

## EVALUASI MOTIVASI INTRINSIK INDIVIDU PADA PERUSAHAAN BISSAMA

**Alfian Faishal Amin**

Fakultas Manajemen dan Bisnis

Universitas Ciputra, Surabaya

E-mail: [alfianfaishall@gmail.com](mailto:alfianfaishall@gmail.com)

**Abstract :** The main background of this research is the decrease of sales experienced by BISSAMA in the period 2015-2016. To achieve the maximum sales target required motivation of work of each individual. Problems experienced by BISSAMA is the decline in the motivation of individual work at BISSAMA, therefore in this study conducted an evaluation of individual work motivation at BISSAMA. The purpose of this study is to understand the impact of work motivation on the individual performance in BISSAMA. This research is a qualitative research with interview as data collection method and conducted using semi-structured interviews. The subjects of this research are member of BISSAMA, while the object is BISSAMA. The subjects in this study were three individuals, one Human Resources expert, and a lecturer of BISSAMA and the object of this study was BISSAMA. Researchers have conducted direct interviews of three individuals BISSAMA, one lecturer guidance project BISSAMA, and one expert Human Resources. The purpose of this study is to understand the impact of work motivation on the individual performance in BISSAMA of the award indicator, achievement of potential development and responsibility. Research results suggest a decrease in individual intrinsic motivation, as indicated by the aspects of appreciation, achievement, potential development, and responsibility

**Keywords:** Evaluation, Intrinsic Motivation

**Abstrak :** Latar belakang utama dari penelitian ini adalah adanya penurunan penjualan yang dialami Perusahaan BISSAMA di periode 2015-2016. Untuk mencapai target penjualan yang maksimal diperlukan motivasi kerja dari setiap individu. Masalah yang dialami oleh Perusahaan BISSAMA adalah adanya penurunan motivasi kerja individu pada Perusahaan BISSAMA, oleh karena itu pada penelitian ini dilakukan evaluasi motivasi kerja individu pada Perusahaan BISSAMA. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja individu Perusahaan BISSAMA yang berdampak pada kinerja setiap individu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kualitatif naratif. Proses pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, dan wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara semi-terstruktur. Subjek pada penelitian ini adalah tiga individu Perusahaan, satu ahli Sumber Daya Manusia, dan dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA dan objek dari penelitian ini adalah Perusahaan BISSAMA. Peneliti telah melakukan wawancara langsung ketiga individu Perusahaan BISSAMA, satu orang dosen pembimbing project Perusahaan BISSAMA, dan satu orang ahli Sumber Daya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada penurunan motivasi kerja individu dari indikator penghargaan, prestasi pengembangan potensi dan tanggung jawab. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya penurunan motivasi intrinsik individu pada indikator penghargaan, prestasi, pengembangan potensi, dan tanggung jawab.

**Kata kunci:** Evaluasi, motivasi intrinsik

## PENDAHULUAN

Makanan adalah salah satu kebutuhan primer yang sangat penting bagi semua umat manusia, terutama bagi orang Indonesia khususnya di Surabaya. Surabaya adalah salah satu kota terpadat ke-2 di Indonesia, dan salah satu kota besar di Indonesia. Bisnis pada industri *Food and Beverage* memiliki potensi yang menjanjikan di Surabaya, karena itu sudah mulai terdapat

banyak produk-produk makanan yang ada di Surabaya, dan industri makanan akan sangat bersaing.

Perusahaan BISSAMA adalah perusahaan yang masuk ke dalam industri makanan dan minuman dan bergerak di bidang jasa katering. BISSAMA awalnya ingin membuat produk yang dapat dikenal dan diterima oleh masyarakat Surabaya, setelah melakukan diskusi, maka diputuskan untuk bergerak di bidang jasa katering yang dinamakan Aliff Catering. Aliff Catering menawarkan nasi kotak, rantangan, dan tumpeng. Aliff Catering juga menawarkan jasa untuk acara-acara besar seperti *event*, rapat besar, dan pernikahan.

Gambar 1 menunjukkan bahwa omzet dari penjualan Perusahaan BISSAMA pada semester 2 dapat melampaui target penjualan. Omzet penjualan tertinggi Perusahaan BISSAMA berada di bulan Januari 2015– Juni 2015, namun setelah itu terlihat penjualan Perusahaan BISSAMA menurun di bulan berikutnya. Penurunan omzet penjualan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dari individu pada Perusahaan BISSAMA. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Rumbay, 2016).

## LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan (Suhariadi, 2013). Menurut Merihot dalam Marliani (2015), motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Menurut Rivai dalam Marliani (2015), terdapat empat aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a) Rasa Aman dalam Bekerja

Rasa aman dalam sebuah perusahaan juga dipertimbangkan oleh karyawan, karyawan pasti akan termotivasi kerjanya apabila karyawan bekerja dengan rasa aman, nyaman, dan tidak ada kendala.

b) Gaji yang Adil dan Kompetitif

Untuk setiap individu karyawan gaji merupakan salah satu faktor yang membuat motivasi individu semakin meningkat, apabila perusahaan memberikan gaji yang kompetitif, maka semakin kompetitif juga motivasi kerja karyawan.

c) Lingkungan Kerja yang Menyenangkan

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan sangat dibutuhkan oleh karyawan, semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

d) Penghargaan atas Prestasi Kerja dan Perlakuan yang Adil dari Manajemen

Penghargaan dan apresiasi kerja ini sangat dibutuhkan oleh karyawan perusahaan, manajemen harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah berprestasi. Hal ini sangat penting karena akan berdampak pada motivasi kerja karyawan, apabila manajemen memberikan apresiasi/penghargaan, maka motivasi karyawan akan meningkat.

Menurut Soeroso dalam Alimuddin (2015), motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik, yaitu adalah dorongan kerja yang muncul dari dalam diri masing-masing pegawai. Seperti pemberian gaji, penghargaan, dan pengembangan potensi pegawai atau aktualisasi diri.

2. Motivasi Ekstrinsik, yaitu adalah dorongan kerja yang timbul dari luar masing-masing pegawai seperti kebutuhan sosial, pemberian fasilitas, dan kepemimpinan.

### **Motivasi Intrinsik**

Menurut Sardiman dalam Syafriadi (2016), motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Siagian dalam Mahardikha, Hamid dan Ruhana (2015) motivasi bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi. Nilai kerja motivasi intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif.

Menurut Herzberg dalam Syafriadi (2016) menjelaskan indikator motivasi intrinsik adalah :

1. Prestasi  
Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk menerima/mencapai prestasi/gaji yang optimal.
2. Penghargaan  
Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada individu atas kinerjanya
3. Pengembangan Potensi  
Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan/individu untuk dapat maju dan berkembang dalam pekerjaannya.
4. Tanggung Jawab  
Aspek ini berhubungan dengan rasa tanggung jawab seorang individu.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan penelitian kualitatif naratif. Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016), penelitian kualitatif naratif adalah merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, di mana peneliti melakukan studi terhadap satu orang atau lebih untuk memperoleh data tentang sejarah perjalanan dalam kehidupannya, dan data tersebut selanjutnya oleh peneliti disusun menjadi laporan yang naratif dan kronologis.

### **Subjek dan Objek**

Subjek pada penelitian ini adalah 4 individu Perusahaan BISSAMA, 1 orang ahli Sumber Daya Manusia, dan 1 orang dosen pembimbing *project* Perusahaan BISSAMA. Objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja individu di Perusahaan BISSAMA.

Dalam penelitian ini penentuan *sample* menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti yang menentukan secara langsung sampel yang akan dipilih. Responden yang diambil peneliti sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Wawancara. Menurut Sugiyono (2016), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang digunakan pada penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Penelitian ini menggunakan *Member Check* sebagai alat validitas dan tahapan analisis data pada penelitian ini yaitu Reduksi Data, Data Display dan *Conclusion Drawing*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Penghargaan

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan. Setiap individu tentunya akan sangat senang apabila mendapatkan apresiasi atau penghargaan. Individu Perusahaan BISSAMA merasa bahwa kurang mendapatkan penghargaan atas kerja yang dilakukan. Seperti yang dikatakan informan pertama, informan masih belum mendapatkan penghargaan dari perusahaan dan ini membuat motivasi informan menurun. Menurut informan kedua, apabila informan tidak mendapatkan

penghargaan dari perusahaan hal ini akan membuat motivasi informan menurun, dan menurut informan ketiga, informan akan menurun motivasinya apabila tidak ada penghargaan dari perusahaan. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.1 pada lampiran.

