penjualan tidak terpenuhi.

Berdasarkan permasalahan dengan disertai kondisi dan fakta yang terjadi, maka peneliti sebagai salah satu *owner* Oh My Crab ingin meneliti tentang motivasi kerja individual didalam proyek bisnis Oh My Crab. Saat ini peneliti bertanggung jawab sebagai CFO dalam proyek bisnis. Peneliti merasa jika perusahaan Oh My Crab masih memiliki permasalahan dalam hal motivasi kerja yang mengakibatkan kurang motivasi untuk mengembangkan proyek bisnis. Oleh karena itu, sangat diperlukan penelitian lebih lanjut tentang evaluasi motivasi pada proyek bisnis Oh My Crab sehingga pada akhirnya dapat memberikan masukan dan solusi terkait dengan motivasi yang ada pada perusahaan *food and beverages* Oh My Crab.

LANDASAN TEORI

Definisi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam menjalankan suatu usaha. Artinya motivasi harus dimiliki oleh calon pengusaha dan setiap individu dalam tim yang terlibat dalam membangun suatu usaha. Agar setiap individu itu sendiri lebih nyaman dan puas untuk menjalankan usahanya. Seperti yang dikemukakan oleh Gondokusumo (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

Teori Motivasi Internal

Motivasi sebagai dorongan Internal menurut Badeni (2013) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

- 1) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

- 2) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

- a. Manusia jenis X:

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

- b. Manusia jenis Y:

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

Teori Motivasi Eksternal

Motivasi sebagai dorongan Eksternal menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

- 1) Teori Harapan

Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
- b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
- c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.

Kinerja Individu

Wirawan (2013) dalam mengukur kinerja level individual anggota tim dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja sama dengan anggota tim lainnya.
- 2) Partisipasi dalam rapat-rapat tim.
- 3) Secara sukarela berpartisipasi dalam proyek-proyek tim.
- 4) Komunikasi dengan para anggota tim dengan cara yang konstruktif.
- 5) Mengembangkan kerja sama dalam mencapai tujuan tim.
- 6) Cara menyelesaikan perbedaan pendapat dan konflik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan jawaban penelitian yang diinginkan. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) dalam Adi dan Wiryokusumo (2016) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif melalui proses wawancara informan. Melalui pendekatan kualitatif ini peneliti dapat mengevaluasi motivasi kerja terhadap kinerja setiap individu anggota proyek bisnis Oh My Crab.

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengevaluasi motivasi kerja individu dalam proyek bisnis Oh My Crab. Penentuan subjek pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Berdasarkan permasalahan penelitian ini yaitu motivasi kerja terhadap kinerja, maka yang akan dijadikan subjek penelitian adalah individu tiap anggota Oh My Crab yang masih aktif dan pakar di bidang SDM.

Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian *membercheck*. *Membercheck* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Reliabilitas dalam penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang reliabel apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Pengujiannya dilakukan dengan cara di audit oleh auditor yang independen yaitu pembimbing melakukan audit terhadap keseluruhan proses aktivitas penelitian (Sugiyono, 2017).

Metode Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

a) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b) *Data Display* (Penyajian Data)

Langkah kedua setelah reduksi data adalah menyajikan data. Yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif. Menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c) *Conclusion Drawing / Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah yang paling akhir setelah reduksi data dan penyajian data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan didapat saat peneliti sudah melakukan evaluasi motivasi kerja individu dalam proyek bisnis Oh My Crab. Maka akan ditarik kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Bisnis Oh My Crab merupakan proyek bisnis yang bergerak di bidang *food and beverages* yang berdiri sejak tahun 2015, yang didirikan oleh 5 orang mahasiswa Universitas Ciputra. Oh My Crab menjual berbagai macam makanan *seafood* yang menu utamanya adalah kepiting dan rajungan berkualitas baik dengan harga terjangkau. Awalnya bisnis ini melakukan penjualan dengan jasa *delivery* yang bertujuan untuk memudahkan konsumen yang tidak memiliki waktu ataupun sibuk untuk mendapatkan produk. Selain itu Oh My Crab juga sering kali membuka *stand* di pameran-pameran. Seiring berjalannya waktu, akhirnya Oh My Crab membuka *offline store* di Jalan Kenjeran, Pantai Mentari.

