

MOTIVASI INDIVIDU PADA PERUSAHAAN LANGIT HARAPAN

Ariwibowo¹ dan Agustiono²

Universitas Ciputra

Email: tjohnny@student.ciputra.ac.id¹ dan agustiono@ciputra.ac.id²

Abstract: This research is based on the decreasing performance of individual Langit Harapan company, can be seen from the number of meetings with complete members are decreasing. After further investigation, it turns out the problems that occur in the company is the motivation that existed in the Langit Harapan company. The purpose of this research is to find out how the work motivation in Langit Harapan company in order to improve the work of members. The research method using qualitative approach with interview as data collection method. The informants are the member of the Langit Harapan company. The result of the research that is done shows that the work motivations of Langit Harapan are Interpersonal Relationship, Responsibility, Quality Supervision, and also Recognition and require rewards.

Key Words: Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Motivation

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh menurunnya perfoma dari individu perusahaan Langit Harapan, dilihat dari jumlah meeting dengan anggota yang lengkap menurun. Setelah diselidiki lebih lanjut, ternyata masalah yang terjadi dalam perusahaan adalah motivasi yang ada dalam perusahaan Langit Harapan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam perusahaan Langit Harapan sehingga dapat meningkatkan kerja anggota. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan wawancara sebagai metode pengumpulan data. Informan adalah anggota Perusahaan Langit Harapan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi perusahaan Langit Harapan berupa Hubungan interpersonal, Tanggung Jawab, Kualitas Supervisi, dan juga Pengakuan dan membutuhkan reward.

Kata Kunci : Motivasi, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

PENDAHULUAN

Tren makanan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh tren global. Sepanjang tahun 2017 banyak jenis kuliner baru yang bermunculan di Indonesia. Selain kuliner asing, kuliner lokal juga mengalami peningkatan seperti cilok, cireng, seblak, hingga bola ubi dan pisang nugget (www.food.detik.com). Tren makanan ini yang menjadikan kuliner di Indonesia semakin berkembang.

Perusahaan Langit Harapan adalah perusahaan kecil yang menjual produk makanan asal Jawa Barat yaitu cireng. Perusahaan melihat banyaknya masyarakat yang mulai melupakan makanan tradisional dan ingin mengangkatkan kembali cireng ini di kalangan masyarakat. Perusahaan menambah inovasi yaitu dengan mencampurnya dengan telur agar masyarakat lebih tertarik dengan mengetahuinya. Saat ini kondisi dari Perusahaan Langit Harapan bisa dibilang tidak stabil, Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2015 ini memang masih memiliki beberapa kekurangan. Kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan Langit Harapan ini adalah dengan melihat kondisi kinerja daripada setiap anggota yang ada di perusahaan. Setiap anggota kelompok melakukan tugas yang diberikan secara kurang maksimal, kurang maksimalnya kinerja setiap anggota kelompok menyebabkan penurunan penjualan dan juga produksi dari target yang sudah ditetapkan. Langit Harapan pada tahun 2016 - 2017 mengalami penurunan yang signifikan dari omzet yang didapatkan.

Tabel 1. Omzet Perusahaan Langit Harapan

Kegiatan	Semester 5		Semester 6		Semester 7	
	Jumlah	% Kehadiran	Jumlah	% Kehadiran	Jumlah	% Kehadiran
Rapat	13	75 %	10	50 %	8	62.5 %
Produksi	17	100 %	12	50 %	8	50 %
Event	7	50 %	-	-	-	-

Sumber : Diolah oleh neneliti (2018)

Peneliti mengamati bahwa motivasi anggota dari Langit Harapan mengalami penurunan sangat signifikan dari sisi jumlah kehadiran setiap kegiatan yang ada. Kegiatan yang dilakukan pada semester 5 terlihat memiliki antusias yang tinggi dalam jumlah kehadirannya namun, seiring berjalannya waktu jumlah rapat semakin menurun dan juga jumlah kehadiran terlihat menurun cukup signifikan. Dapat dilihat bahwa motivasi dari setiap individu yang sangat kurang dalam kegiatan - kegiatan yang dilakukan oleh Langit Harapan.