Menurut dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA mengatakan bahwa memberikan penghargaan itu penting dan akan berdampak karena individu nantinya akan merasa dihargai dan dilihat kinerjanya selama ini. Lalu menurut ahli SDM, memberikan penghargaan itu sangatlah penting karena apabila pimpinan atau CEO memberikan sanjungan atau *support* kepada individu, motivasi kerja dan moral individu akan meningkat.

### Pengembangan Potensi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada individu Perusahaan BISSAMA, individu Perusahaan BISSAMA mendapatkan berbagai macam masalah yang membuat individu terdorong untuk bisa menyelesaikan masalah tersebut. Hasil wawancara menjelaskan bahwa informan pertama tidak berminat untuk mengembangkan potensi baru untuk dirinya sendiri, informan kedua sudah bisa mengembangkan potensi yang dimiliki namun terdapat banyaknya masalah yang dialami oleh informan yang menghambat pengembangan potensi tersebut, dan informan ketiga tidak memiliki minat untuk mengembangkan potensinya. Wawancara ini bisa dilihat pada tabel 4.2 pada lampiran

Menurut ahli SDM, potensi yang harus dikembangkan di Perusahaan BISSAMA adalah potensi kemampuan managerial dan komunikasi, karena hal ini sangat penting di sebuah perusahaan. Menurut dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA individu harus bekerja sebagai kelompok untuk mengembangkan potensi tersebut.

### Prestasi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, individu Perusahaan BISSAMA masih belum bisa berprestasi di Perusahaan BISSAMA. Hasil wawancara menjelaskan bahwa menurut informan pertama, informan merasa belum berprestasi, menurut informan kedua, informan telah berprestasi di Perusahaan BISSAMA, dan menurut informan ketiga informan masih belum memiliki prestasi secara individu. Wawancara ini bisa dilihat pada tabel 4.3 pada lampiran.

Menurut ahli SDM, apresiasi seperti bonus, kata terima kasih, dan bentuk apresiasi yang lain merupakan bentuk apresiasi yang bisa diberikan kepada individu. Menurut dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA ada tiga cara untuk mengapresiasi prestasi individu, yaitu memberikan pujian, *reward*, memberikan promosi dan memberikan wewenang atau tanggung jawab untuk men-*challenge* individu.

## **Tanggung Jawab**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, wawancara menjelaskan bahwa individu Perusahaan BISSAMA merasa telah bertanggung jawab dengan apa yang individu kerjakan, informan pertama mengatakan telah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, informan kedua mengatakan itu sudah merupakan kewajiban informan untuk mempertanggung jawabkan bisnis tersebut, dan informan ketiga sudah bertanggung jawab dengan pekerjaan yang informan kerjakan. Wawancara ini dapat dilihat pada tabel 4.4 pada lampiran.

Menurut ahli SDM cara agar individu bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan cara memberikan target dan tujuan. Menurut dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA cara agar individu bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya adalah perusahaan harus memberikan *job desk* yang jelas, berikan hukuman bagi individu yang tidak bertanggungjawab dan yang terakhir adalah memberikan tugas kepada individu.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat penurunan motivasi intrinsik pada individu Perusahaan BISSAMA. Berdasarkan dari empat indikator yang ada, Penghargaan, Prestasi, Pengembangan Potensi, dan Tanggung Jawab. Yaitu :

### **1. Prestasi**

Hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hanya satu dari tiga individu yang telah berprestasi di Perusahaan BISSAMA, sedangkan dua individu masih belum berprestasi di Perusahaan BISSAMA dan hal ini membuat motivasi intrinsik individu Perusahaan BISSAMA menurun. Hal ini di tampilkan pada lampiran 4.1 yang menjelaskan hasil wawancara tentang indikator prestasi.

### **2. Penghargaan**

Hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa individu masih merasa belum ada penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan BISSAMA kepada individu, hal ini membuat motivasi individu menurun sesuai dengan yang tertera pada lampiran tabel 4.2 yang menjelaskan hasil wawancara tentang indikator penghargaan. Individu menjelaskan bahwa individu masih belum mendapatkan penghargaan dari Perusahaan BISSAMA.