Analisis Motivasi Kerja

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap anggota Oh My Crab mengenai motivasi kerja anggota lain apakah naik atau turun mendapatkan hasil bahwa Rahmat sebagai CEO menyatakan kondisi motivasi kerja dari anggota semakin hari dapat dilihat menurun. Begitu juga dengan Daniel sebagai CMO yang menyatakan bahwa motivasi anggota turun dalam bekerja sehingga omzet nya pun dapat dilihat menurun. Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

"Ya menurut saya jelas menurun, karena semakin lama tiap anggota terlihat sangat kurang dalam melakukan pekerjaan sesuai jobdisnya. Seperti Fahmi yang kurang dalam melakukan pembukuannya. Ini menyebabkan perusahaan akhirnya jadi bingung loh. Terus Daniel kadang-kadang disuruh marketing sering lupa, akhirnya ya kita jarang marketing. Padahal marketing juga penting kalau gak ada marketing ya produk tidak di kenal oleh masyarakat." (R-MT-R34)

"Ya menurut saya sih kalau bilang semakin lama ya semakin menurun, dilihat aja dari segi penjualan omzetnya selalu menurun terus juga target nggak pernah tercapai. Kalau meeting atau pertemuan ya juga malas-malasan akhirnya telat, kadang juga ya tiba-tiba nggak datang dengan alasan tertentu. Kalau motivasi kerjanya baik ya harusnya perusahaan tetap stabil. Ini semakin lama semakin menurun, menandakan kalau motivasi kerjanya berarti menurun. Menurut saya kalau motivasinya naik ya perusahaan jadi stabil dan juga performanya naik. Ini dikarenakan juga kan kayak kurang fokus gitu kinerjanya Memet, Fahmi sama saya juga. Sehingga berakibat ke perusahaan yang akhirnya menurun gitu aja sih menurut saya." (D-MT-D-32)

Analisis Motivasi Internal

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia mengenai motivasi intrinsik mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik dapat berupa reward dan juga pencapaian lainnya yang membuat anggota bangga dengan pekerjaanya.

"Ngga masalah, itu sah-sah aja memiliki salah satunya. Cuma instrinsiknya misal pernah menang, dapat reward menang, pridenya naik, nah itu instrinsik, rasa puasnya itu bisa masuk." (I-MI-F-24)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap CEO Oh my crab mengenai motivasinya secara internal di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa motivasinya hanya bagus di awal, tetapi karena minatnya berubah seiring berjalannya waktu yang dikarenakan banyak anggota yang keluar dan teman-teman dari organisasi baru di luar perusahaan yang membuatnya lebih fokus di dalam organisasinya daripada di perusahaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan juga terhadap Daniel mendapatkan hasil bahwa motivasi dalam internalnya sangat ingin perusahaan maju tetapi terkadang karena faktor jarak lokasi yang jauh antara rumah dan lokasi usaha menjadikannya malas untuk berangkat.

"Pada awalnya saya memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan bisnis. Ya namanya awal-awal bisnis pasti semangat. Menurut saya motivasi atau penggerak ini dari dalam diri sendiri, entah mengapa semakin lama motivasi dari dalam diri akhirnya bisa menurun dan berakibat tidak optimal dalam bekerja, saya juga punya kesibukan lain di Mahatra jadi kayak lebih asik dan fokus disana." (R-MI-R-36)

"Motivasi internal atau instrinsik itu saya sendiri sangat pingin perusahaan itu untuk maju. Nah pasti kalau saya ingin perusahaan itu maju saya punya motivasi dari dalam diri sendiri untuk maju kedepan gitu. Tapi ya dilihat juga kan rumah saya juga jauh jadi terkadang mau berangkat ke kenjeran itu males ga karuan, ya jadi setengah-setengah." (D-MI-D-34)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia pada penelitian ini mengenai motivasi internal mendapatkan hasil bahwa adanya hasrat dalam bekerja di dalam perusahaan merupakan salah satu motivasi intrinsik.

“Kalau dua-duanya saling berhubungan ke individualnya iya. Contohnya begini hm saya bekerja di perusahaan ini start up ini karena saya rasa hasrat saya terpenuhi, waktu itu sangat senang banget dengan seafood bekerja mencari pasar senang banget, itu instrinsik. Ada pride tersendiri dari dalam diri, pride itu muncul karena ya karena melihat ada peluang yang ini gini loh.” (I-MI-F-18)

Analisis Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal juga merupakan rangsangan dari luar yang membuat seseorang ingin bekerja dengan maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia mengenai motivasi eksternal mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara finansial dapat membantu motivasi eksternal anggota tumbuh.