Robbins & Judge (2015: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Terdapat 2 faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor higienis yang dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi seperti : gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervise, dan untuk faktor motivator seperti : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu. Peneliti mengamati bahwa motivasi anggota dari Langit Harapan mengalami penurunan sangat signifikan dari sisi jumlah kehadiran setiap kegiatan yang ada. Kegiatan yang dilakukan pada semester 5 terlihat memiliki antusias yang tinggi dalam jumlah kehadirannya namun, seiring berjalannya waktu jumlah rapat semakin menurun dan juga jumlah kehadiran terlihat menurun cukup signifikan. Dapat dilihat bahwa motivasi dari setiap individu yang sangat kurang dalam kegiatan - kegiatan yang dilakukan oleh Langit Harapan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja yang ada dalam perusahaan Langit Harapan khususnya dalam individu di perusahaan Langit Harapan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2014: 171) juga menyatakan “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.” Menurut Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis yaitu : Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman jasmani. Faktor pemeliharaan ini sering disebut juga dengan faktor ekstrinsik. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”. Gaji juga dapat diartikan sebagai bentuk uang yang diberikan dalam waktu tetap berdasarkan waktu tertentu sebagai balasan atas terlaksananya suatu pekerjaan. Gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Hubungan antar pribadi derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

e) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas supervisi derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Faktor Motivasi (Motivation factors)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasaan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi :

a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja setelah mencapai suatu hasil tertentu.

b) Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karuawan dari pekerjaannya. Seberapa karyawan merasakan tantangan dari pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan. Kewajiban melaksanakan tugas sebaik mungkin juga salah satu arti dari tanggung jawab.

- e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengakuan adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya. Tidak sedikit hal yang bisa dilakukan dalam pengembangan individu, salah satunya adalah dengan mengikuti *workshop* dan juga pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Taylor, Bogdan, dan DeVault (2015) penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk menghasilkan data dekriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan dengan kualitatif akan dilakukan secara deskriptif melalui proses wawancara. Menurut Creswell (1998) dalam Sugiyono (2013), penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami masalah-masalah manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan, melaporkan pandangan terperinci dari para sumber informasi, serta dilakukan dalam setting yang alamiah tanpa adanya intervensi apa pun dari peneliti.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah bisnis dari Perusahaan Langit Harapan.. Perusahaan Langit Harapan memproduksi cireng telor. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 yang terletak di Surabaya. Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan atau subjek. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancara dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Subjek yang dipilih adalah 4 (empat) anggota dari Perusahaan Langit Harapan. Kriteria dari subjek penelitian adalah anggota perusahaan Langit Harapan yang telah berkontribusi selama 1 tahun atau lebih, dan juga sekaligus sebagai pendiri dari perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kondisi motivasi anggota perusahaan Langit Harapan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan dengan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-ide nya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan semi terstruktur dengan menggunakan pedoman umum yang berfungsi sebagai panduan agar wawancara berlangsung lebih santai dan fleksibel dan tetap mengarah pada pokok permasalahan.

Pengujian Kredibilitas

Menurut Sugiyono (2017) *Membercheck* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Member Check digunakan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan data yang diberikan oleh narasumber. Indikator validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan konfirmasi dengan narasumber. Peneliti memilih metode *membercheck* karena, subjek penelitian ini adalah anggota Perusahaan Langit Harapan, dimana tidak ada nara sumber lain yang akan di wawancara sehingga peneliti memilih *membercheck* sebagai metode untuk uji keabsahan data ini.

Tahap Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Biggam (2015) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data dapat dilakukan secara interaktif dan berlansung terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.