### **3. Pengembangan potensi**

Hasil wawancara menjelaskan hasil evaluasi motivasi intrinsik individu dalam indikator Pengembangan Potensi. Setiap individu memiliki *job desk* yang berbeda-beda dan individu dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan *passion* yang individu miliki. Namun, bukan berarti individu tidak bisa mengembangkan potensi individu yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, informan pertama merasa malas untuk mengembangkan potensi baru, informan kedua masih berusaha untuk mengembangkan potensi baru, yaitu mengembangkan potensi di SDM dan informan ketiga sudah bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, yaitu potensi di bidang *finance* dan individu tidak memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi lain. Hal ini tertera pada lampiran tabel 4.3

### **4. Tanggung Jawab**

Hasil wawancara menjelaskan hasil wawancara tentang indikator tanggung jawab informan menceritakan bahwa telah mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka masing-

masing. Sedangkan menurut informan ahli SDM, cara agar individu bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya adalah dengan cara perusahaan harus memberikan target yang jelas, dan perusahaan harus memberikan *time bond*. Hal ini tertera pada lampiran tabel 4.4

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil evaluasi motivasi individu Perusahaan BISSAMA yang ditinjau berdasarkan tiga indikator yaitu prestasi, penghargaan, dan pengembangan potensi menunjukkan adanya penurunan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh individu Perusahaan BISSAMA. Bentuk penghargaan sangatlah penting perusahaan berikan kepada individu, pujian, sanjungan dan memberikan jatah cuti *extra* adalah bentuk apresiasi yang perlu diberikan perusahaan ke individu untuk meningkatkan motivasi intrinsik individu.

### **Keterbatasan dan Saran**

#### **Saran**

##### **Saran Bagi Perusahaan BISSAMA**

Perusahaan BISSAMA harus bisa memberikan sanjungan, pujian dan bonus bagi individu yang berprestasi, Perusahaan BISSAMA harus memberikan target kepada individu agar individu bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dikerjakan, dan Perusahaan BISSAMA juga harus bisa memberikan kesempatan kepada individu untuk bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, dengan cara memberikan rotasi *job desk* ataupun pelatihan kepemimpinan.

##### **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Saran untuk penelitian selanjutnya agar dilakukan penelitian terhadap eksternal individu Perusahaan BISSAMA yang lebih mendalam dengan menggunakan metode yang berbeda.

#### **Keterbatasan Penelitian**

- Sulitnya mengatur jadwal wawancara dengan ahli SDM dan dosen pembimbing Perusahaan BISSAMA.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alimuddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda , 3, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 795-805.

Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif* (Vol. 12). Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Penerbit Alfabeta.

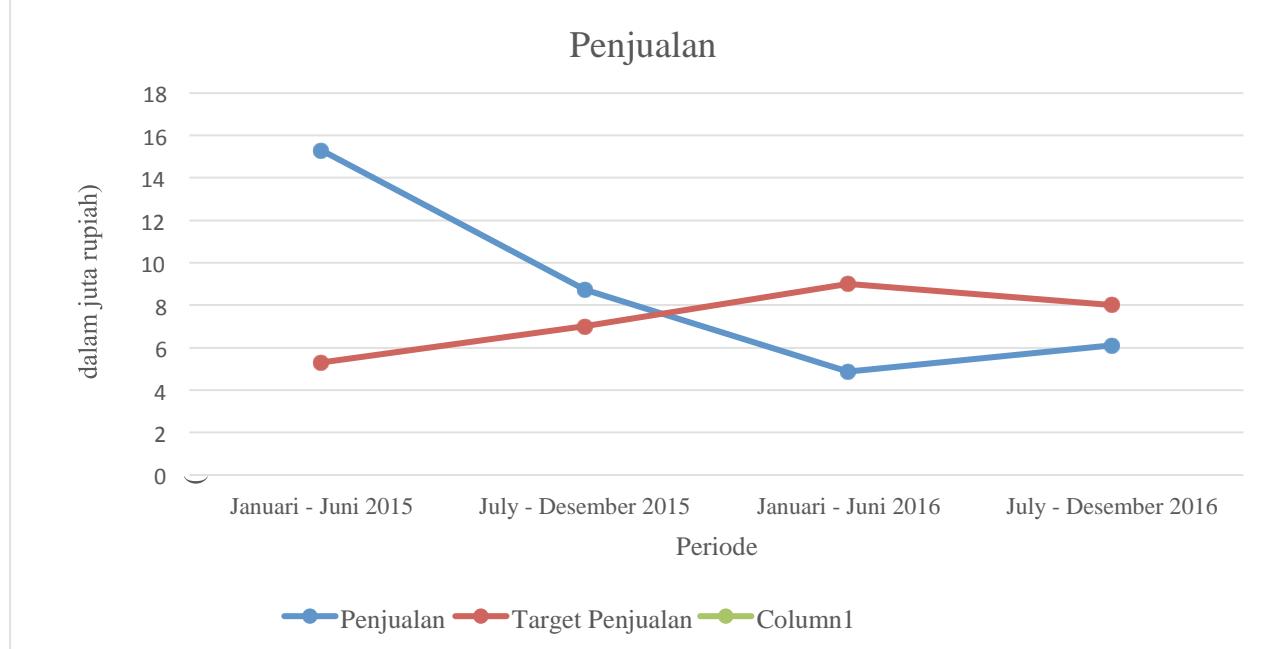
Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia: Airlangga University Press.