“Kalau dari luar biasanya gini, hmm kalau aku bekerja disini aku akan dapat belajar lebih banyak. Aku akan dapat reward berupa financial yang lebih. Jadi kalau aku di bisnis ini karena hmm bisnis ini lebih ke trading. Maka aku berharap dapat kompensasi secara financial itu lebih, itu dari luar.” (I-ME-F-24)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap anggota Oh My Crab mengenai motivasi eksternal di dalam bekerja di perusahaan mendapatkan hasil bahwa Rahmat sebagai CEO menyatakan bahwa dulu motivasi nya bisa tumbuh tetapi saat ini karena nilai yang di dapat di dalam mata kuliah juga tidak baik dan tidak adanya keuntungan maka motivasinya berkurang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan juga terhadap Daniel sebagai CMO dari Oh My Crab mendapatkan hasil bahwa tidak adanya keuntungan dari modal yang ditanamkan membuat malas untuk bekerja dengan fokus dan tenaga yang penuh.

“Ada dorongan dari luar, contohnya ya seperti untuk kelulusan atau mendapatkan nilai di entrepreneurship. Kan awalnya kita satu tim merasa optimis bisa meraih nilai A, dan karena termotivasi oleh itu akhirnya kinerja tim sangat baik dan imbasnya perusahaan berjalan dengan stabil. Untuk beberapa semester selanjutnya, dan setelah terkena beberapa masalah, tim sudah malas-malas an dan menganggap kalau tidak perlu bekerja keras dan mengejar nilai A, B, bahkan B-. Ya biasanya pada semester-semester tengah dan akhir itu gak mentingin nilai, yang penting lulus lah. Makanya pada akhirnya tim akhirnya motivasinya berkurang dan berujung ke kinerja yang kurang maksimal” (R-ME-R-38)

“Kalau eksternalnya sendiri ya gimana ya keuntungan saya juga tidak kembali dari modal yang saya tanamkan. Ditambah lagi tenaga dan yang lainnya. Kalau saya lihat dengan keuntungan yang tidak maksimal saya jadi malas untuk bekerja dengan full yang berdampak juga pada internal saya.” (D-ME-D-34)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia mengenai pentingnya motivasi mendapatkan hasil bahwa motivasi merupakan hal penting dalam menjalankan perusahaan, jadi lebih kearah dorongan untuk bekerja mencapai tujuan.

“Kalau ngga ada motivasinya dia ngga akan bekerja, ya toh. Motivasi itu kan dorongan untuk mencapai tujuan itu, kalau ngga ada dorongan untuk meraih. Saya itu lapar, tapi kalau saya duduk aja, ngga ada motivasi untuk ngambil makanan, saya makan apa. Artinya, motivasi kerja kalau ngga ada motivasinya, mending ngga kerja. Pasti harus ada dorongan tertentu yang membuat individual itu bergerak.” (I-ME-I-26)

Analisis Kinerja

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia mengenai kinerja mendapatkan hasil bahwa kinerja merupakan ukuran dari kapasitas individual di dalam perusahaan dan perilakunya sehari-hari di dalam bekerja.

“Kalau kinerja menurut saya sih adalah ukuran kapasitas individual dalam melaksanakan tugasnya. Karena kinerja harus terukur, kinerja itu bisa dari hmm work oriented. Kalau work orientednya berdasarkan jobdisnya dia, targetnya dia, perolehannya dia, itu namanya nanti dievaluasi job evaluation. Nah kalau work oriented itu nanti ngaruhnya ke attitude nya dia bagaimana di proyek dia seperti apa, tingkah lakunya, behaviornya seperti apa, itu kalau evaluasi namanya performance evaluation jadi orang dilihat perilaku sehari-harinya gimana dia berperilaku dengan sesamanya, dengan temannya,

bagaimana komunikasinya lebih ke personal. Tapi kalau work oriented penilaian kinerja berdasarkan waktunya dia. Waktu dia sorry jobnya dia sebagai apa kalau punya target ini dijalani apa nggak, nah itu harus ditetapkan standarnya dari awal.” (I-KN-I-28)