Penulis melakukan analisis data di lapangan dengan model analisis Miles dan Huberman, yaitu dengan mengambil langkah-langkah analisis data sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan sebelum dan saat proses penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan didalam form wawancara dari rekaman wawancara. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat melalui pemilihan subyek dan membuat pedoman pertanyaan untuk wawancara sebelum melakukan wawancara dengan narasumber yang telah ditentukan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses penggabungan data yang sudah dikumpulkan menjadi data yang sudah di konversi. Reduksi data berarti data yang tidak penting akan dihapus oleh peneliti. Dari dalam penelitian ini, reduksi data dapat diselesaikan dengan membuat ringkasan dari wawancara dan menghapus data yang tidak relevan dengan hasil penelitian.

3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil observasi dengan hasil wawancara. Hasil wawancara mengandung informasi yang berhubungan dengan motivasi terhadap kinerja dari Perusahaan Langit Harapan dan observasi dari fasilitator terhadap kinerja dari Perusahaan Langit Harapan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan mengandung hasil penelitian yang dapat menjawab masalah dari penelitian yang dilaksanakan. Kesimpulan dari penelitian ini merupakan ringkasan dari hasil diskusi dan konversi data yang telah diselesaikan. Peneliti akan meringkas hasil dari analisis data menjadi sebuah kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Motivasi Eksternal

Dalam poin ini, peneliti akan menjelaskan tentang motivasi dari diri anggota perusahaan untuk menjadi jalan keluar untuk memotivasi anggota. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan, dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Gaji

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada informan, ada anggota perusahaan yang melihat gaji sebagai orientasi motivasi, dan ada juga yang tidak melihat penghasilan sebagai motivasi. Dan juga sistem gaji pun memang disimpan dalam kas dan tidak dibagikan. Hal tersebut dapat dilihat dalam :

“hmm, neg aku sih penghasilan perusahaan harus cukup john, jadi yang kita kerjain tu membuatkan hasil terus isa buat kita pegang dan kita rasakan gitu lho john, jadi kan kalo kayak kelompok ini kan nda ada yang dipegang uang penghasilan e kan semua ne dipegang sama angel, nda ada dibagi gitu kan”
(42.ADS,D-5)

“... terus kayak nyaman apa nda dalam bisnis tu menurutku malah lebih penting sih daripada kyak mikirin penghasilan terus peraturan gitu menurutku mengikuti seiring jalannya bisnis.”
(50.AL,B-6)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa penghasilan yang diterima menurut Aan bisa dibilang kurang dan membuat mereka malas untuk bekerja. Jika dilihat dari hasil wawancara dari Angelina, maka dapat dilihat bahwa Angelina lebih melihat bahwa penghasilan tidak terlalu penting dalam motivasi kerja.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam perusahaan bisa dibilang menurun ketika ditinggal oleh 2 orang anggota kelompok yaitu Shelley dan juga Steven. Hal ini bisa dilihat dari pernyataan Angelina dan juga Aan :

”... Wah waktu ditinggal sih mulai awal sih udah menurutku yo gak jelas iki kelompok e, kyak wes ga ada yang niat terus kayak meeting aja juga udah jarang. Terus diajakin kumpul juga udah susah. Jadi kita jarang kyak misal ketemu gitu. Jadi sejak ditinggal lho kita malah jadi banyak masalah gitu john, jadi kayak kadang gitu nyalahin karena nggak dateng meeting terus yang dikerjain juga tu nggak ada yang maksimal, terus masuk yang terakhir terakhir itu menurutku sudah nggak ada keinginan lagi untuk ngelanjutin gitu, udah pada males semua juga sih kalo aku liat.”

(26.ADS,D-3)

Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa motivasi kelompok ketika hanya beranggotakan 3 orang terasa sangat berbeda dan memang motivasi, komunikasi antar anggota pun jadi terhambat karena kesibukan masing – masing. Berbeda dengan pada saat mereka masih berlima, peneliti menanyakan kinerja pada saat kelompok masih beranggotakan 5 orang, dan dilihat dari pernyataan Angelina juga diatas. Angelina menyatakan bahwa kondisi kerja disini sangat berperan untuk motivasi kerja karena setiap anggota saling mendukung anggota lainnya untuk bisa bekerja lebih baik lagi.

c. Kebijaksanaan

Dari kebijakan yang ada dalam kelompok, peneliti tidak menemukan kebijakan yang ada dalam perusahaan, kebijakan yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan saling mengingatkan saja. Dapat dilihat dari setiap informasi yang diberikan sebagai berikut :

“... kalo untuk yang sampai marah – marah gitu nggak pernah atau sampai yang kita harus membuat hukuman gitu. Soalnya kan mbalik lagi john, kita kan dalam kelompok bisnis juga startup yang kita tu masih merintis kan jadi menurut aku sih itu hal yang sedikit wajar juga sih menurutku. Gitu john.”