Syafriadi. (2016). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan N. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU"*, 2.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Rumbay, R. W. (2014). The Impact of Motivation and Employee Development on Employee Performance at KPKNL Manado , 2, *Jurnal EMBA*.394-40

## LAMPIRAN



Gambar 1. Omzet penjualan dan target penjualan Aliff Catering Januari 2015- Desember 2016

**Tabel 1**

| Individu | Keterangan   |
|----------|--|
| Faiz     | “Awalnya ya saya biasa biasa aja, tapi lama kelamaan juga kalo saya ga berprestasi itu rasanya juga ga guna gitu menjalankan perusahaan bissama, padahal sudah saya coba, tapi gabisa, ya pasti menurun motivasinya” <b>F-16, H2</b>   |
| Ikhwan   | “Menurut saya sih selama ini saya berprestasi ya di perusahaan bissama jadi ya motivasi saya biasa saja, karena saya berprestasi” <b>IK-16, H4</b>   |
| Fendi    | “Selama ini saya tidak ada prestasi secara individu sih, saya sih sangat pengen punya prestasi, tapi selama ini saya tidak ada prestasi secara individu. kalo lama lama tidak ada prestasi juga saya merasa sia sia menjalankan bissama, motivasinya pun lama kelamaan ya menurun” <b>FE-14, H6</b>                                |
| Ibu Ivon | “Bonus, ya kalo misalnya mau ngomongin intrinsik motivation ya sudah... eee ada pertemuan eee apa namanya setiap bulan sekali untuk memberikan apresiasi kepada individu, wah thank you ya anu kita udah belajar banyak dari kamu ya kamu, yaa itu tadi ya personal melalui kata kata ketika meeting seperti itu.” <b>I-24, G4</b> |

|            |  |
|------------|--|
| Pak Krismi | <i>“Apresiasi itu banyak jenisnya, yang paling sederhana adalah memberikan pujian kedua memberikan reward, kayak gitu ketiga memberikan promosi keempat ada juga bisa contohnya memberikan eee wewenang atau tanggung jawab atau kekuasaan yang lebih besar ataupun dipindahkan ke divisi lain atau pekerjaan lain yang sekiranya lebih menchalangge yang bersangkutan ya itu.” <b>K-108, F7</b></i> |
|------------|--|

Sumber: data diolah

**Tabel 2 Penghargaan**

| Individu   | Keterangan  |
|------------|---|
| Faiz       | <i>“Tentu saja ya, karena juga kalo saya kerja terus yang lain biasa aja responnya ya saya juga merasa malas untuk bekerja lebih giat lagi” <b>F-14, H2</b></i>   |
| Ikhwan     | <i>“Ya kalau tidak ada penghargaan dari perusahaan atas kinerja saya selama ini yaa saya juga malas ya kerja lebih giat lagi, ya tentunya motivasi saya pasti menurun.” <b>IK-14, H4</b></i>  |
| Fendi      | <i>“Pasti motivasi saya menurun, ya karena perusahaan tidak ada memberikan penghargaan ke kinerja saya selama ini, terus kalo tidak ada penghargaan kan saya juga malas malasan mengerjakan sesuatu untuk perusahaan.” <b>FE-12, H5</b></i>   |
| Ibu Ivon   | <i>“....ketika orang sudah dianggap sebagai asset sebuah perusahaan, tentunya individual di sebuah perusahaan itu di uwongke atau dianggap ada, keberadaanya diakui, nah salah satunya wujudnya keberadaan untuk diakui itu adalah memberikan support, memberikan pujian, memberikan support berupa dorongan secara individual, komunikasi yang baik seperti itu.” <b>I-16, G3</b></i>                        |
| Pak Krismi | <i>“Pasti akan berdambak karena apa ketika seseorang mengerjakan sesuatu dan itu diaprisiasi itu pasti motivasi secara sikologis maka orang tersebut mengatakan bahwa ternyata kerjanya selama ini diakui dia mendapat pengakuan nah sehingga dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan berikutnya kenapa pekerjaan berikutnya harapannya di akan diberikan aprisisasi lagi gitu...” <b>K-86, F6</b></i> |