Menurut Wirawan (2013) dalam mengukur kinerja level individual anggota tim dapat diukur melalui kerja sama dengan anggota tim lainnya, partisipasi dalam rapat-rapat tim. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada anggota Oh My Crab mengenai kinerja anggota selama ini di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa menurut Rahmat kinerja anggota sebenarnya sudah baik ketika di awal, hal itu tercermin pada rapat yang selalu di adakan rutin dan saling membantu. Tetapi kini menurutnya kinerja anggotanya semakin menurun. Sedangkan menurut Daniel kinerja anggota di dalam perusahaan dapat dikatakan ada sisi positif dan negatifnya walaupun saat ini dirinya merasa bahwa kinerja anggota Oh My Crab menurun.

“Awal-nya kinerja tim pada mula terbentuknya Oh My Crab ini cukup baik. Sering melaksanakan rapat, dan kinerja juga sesuai dengan jobdesc masing-masing sehingga perusahaan ini berjalan dengan stabil. Jika ada anggota yang mengalami kesulitan, pasti ada anggota lainnya yang dengan suka rela membantu. Dengan begitu, perusahaan berjalan dengan baik dan stabil. Tetapi seiring berjalannya waktu, kinerja dari tim Oh My Crab semakin menurun dan tidak stabil seperti sebelumnya.” (R-KN-R-12)

“Sebenarnya ada baik ada jeleknya, ada positif ada negatifnya. Positifnya dulu mungkin kita sangat kompak ya dimana setiap anggota kalau ada masalah atau memiliki masalah dalam mengembangkan bisnis maksudnya kita saling berembuk atau bermusyawarah untuk menemukan solusi. Jadi misalnya CMO ada masalah saya mungkin bisa tanya ke Fahmi atau ke Memet jadi kita bisa saling melengkapi, jadi kita nggak terbatas pada jobdis. Negatifnya jadi ya kayak gitu tadi sih waktunya mesti telat ya apalagi rumah kita sangat jauh ya. Fahmi di wiyung Memet di kenjeran dan saya di Sidoarjo. Jadi keterbatasan jarak dan waktu jadi bikin kita nggak tepat waktu untuk datang, untuk buka toko, untuk buka stand pameran, untuk meeting atau pertemuan gitu.” (D-KN-D-16)

Menurut Wirawan (2013) dalam mengukur kinerja level individual anggota tim dapat diukur melalui kerja sama dalam mencapai tujuan tim, secara sukarela berpartisipasi dalam proyek-proyek tim. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap anggota Oh My Crab mengenai kinerjanya secara individu di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa Rahmat merasa di awal kinerja baik, tetapi karena banyak anggota yang malas Rahmat jadi ikut untuk malas dalam bekerja. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Daniel yang merasa semangatnya juga terhalang karena melihat rekan kerja yang sering telat dalam bekerja.

“Sama ya, awal-awal emang semangat, soalnya saya sejujurnya merasa optimis kalau bisnis ini bisa berkembang dengan baik. Tapi lama-lama saya juga ketularan anggota lain yang kinerjanya menurun. Saya jadi malas menegur anggota-anggota saya yang lalai dalam pekerjaannya, saya juga merasa kurang dalam komunikasi dengan anak-anak sehingga sering terjadi miskom.” (R-KN-R-16)

“Iya betul, kalau untuk bagian marketing sendiri untuk saya sendiri mungkin saya agak kurang dari segi promosinya baik offline maupun online kalau online terkadang lupa untuk upload atau update. Untuk update promosi kadang kurang ya begitu seperti kadang brosur yang mungkin karena keterbatasan waktu mungkin motivasi kerjanya juga sih. Kan semua itu berasal dari motivasi kerja ya. Nah itu kadang menurun manajemen waktu kurang bagus. Dan juga motivasi yang kurang menurut saya. Harusnya meskipun memiliki pekerjaan yang banyak tetapi didasari motivasi yang tinggi maka harusnya masih bisa fokus untuk bekerja di Oh My Crab. Itu aja sih.” (D-KN-D-20)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ahli sumber daya manusia mengenai adanya anggota yang malas bekerja dan menular kepada anggota lain mendapatkan hasil bahwa dalam urusan motivasi menurunkan motivasi adalah hal yang sangat mudah dan anggota yang malas dapat memberikan dampak tersebut.