(28.AL,B-3)

Pernyataan tersebut memberi informasi bahwa dalam perusahaan tidak ada peraturan atau kebijakan, tetapi kita tahu bahwa kebijaksanaan yang ada adalah dengan teguran dan juga kesadaran diri sendiri.

d. Hubungan antar pribadi

Dalam hal hubungan antar pribadi ini, dalam perusahaan memang erat, dikarenakan anggota perusahaan memang selalu bersama dalam hal pergi ataupun berbisnis. Hal tersebut dapat dilihat dari setiap pernyataan yang diterima oleh peneliti :

“kalo menurutku sih , selama ini ya baik – baik ae wong ya aku kan juga dolan sama mereka juga jadi kita kalo pergi gitu ya sering bareng jadine nda ada kayak cekcok antar anggota gitu sih kita selalu baik – baik saja kok.”

(30.SA,C-2)

Dari pernyataan tersebut, peneliti melihat bahwa memang kelompok bisnis ini hubungan antar pribadinya erat karena mereka sering bersama dan juga sering pergi bersama, untuk perselisihan pun jarang terjadi.

e. Kualitas Supervisi

Perusahaan ini memang pada awalnya memiliki bagian masing – masing dalam kerjanya, tapi saat ditinggalkan oleh 2 anggota kelompoknya, di dalam kelompok ini harus saling meng-cover jobdesk yang belum selesai, jadi ada yang memang mempunyai jobdesk double, dapat dilihat dari pernyataan mereka yang mengatakan :

“... aku ngerasa kayak aku tu kerja lebih berat dibanding yang lain gitu john. Kayak missal ada yang kurang gitu tu jadi aku yang kerjain lebih banyak terus juga kalo ada meeting gitu kadang – kadang juga dikit doang yang datang, jadi kayak banyak masalah dalam 1 tahun terakhir ini.”

(40.AL,B-4)

Dari pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa bagian CEO dan CMO pun jadi hilang, maka perusahaan saling membantu lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dan pada pernyataan diatas Angelina menyatakan bahwa adanya timbang kerja dalam kelompok pada saat 1 tahun terakhir. Angelina menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan pada Angel sendiri itu lebih banyak disbanding dengan anggota lain. Jadi dalam kinerjanya, angel merasa pekerjaan yang dijalani lebih berat dibandingkan dengan anggota yang lain.

Motivasi Faktor Internal

Faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri sendiri yang bisa menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan, dalam hal faktor motivasi ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Prestasi

Dalam hal prestasi memang perusahaan ini belum ada prestasi yang ernah dicapai, tetapi kelompok ini memiliki define yaitu dengan melakukan event juga ikut memberikan motivasi dalam penghargaan. Hal tersebut dapat kita dari pernyataan sebagai berikut :

"wahh, kalo pertanyaanmu tentang prestasi jelas nggak ada sih itu, kita kelompok bisnis aja ya baru merintis aja udah begini apalagi prestasi john. Susah untuk nyari begituan kalo kelompoknya udah kyak nggak niat gitu kan."