Sumber: data diolah

**Tabel 3 Pengembangan Potensi**

| Individu | Keterangan  |
|----------|---|
| Faiz     | <i>“Selama ini kan saya hanya mengembangkan kemampuan management saya, kalau saya disuruh mengembangkan kemampuan yang lain itu saya tidak mau ya, jadi saya merasa gak ada motivasi untuk mengembangkan kemampuan saya” <b>F18, H2</b></i> |
| Ikhwan   | <i>“Saya bisa mengembangkan potensi saya, cuman banyaknya masalah itu lo yang bikin saya itu ngerasa terbebani. Lama kelamaan yo saya males dan gak ada motivasi.” <b>IK-18, H4</b></i>   |
| Fendi    | <i>“saya tidak pernah mengembangkan potensi saya sih di perusahaan, saya hanya mengurusi finance saja, saya juga tidak</i>  |

|            |  |  |
|------------|--|--|
|            |  | <i>ada minat untuk mengembangkan potensi saya, tidak ada motivasi lah istilahnya." FE-18, H6</i>   |
| Ibu Ivon   |  | <i>“...Kemampuan managerial itu harus butuh gitu ya..” I-30, G5<br/>“...dan komunikasi karena komunikasi ini kalau dilihat levelnya sama managerial itu lebih tinggi komunikasi karena kita gak akan bisa mengelola perusahaan itu kalo kita tidak punya skill komunikasi ya..” I-30, G5</i> |
| Pak Krismi |  | <i>Menurut saya potensi diri yang dimiliki adalah pertama mereka harus sadar kenapa mereka dinamai kelompok bersama kesadaran itu karena jika mereka tidak sadar dalam kelompok bersama kalo dari awal hanya ikut-..” K-88, F6</i>   |

Sumber: data diolah

**Tabel 4 Tanggung Jawab**

| Individu   | Keterangan  |
|------------|---|
| Faiz       | <i>“Iya saya melakukan dengan penuh tanggung jawab karena saya harus memberikan yang terbaik meskipun tanpa apresiasi” F-6, H1</i>  |
| Ikhwan     | <i>“Iya, ya karena itu bisnis kita-kita punya tanggung jawab untuk mengembangkan bisnis tersebut” IK-6, H2</i>  |
| Fendi      | <i>“Ya saya mengerjakannya dengan penuh tanggung jawab karena saya mengetahui bahwa tanggung jawab saya dibidang finance sangat berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan. Apabila saya melakukan kesalahan pasti berdampak langsung di perusahaan” FE-6, H3</i>   |
| Ibu Ivon   | <i>“Kalo bisa eeee bagaimana caranya suapa dia bertanggung jawab caranya ya 1 dia harus diberi target yatoh ? itu kunci setiap pekerjaan, pekerjaan pasti punya tujuan. Maka, harus ada kontrak yang jelas diawal selain ada target, time bond, kontrak juga diawal misalnya diberikan dia harus punya wewenang tertentu...” I-34, G5</i>   |
| Pak Krismi | <i>Pertama adalah, agar individu mampu mempertanggung jawabkan apa yang dikerjakan pertama, harus jelas jobdesknya apa tanggungjawabnya apa, yang kedua ada punishmentnya gak ? diberikan hukuman. Yang ketiga adalah ketika tugas diberikan, itu setidaknya harus sesuai dengan kapasitas yang bersangkutan, maka pasti individu akan bertanggung jawab. Jika eeee tidak ada rewardnya, punishment berarti seseorang bisa jadi melaksanakan tugas dengan baik dan seenaknya sendiri” K-106, F7</i> |

Sumber: data diolah