“Oh sangat menular, pasti sangat menular. Karena antara meningkatkan motivasi dan menurunkan motivasi itu lebih gampang menurunkan motivasi sebenarnya. Jadi kalau misalnya ada yang malas atau performanya sudah buruk mestinya disarankan untuk meninggalkan supaya tidak memberikan dampak pada yang lain. Atau di minta mengundurkan diri.” (I-KN-I-30)

Pembahasan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis wawancara yang dilakukan terhadap anggota perusahaan Oh My Crab mengenai permasalahan hal yang ingin dicapai di dalam perusahaan dan kesamaan tujuan di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa anggota merasa ingin memajukan perusahaan kedepannya dan ingin membuat perusahaan ini bisa sukses kembali. Anggota juga merasa bahwa selama ini dapat bertahan di dalam perusahaan karena mereka memiliki visi dan misi yang sama antar anggota. Sehingga dalam hal ini adanya harapan yang dimiliki anggota di dalam perusahaan dapat tergolong baik dalam hal motivasi kerjanya. Tetapi apabila dilihat lebih mendalam lagi anggota saat ini masih jarang dapat berkumpul untuk rapat dan membahas masa depan perusahaan, motivasi kerja yang semakin lama terlihat semakin menurun.

“Kalau menurut saya memang ini kurangnya motivasi kerja dari dalam tiap individu, sehinggamenyebabkan kinerja menurun. Keluarnya 2 anggota berarti seperti tidak adanya motivasi kerja lagi sehingga mereka keluar. Awalnya saja perusahaan ini sempat berjalan dengan stabil meskipun perusahaan hanya beranggotakan tiga orang, tapi seiring waktu berjalan dan masalah-masalah yang muncul, anak-anak terlihat tidak bersemangat atau malas untuk bekerja. Menurut saya pribadi, ini memang motivasi kerja dari dalam diri individu masing-masing yang semakin lama semakin menurun. Akhirnya membuat kinerja tiap individu berkurang. Dan menurut saya, saya juga salah karena tidak memberikan dorongan atau motivasi untuk anggota anggota saya.” (R-MT-R-28)

Berdasarkan hasil analisis wawancara diatas CEO Oh My Crab sendiri menyadari bahwa motivasi anggota di dalam bekerja di dalam perusahaan masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan saat pertama kali mendirikan usaha. Dalam hal ini dapat terlihat jelas bahwa motivasi kerja anggota Oh My Crab dapat dikatakan rendah.

“Ya menurut saya jelas menurun, karena semakin lama tiap anggota terlihat sangat kurang dalam melakukan pekerjaan sesuai jobdisnya. Seperti Fahmi yang kurang dalam melakukan pembukuannya. Ini menyebabkan perusahaan akhirnya jadi bingung loh. Terus Daniel kadang-kadang disuruh marketing sering lupa, akhirnya ya kita jarang marketing. Padahal marketing juga penting kalau gak ada marketing ya produk tidak di kenal oleh masyarakat. Ntah mungkin karena kuliah atau kesibukan lainnya ya, mengingat Daniel dan Fahmi kan juga memiliki fambis sehingga saya rasa agak susah untuk mengatur waktu dengan baik. Kadang mereka ya kayak kurang fokus gitu kalau ngerjain pekerjaannya.” (R-MT-R34)

Pembahasan Motivasi Internal

Berdasarkan hasil analisis wawancara terhadap anggota perusahaan Oh My Crab mengenai motivasi dalam dirinya dapat terlihat bahwa anggota masih sibuk dengan urusan lain di luar perusahaan yang sesuai dengan minatnya selain di dalam perusahaan. Rahmat sebagai CEO saat ini menyatakan lebih senang berada di dalam organisasi lain begitu juga dengan Daniel yang menyatakan bahwa lokasi jarak yang jauh antara rumah dan lokasi usaha membuat nya malas untuk bekerja.