(32.ADS,D-3)

b. Pengakuan

Kinerja perusahaan sendiri bisa dibilang cukup baik karena memang dari awal setiap pengerjaan dikerjakan secara bersama, hal itu bisa dilihat dari pernyataan sebagai berikut :

"ya memang untuk kelompok bisnis ini sih beda ya john, soalnya kan tiap individu punya kayak sudut pandang ya beda. Ya kalo untuk bisnis ini kan sebenere terakhir – terakhir ya cuman ngerjain seadanya aja jadi meamng sudah kayak nda ada motivasi apa – apa gitu john, kalau dari teori sendiri sih kalo motivasi harusnya mempengaruhi sih untuk kinerjanya"

(52.SA,C-6)

Dari pernyataan tersebut bisa kita lihat bahwa setiap pengerjaan dalam kelompok selalu bersama saat meeting, semua anggota perusahaan mengerjakan secara bersama – sama, dalam pernyataan Angelina juga dijelaskan bahwa ketika pengerjaan juga terjadi diskusi antar anggota. Dari pernyataan yang Angelina berikan dapat dilihat bahwa sebenarnya motivasi dalam perusahaan kurang untuk masalah pengkuan ini.

c. Pekerjaan itu Sendiri

Dalam perusahaan, setiap bagian yang diberikan sudah dikerjakan secara maksimal, tetapi seperti yang sudah dijelaskan bahwa setelah ditinggal oleh dua orang anggota kelompok memang banyak ketimpangan kelompok. Tetapi ketika ditanya tentang bagian yang dikerjakan jawaban yang keluar adalah sudah mengerjakan secara maksimal meskipun memang adanya ketimpangan kelompok. Ketika beberapa anggota ditanya tentang tantangan dalam menjalani bisnis ini adalah sebagai berikut :

"hmm, opo yo john . harus e tu banyak sih tak dapet dari kelompok bisnis tu, wong ya aku kan jadi dapet pengalaman dari ngatur – ngatur marketing juga to jadi ketemu sama orang gitu kan mesti belajar banyak to. Tantangan e ya cuman internal kelompok e itu kan agak repot ngurus e soale juga itu kan temen juga jadi tu juga sungkan kalo mau negur gitu john."

(46.SA,C-3)

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang dilakukan dalam perusahaan adalah dalam melakukan jobdesk masing-masing, dimana pembagian itu sudah dijelasakan dalam pernyataan sebagai berikut :

"yoi bro, aku memang ngajukin diri jadi CEO. Waktu itu aku kerjanya ngontrol sama ngatur sih jadi tu kan banyak kan yang harus dikerjain, tapi CEO juga mbantu – bantu juga sih jadi sebenarnya kan di dalam kelompok tu dulu kalo kerja selalu bareng. Ya aku juga ngatur jadwal untuk meeting juga sih, soalnya kalo nggak gitu biasanya podo seneng lali kabeh kalo ada meeting gitu."

(6.LSS,E-1)

Pernyataan – pernyataan yang dijelaskan sudah mewakili dari setiap jobdesk yang diberikan, dan memang ada pergantian dari CEO yang berganti Angelina. Dan juga seperti yang sudah dikatakan oleh informan bahwa tanggung jawab peran penting dalam kinerja perusahaan.

e. Pengembangan Potensi Diri

Bentuk pengembangan diri dari setiap anggota kelompok sebenarnya bermacam – macam, pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

“kalau yang didapat sebenarnya banyak john, dari mulai pengalaman nih terus ngadepin masalah – masalah meskipun kecil pun itu pun aku juga belajar bagaimana sih cara ngadepin tiap individu yang berbeda – beda trus caranya untuk menyemangati temen juga waktu ditinggalin 2 orang itu berat sih soalnya kan kerjanya jadi berat juga. Terus yang dulunya aku ngga tau apa – apa tentang bisnis tu jadi tau banyak lah setelah adanya kelompok bisnis ini gitu john.”

(44.AL,B-4)

Pernyataan diatas merupakan jawaban dari informan yang menerima pembelajaran selama bisnis berlangsung. Informan mengatakan bahwa pengembangan diri yang dilakukan dalam perusahaan berpengaruh dalam motivasi kerja individu kelompok.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang perusahaan Langit Harapan memerlukan adanya acuan dan kebersamaan dalam setiap pengerjaannya. Perusahaan juga memerlukan target untuk melakukan hasil yang baik.

