



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari

Mety Purnamasari¹, Nur Indah Lestari²

^{1,2} Universitas Koperasi Indonesia

¹metypps30@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

2 Juli 2022

Disetujui :

14 Juli 2022

Dipublikasikan :

25 Juli 2022

ABSTRAK

Di era digitalisasi seperti sekarang ini perubahan terjadi sangat cepat, setiap harinya sesuatu yang baru terus bermunculan. Apabila kita tidak siap dengan perubahan maka kita akan jauh tertinggal di belakang. Sama halnya dengan koperasi harus menerapkan digital agar ada pembaharuan dan pemanfaatan teknologi yang maksimal. Membuat manajemen koperasi harus memperhatikan para kinerja karyawan nya salah satunya adalah dengan membangun lingkungan kerja yang baik dan memotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara. Responden dalam penelitian ini para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 16 orang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus dan karyawan KSU Tandangsari memiliki motivasi kerja sangat tinggi dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan tuntutan ekonomi. Selain itu dalam mengatasi kejenuhan dan menurunnya motivasi kerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari melakukan kegiatan seperti bercengkrama dengan rekan kerja dan pergi berlibur.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

In this era of digitalization, changes occur very quickly, every day something new keeps popping up. If we are not ready for change then we will be far behind. Likewise, cooperatives must implement digital so that there is renewal and maximum use of technology. Making cooperative management must pay attention to the performance of its employees, one of which is to build a good and motivating work environment. This study aims to analyze the performance of the management and employees of KSU Tandangsari through work motivation. The method used in this research is quantitative. Data were collected by using questionnaires and interviews. Respondents in this study were the management and employees of KSU Tandangsari. While the data analysis used in this study using saturated sampling technique with a total of 16 respondents. Based on the research conducted, it can be said that most of the management and employees of KSU Tandangsari have very high work motivation due to meeting family needs and economic demands. In addition, in overcoming boredom and decreasing work motivation, KSU Tandangsari management and employees carry out activities such as chatting with colleagues and going on vacation.

Keywords: Motivation, Work environment, Employee performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Koperasi adalah Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi. Dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi. Sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. (Undang undang nomor 25 tahun 1992). Koperasi sebagai Sokoguru Perekonomian Indonesia. Arti dari sokoguru adalah pilar atau tiang. Makna dari istilah koperasi sebagai sokoguru perekonomian dapat diartikan koperasi sebagai pilar atau "penyangga utama" atau "tulang punggung" perekonomian. (Wojowasito, 1982).

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi

beban jika tidak benar mengelola. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik. (Agusthina Risambessy, dkk, 2012).

Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah koperasi harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan koperasi tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja di KSU Tandangsari yang sehat mempengaruhi kualitas motivasi kerja karyawannya sehingga para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Disisi lain para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari sering mengalami kejenuhan saat bekerja tetapi mereka sadar bahwasannya berkerja itu adalah suatu kewajiban maka dari itu cara mengatasinya para pengurus dan karyawan melakukan kegiatan seperti bercengkrama dengan rekan kerja dan pergi berlibur.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui motivasi kerja pengurus dan karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan, pengaruh menurunnya semangat motivasi kerja pengurus dan karyawan, dan mengetahui cara mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kolerasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa besar korelasi dan yang ada diantara variabel yang diteliti.

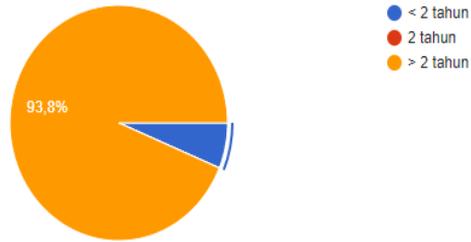
Memiliki jumlah populasi sebanyak 59 orang pengurus dan karyawan pada KSU Tandangsari dengan sampel 16 responden yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang sebagian populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2012) Ada 4 jenis variabel yaitu variabel independent, variabel dependent, variabel moderator dan variabel intervening. Penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja sebagai (independent variable), Motivasi sebagai variabel Intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependent variable). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang memiliki dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Indikator yang diambil mengadopsi dari Sedarmayanti (2001) antara lain : pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di perusahaan. Adapun indikator yang digunakan merujuk dari Moehariono (2009) antara lain : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor – faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan indikator yang mengacu pada Teori Herzberg (Notoatmodjo, 2009) antara lain : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuisioner dan melakukan wawancara. Dengan beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden sebanyak 8 pertanyaan, meliputi motivasi kerja, penyebab tidak semangat bekerja, penyebab nyaman bekerja, dan cara mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