“Pada awalnya saya memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan bisnis. Ya namanya awal-awal bisnis pasti semangat. Menurut saya motivasi atau penggerak ini dari dalam diri sendiri, entah mengapa semakin lama motivasi dari dalam diri akhirnya bisa menurun dan berakibat tidak optimal dalam bekerja, saya juga punya kesibukan lain di Mahatra jadi kayak lebih asik dan fokus disana.” (R-MI-R-36)

“Motivasi internal atau instrinsik itu saya sendiri sangat pingin perusahaan itu untuk maju. Nah pasti kalau saya ingin perusahaan itu maju saya punya motivasi dari dalam diri sendiri untuk maju kedepan gitu. Tapi ya dilihat juga kan rumah saya juga jauh jadi terrkadang mau berangkat ke kenjeran itu males ga karuan, ya jadi setengah-setengah.” (D-MI-D-34)

Dalam hasil analisis wawancara tersebut dapat terlihat bahwa anggota tidak memiliki minat atau rangsangan dari dalam untuk bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi internal anggota masih rendah.

Pembahasan Motivasi Eksternal

Berdasarkan hasil analisis wawancara terhadap anggota Oh My Crab mendapatkan hasil bahwa anggota merasa saat ini nilai yang tidak terlalu tinggi dan juga tidak adanya keuntungan yang di dapat di dalam perusahaan membuat motivasinya di dalam perusahaan berkurang untuk bekerja.

“Ada dorongan dari luar, contohnya ya seperti untuk kelulusan atau mendapatkan nilai di entrepreneurship. Kan awalnya kita satu tim merasa optimis bisa meraih nilai A, dan karena termotivasi oleh itu akhirnya kinerja tim sangat baik dan imbasnya perusahaan berjalan dengan stabil. Untuk beberapa semester selanjutnya, dan setelah terkena beberapa masalah, tim sudah malas-malas an dan menganggap kalau tidak perlu bekerja keras dan mengejar nilai A, B, bahkan B-. Ya biasanya pada semester-semester tengah dan akhir itu gak mentingin nilai, yang penting lulus lah. Makanya pada akhirnya tim akhirnya motivasinya berkurang dan berujung ke kinerja yang kurang maksimal. Target jarang terpenuhi omzet ya seadanya, menurun banget omzet perusahaan itu. Ya soalnya nilai A udah tidak berarti lagi.” (R-ME-R-38)

“Kalau eksternalnya sendiri ya gimana ya keuntungan saya juga tidak kembali dari modal yang saya tanamkan. Ditambah lagi tenaga dan yang lainnya. Kalau saya lihat dengan keuntungan yang tidak maksimal saya jadi malas untuk bekerja dengan full yang berdampak juga pada internal saya.” (D-ME-D-34)

Dalam hasil analisis wawancara tersebut dapat terlihat bahwa kurangnya atau tidak terpenuhinya keuntungan secara finansial dapat menyebabkan anggota tidak memiliki motivasi, sehingga dalam indikator motivasi eksternal dapat dikatakan motivasi anggota rendah.

Pembahasan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan anggota perusahaan Oh My Crab mendapatkan hasil bahwa kinerja anggota sebenarnya sudah baik tetapi seiring berjalan waktu kinerja tersebut menurun karena banyak anggota yang meniru kebiasaan buruk anggota lainnya yang sering datang terlambat dan kurangnya komunikasi.

“Awal-nya kinerja tim pada mula terbentuknya Oh My Crab ini cukup baik. Sering melaksanakan rapat, dan kinerja juga sesuai dengan jobdesc masing-masing sehingga perusahaan ini berjalan dengan stabil. Jika ada anggota yang mengalami kesulitan, pasti ada anggota lainnya yang dengan suka rela membantu. Dengan begitu, perusahaan berjalan dengan baik dan stabil. Tetapi seiring berjalannya waktu, kinerja dari tim Oh My Crab semakin menurun dan tidak stabil seperti sebelumnya.” (R-KN-R-12)

“Sebenarnya ada baik ada jeleknya, ada positif ada negatifnya. Positifnya dulu mungkin kita sangat kompak ya dimana setiap anggota kalau ada masalah atau memiliki masalah dalam mengembangkan bisnis maksudnya kita saling berembuk atau bermusyawarah untuk menemukan solusi. Selain itu negatifnya jadi bagian finance misalnya pendataan berapa buah yang terjual atau berapa item yang terjual nah itu kayak kurang mendapatkan rekapan dari marketing gitu contohnya ooh kayak CEO punya strategi baru kurang mengkomunikasikan pada anggotanya ya seperti itu sih, sama juga kayak dibagian keuangan misalnya kalau laporan bulanan terlambat gitu.” (D-KN-D-16)