Pembahasan

Motivasi Anggota Perusahaan

Motivasi yang ada dalam perusahaan Langit Harapan, seperti yang dapat dilihat dalam tabel simpulan dimana beberapa faktor yang ada dalam individu perusahaan Langit Harapan, dimana dalam hal gaji Angelina mengatakan bahwa penghasilan bukan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena menurut Angelina kinerja perusahaan dalam *startup* bisnis lebih penting daripada mementingkan penghasilan, berbeda dengan Aan dan Shelley yang mengatakan bahwa penghasilan yang didapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan, dimana dalam perusahaan Langit Harapan, penghasilan yang didapat memang tidak dibagikan kepada individu melainkan disimpan dalam kas perusahaan, dan juga penghasilan yang selama ini didapatkan tidak seberapa, hal ini didukung dengan teori dari Achilles *et al* (2013) yang mengatakan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh pada pengambilan keputusan juga berkaitan dengan kinerja finansial.

Selanjutnya adalah dengan melihat kondisi kerja yang ada dalam perusahaan, kondisi kerja disini adalah kinerja yang dijalani selama 1 tahun terakhir dalam perusahaan, 1 tahun terakhir perusahaan Langit Harapan bekerja dengan 3 orang saja, karena Shelley dan Steven meninggalkan perusahaan dikarenakan mengurus bisnis yang dijalani diluar bisnis Langit Harapan. Hal ini mempengaruhi kinerja dalam perusahaan, dimana Aan merasa banyak masalah yang terjadi setelah ditinggalkan oleh Shelley dan Steven. Angelina sendiri mengatakan bahwa kondisi kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan, karena dengan kondisi kerja yang kurang baik akan membuat kinerja juga menurun. Hal ini sesuai dengan teori yaitu kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologis dan menurunkan produktivitas kerja. Pitaloka dalam Syukur *et al*, 2015).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa hubungan antar anggota dalam perusahaan sangat baik, hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan salah satu kebutuhan dari manusia adalah kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat menurut McClelland (dalam Robbins, 2015:131). Sesuai yang dikatakan dalam hasil wawancara Shelley, Angelina, dan juga Aan yang mengatakan bahwa selama ini tidak ada masalah dalam perusahaan antar anggota.

Timpang kerja dalam kelompok terlihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Angelina dan Aan yang mengatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh Angelina memang lebih besar dibandingkan dengan yang lain, karena memang bahwa Angelina lebih banyak mengerjakan tugas yang diberikan karena anggota yang lain mengerjakan tugas tidak secara maksimal maka Angelina harus mengerjakan sisa pekerjaan yang tidak maksimal.

Menurut Hasibuan (2014:160) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja setelah mencapai suatu hasil tertentu. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa tidak ada prestasi yang ditunjukan dalam perusahaan, dimana hal ini seharusnya memang penting untuk memotivasi kinerja dalam perusahaan. Hal

tersebut berkaitan dengan McCellend (dalam Robbins, 2015:131) yang mengatakan bahwa pencapaian merupakan salah satu kebutuhan seseorang yang mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan.

Tanggung jawab merupakan salah satu poin utama untuk mendapatkan kepercayaan atasan, yaitu dengan memiliki tanggung jawab dalam bekerja (Wibowo, 2014). Terlihat dalam perusahaan Langit Harapan tidak ada tanggung jawab yang diberikan pada kinerjanya, tetapi dari Angelina yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Angelina memang bekerja lebih banyak dibanding yang lain, dimana hal ini menunjukkan tanggung jawab yang diberikan Angelina memang besar. Duha (2016:222) mengatakan, individu memang harus mantap dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaannya karena hal tersebut telah menjadi tanggung jawab mereka.