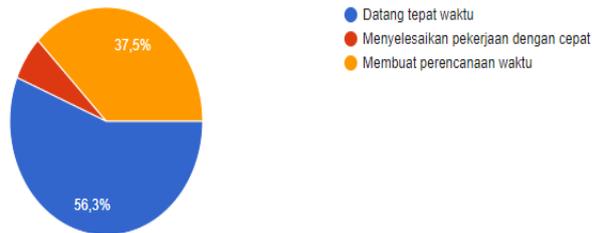
HASIL

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sudah berapa lama menjadi pengurus dan karyawan di KSU Tandangsari. 93,8% lebih dari 2 tahun dan 6,3% kurang dari 2 tahun.



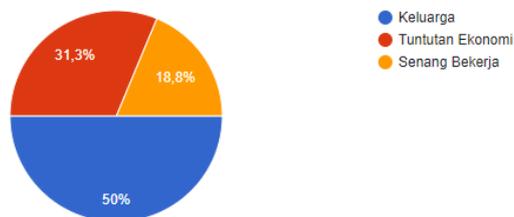
Gambar 1. Hasil Survey rentang waktu lamanya pengurus dan karyawan KSU Tandangsari

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai cara disiplin waktu para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. 56,3 % datang tepat waktu, 37,5% membuat perencanaan waktu, 6,3% menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini menunjukkan para pengurus dan karyawan serius dalam bekerja dengan cara mendisiplinkan waktu dalam hal datang tepat waktu.



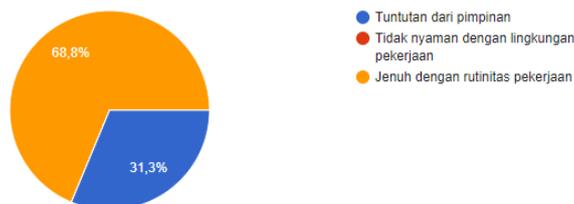
Gambar 2. Hasil Survey cara disiplin waktu para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi yang membuat giat bekerja para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. 50% keluarga, 31,3% tuntutan ekonomi, 18,8% senang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus dan karyawan semangat bekerja karena faktor keluarga.



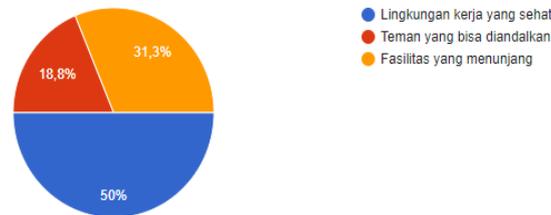
Gambar 3. Hasil Survey motivasi giat bekerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai faktor yang mempengaruhi tidak semangat bekerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. 68,8% jenuh dengan rutinitas pekerjaan, 31,3% tuntutan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus dan karyawan tidak semangat bekerja karena mengalami kejenuhan.



Gambar 4. Hasil Survey faktor pengaruh tidak semangat bekerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai faktor kenyamanan saat bekerja pada pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. 50% lingkungan kerja yang sehat, 31,3% fasilitas yang menunjang, 18,8% teman yang bisa diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus dan karyawan nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang sehat sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang.



Gambar 5. Hasil Survey faktor kenyamanan bekerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai cara mengatasi kejenuhan dalam bekerja, para pengurus dan karyawan KSU Tandangsari biasanya melakukan kegiatan seperti bercengkrama dengan rekan kerja dan pergi berlibur. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang sehat di KSU Tandangsari.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karakter dan kinerja pengurus dan karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas, disiplin waktu dengan cara datang tepat waktu. Sehingga hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap citra dan kualitas KSU Tandangsari.