“Sama ya, awal-awal emang semangat, soalnya saya sejujurnya merasa optimis kalau bisnis ini bisa berkembang dengan baik. Tapi lama-lama saya juga ketularan anggota lain yang kinerjanya menurun. Saya jadi malas menegur anggota-anggota saya yang lalai dalam pekerjaannya, saya juga merasa kurang dalam komunikasi dengan anak-anak sehingga sering terjadi miskom.” (R-KN-R-16)

“Oke kalau menurutku Memet kayak antara jarak rumah yang jauh kadang untuk datang ke meeting datangnya telat, itu kan berarti menandakan dia punya motivasi yang menurun dia mungkin malas atau apalah pokoknya ada hal-hal tertentu yang bikin dia seperti itu. Kalau misalnya untuk Fahmi sendiri secara kinerja dalam membuat laporan dia sangat detil sangat teliti akan tetapi dia mungkin kadang nggak tepat waktu dikasih ke anggota juga. Kadang Fahmi itu kadang membuat laporan gitu antara pemasukan dan pengeluaran ada selisih seperti itu sih. Kadang juga dari keuangan ada selisih terkadang aktual dan faktual ada selisih gitu aja sih.” (D-KN-D-18)

Berdasarkan hasil analisis wawancara tersebut maka dapat terlihat bahwa anggota perusahaan Oh My Crab memiliki kinerja yang hanya baik di awal dan kemudian menurun seiring berjalannya waktu, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait tentang evaluasi motivasi kerja individu Oh My Crab, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tiap individu mengalami penurunan jika di bandingkan dari awal terbentuknya proyek bisnis ini. Oleh karena itu perlu adanya identifikasi motivasi kerja tiap individu yang ada saat ini dan melakukan evaluasi mengapa motivasi kerja individu mengalami penurunan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh individu dalam perusahaan akan langsung berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Damayanti dan Sumaryanti (2013) berpendapat bahwa pemahaman terhadap motivasi pekerjaan itu sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dari pekerja tersebut. Dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap tiap individu Oh My Crab dan pakar SDM. Jika motivasi kerja yang dimiliki oleh individu Oh My Crab itu kurang baik, maka kinerja individu itu akan kurang baik atau tidak maksimal. Tetapi berbeda dengan sebaliknya, jika motivasi kerja yang dimiliki oleh individu itu kuat atau baik, maka kinerja yang dihasilkan akan mengikuti baik juga.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh tiap individu Oh My Crab mengalami penurunan karena tiap individu sudah merasa tidak ada dorongan dari dalam diri untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi. Karena dirasa bisnis yang dibuat ini hanya untuk memenuhi persyaratan kelulusan mata kuliah dari kampus. Ditambah lagi rumah dan lokasi operasional yang jauh membuat anggota malas untuk berangkat melaksanakan tugasnya. Kurangnya keuntungan atau profit yang tidak sebanding dengan apa yang telah dilakukan oleh para tiap individu Oh My Crab, sehingga semakin lama kondisi perusahaan semakin menurun. Karena kondisi perusahaan bergantung pada motivasi kerja yang dimiliki oleh para individu itu sendiri

Keterbatasan dan Saran

Setelah melakukan analisis data, pembahasan dan simpulan maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yaitu :

1. Membuat bisnis ada baiknya didasari oleh keinginan dari tiap individu itu sendiri, bukan dari suatu keharusan atau kewajiban seperti syarat kelulusan mata kuliah. Jika mata kuliah itu sudah tidak ada maka motivasi kerja itu akan dengan cepat hilang.
2. Ada baiknya juga membuat tempat operasional yang strategis untuk para anggotanya, supaya memudahkan para anggota untuk datang ke tempat operasional itu sendiri dan juga lebih efisien menghemat waktu, menghemat biaya.
3. Saran yang terakhir adalah tiap individu baiknya mengevaluasi diri terhadap apa yang telah di kerjakan. Seringnya mengadakan rapat untuk mengevaluasi dapat membantu memecahkan suatu masalah dalam perusahaan tersebut.

Saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama, untuk lebih mengkaji pada faktor-faktor diluar motivasi kerja seperti *behavior* yang ada di perusahaan atau gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Djoko., & Wiryokusumo, Iskandar. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: University Press.

Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryanti. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, pp. 160.

Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, *Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol. 17 No. 2, pp. 196-206.

Maharjan, Sarita. (2012). Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*, Vol. 24, No 2, pp. 50.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Badeni (2013)