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi seseorang. Faktor pengembangan ini berfungsi sebagai motivator, maka orang tersebut dapat memulainya dengan melatih diri sendiri untuk pekerjaan lebih bertanggung jawab (Herzberg dalam Yasin, 2016). Anggota Perusahaan Langit Harapan menurut hasil wawancara yang telah dilakukan , Angelina dan Shelley menerima pengalaman dari internal diri sendiri, tapi perkembangan yang dihasilkan kurang signifikan, sehingga anggota mengakui bahwa pengembangan potensi tidak mempengaruhi motivasi kerja dalam perusahaan, namun anggota mendapatkan *skill* / pengetahuan baru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dengan melihat hasil yang sudah dianalisis oleh peneliti, bisa dilihat bahwa motivasi yang ada dalam perusahaan Langit Harapan memang kurang. Motivasi dari setiap anggota perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk memotivasi setiap individu dalam perusahaan. Dapat dilihat bahwa motivasi yang mempengaruhi anggota perusahaan dalam kinerja setiap individu adalah dengan melihat hubungan antar individu yang ada dalam perusahaan. Dapat dilihat bahwa perusahaan juga melihat bahwa setiap pengerjaan yang ada dikerjakan secara bersama, hal ini yang membuat individu termotivasi untuk bekerja dalam perusahaan.

Beberapa faktor diperlukan untuk memotivasi yang harus ada dalam individu untuk memotivasi agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Pembagian *jobdesk* dalam perusahaan sebenarnya sudah cukup adil, akan tetapi setiap individu yang mengerjakan, hasilnya kurang maksimal seperti yang ditunjukkan oleh Angelina yang bekerja lebih keras dibandingkan dengan yang lain. Hal tersebut yang membuat motivasi dalam kelompok bisnis ini menjadi kurang. Beberapa hal seperti tanggung jawab, prestasi, dan juga gaji yang seharusnya ada dalam individu kelompok, tidak ada dalam perusahaan, dimana hal tersebut yang membuat kinerja kelompok pun tidak bisa berkembang melainkan seperti yang bisa terlihat, kelompok bisnis ini terpecah.

Saran

Melihat hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan data maka peneliti akan memberikan beberapa saran untuk anggota perusahaan. Yang pertama adalah saran untuk perusahaan yaitu untuk kedepannya lebih baik untuk dari awal ditetapkan dengan jelas dan sistem pembagian hasil dan juga memberikan sangsi kepada anggota yang mengerjakan dengan tidak maksimal. Setiap anggota pun diharapkan bisa bekerja dengan maksimal agar tidak ada timbang kerja dalam kelompok, Penghasilan juga ditingkatkan untuk perusahaan, menetapkan standart pekerjaan yang dihasilkan juga bisa membantu dalam setiap hasil yang dilakukan oleh perusahaan agar bisa bekerja lebih baik lagi. *Reward* diberikan pada anggota yang mencapai pekerjaan baik, dan juga dengan mendukung perkembangan satu sama lain akan meningkatkan kepribadian individu tentang kelompok yang sedang dijalani. Selanjutnya saran kepada peneliti selanjutnya yaitu, diharapkan melakukan penelitian mengenai motivasi yang lebih khusus dalam hal *startup* bisnis dan bagaimana motivasi tersebut pada mahasiswa yang berwirausaha.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah hasil penelitian ini adalah motivasi individu yang ada di dalam Perusahaan Langit Harapan yang berarti tidak dapat diaplikasikan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Biggam, J. (2015). *Succeeding with Your Master's Dissertation: A Step-by-Step Handbook*. United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: deepublish.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setya, D. (2017, December 11). *Kuliner Hits 2017*. Retrieved from www.detik.com: <https://food.detik.com/info-kuliner/d-3764943/dari-cireng-hingga-cheesecake-jepang-ramaikan-kuliner-2017>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). *Introduction to Qualitative Research Methods : A Guidebook and Resource, 4th Edition*. John Wiley & Sons.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustika Pelajar.
- Yasin, Mukhammad. (2016). The Influence of Intrinsic Motivation and entrinsic Motivation, Against the Employee Perfomance, with satisficationto Labor as Variable Intervening. *Journal of Management*.
- Archilles et. al (2013)
- Syukur et. al (2015)
- Wibowo (2014)