Selain itu sebanyak 50% responden giat bekerja karena lingkungan kerja yang sehat. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pengurus dan karyawan KSU Tandangsari, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi karyawan, begitupula sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa motivasi terbesar dalam meningkatkan pengurus dan karyawan dipengaruhi oleh faktor keluarga dan tuntutan ekonomi. Apabila semakin meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, fasilitas yang menunjang serta rasa senang dalam bekerja yang ada dalam diri pengurus dan karyawan KSU Tandangsari membuat motivasi bekerja terus dirasakan. Sehingga dapat disimpulkan pengurus dan karyawan KSU Tandangsari akan memiliki kinerja yang baik apabila ditunjang dengan pemberian motivasi yang baik pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang baik untuk keberlangsungan kinerja karyawan. Tetapi terkadang pengurus dan karyawan KSU Tandangsari mengalami kejenuhan dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang berulang dan tuntutan dari pimpinan. Tapi para pengurus dan karyawan menyadari diri bahwa bekerja itu adalah kewajiban.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat sangat penting dalam mendukung kondisi kinerja karyawan untuk membawa dampak positif bagi koperasi. Karena jika lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri sehingga banyak faktor yang akan terjadi salah satunya tidak ada rasa nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan teknik analisis yang telah dipaparkan dalam metode dan jenis penelitian di mana bertujuan dalam rangka mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. Dari poin-poin pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi membawa dampak sangat besar dalam mempengaruhi kinerja pengurus dan karyawan, selain itu lingkungan kerja yang sehat juga membawa dampak yang besar dalam membangun motivasi kerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti tuntutan ekonomi dan faktor keluarga, sehingga menyebabkan para pengurus dan karyawan giat bekerja. Hal ini pun dapat dijadikan sebagai acuan untuk menjadi motivasi kerja di KSU Tandangsari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pengurus Kopma Uin Raden Intan Lampung Priode 2020-2021 Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung)
- HASIBUAN, S. I. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) Dalam Perspektif Islam (Doctoral dissertation, Uin Raden Fatah Palembang)
- Kristiana, V. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Upk Pnpm Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa)
- Mubarok, F., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Kepengurusan Organisasi Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA)–Malang Raya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05)
- Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 75-84.
- Roynaldi, M. R., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(03)
- Ruhanda, N. P. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kompetensi terhadap Komitmen Afektif yang Berdampak pada Kinerja Pengurus (Studi pada Pengurus PMI Daerah Jawa Barat) The Influence of Organizational Culture, Achievement Motivation, and Competence on Affective Commitment Impacting Management Performance (Study on West Java Regional PMI Management) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana)
- Sidabutar, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Pengurus Dan Motivasi Terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Azzahra Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Syaifudin, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Budhi Luhur Wonosalam (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara)
- Utami, K. M. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 155-162
- Pengertian Motivasi Serta Definisi Motivasi Menurut Para Ahli. Retrieved March 08, 2022, from Definisi dan Pengertian Menurut Ahli website: <http://www.definisipengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html>
- Artikel Pro.Co.Id. (2021, September 12). Retrieved March 10, 2022, from Seputar Pengetahuan website: <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2021/09/8-pengertian-motivasi-menurut-paraahli-terlengkap.html>

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli. (2016). Retrieved March 16, 2022, from Kumpulan Pengertian website: <https://www.kumpulanpengertian.com/2016/01/pengertian-lingkungankerja-menurut.html>

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli | Diadona.id. (2020). Retrieved March 16, 2022, from Diadona.id website: <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawanmenurut-para-ahli-200606h.html>

Artikel terbaru Dokter Dona dari kiriman pembaca setia Diadona. (2022). Retrieved March 16, 2022, from Diadona.id website: <https://www.diadona.id/tag/dokter-dona/>