
Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai Koperasi

Dian Juliarti Bantam^{[1]*}, Muhamad Fajar Nubatonis^[2], Ilham Syahputra^[3], Sulastri^[4]

^{[1],[2],[3],[4]} Program Studi Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

^[1] dianjb.perkuliahan@gmail.com

KATA KUNCI:

Motivasi, Pegawai, Metode Kualitatif

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja pada pegawai koperasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan wawancara. Subjek yang digunakan yaitu pegawai koperasi yang ada di Desa Nusantara Bantul. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai koperasi Desa Nusantara memiliki motivasi yang tinggi dikarenakan selain peran, kemudian pengembangan diri disana cukup baik serta dukungan dari keluarga, lingkungan dan rekan kerja yang bagus.

1. PENDAHULUAN

Menurut Pahlevi (2019:10), pegawai adalah sumber daya yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan atau swasta dan memperoleh imbalan atau upah kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pemberi pekerjaan. Tenaga kerja atau pegawai merupakan komponen penting dalam suatu instansi atau Perusahaan. Tanpa adanya pegawai berkualitas, maka tujuan instansi atau Perusahaan akan sulit tercapai.

Motivasi bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pegawai. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja yang dicapai tidak akan maksimal. Alderfer sepemikiran dengan Maslow bahwa kebutuhan setiap individu diatur dalam suatu hierarki. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth) oleh Clayton Alderfer adalah teori motivasi yang merupakan alternatif terhadap teori motivasi Hierarchy of Needs yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ERG mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi tiga tingkat utama, yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan (Berg & Smith, 2017) Sehingga untuk menggali lebih dalam mengenai teori motivasi kerja dari Alderfer, menggunakan teknik wawancara.

Motivasi bekerja adalah faktor penting dalam memotivasi seseorang untuk terus bekerja dan mengembangkan diri. Hal ini sangat penting karena memiliki dampak besar pada kemampuan individu untuk mengembangkan diri, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. Subjek harus memiliki motivasi kerja agar pribadinya terus berkembang, kinerja terus meningkat, serta dapat membuka peluang karir yang lebih luas. Motivasi kerja tidak hanya berdampak positif pada perkembangan pribadi dan kinerjanya, tetapi juga memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan (Mayvita, Astuti, & Ruhana, 2017).

Sebagai pegawai, individu harus memiliki motivasi kerja di dalam dirinya agar memiliki semangat dan daya juang dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam pengalaman mereka di lingkungan kerja dan dampaknya pada pencapaian kinerja serta pengembangan pribadi. Motivasi kerja ini nantinya dapat meningkatkan keberhasilan karir, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan rasa

percaya diri, mengembangkan kemandirian dan minat pribadi, hingga dapat membantu berkontribusi bagi Masyarakat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Misalnya, penelitian di Koperasi Pasar Kumbasari Badung menemukan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal. Selain itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di koperasi.

Pada intinya motivasi kerja dianggap sebagai aspek penting dalam menunjang keberhasilan setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Tanpa motivasi kerja seseorang akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya, karena dalam melakukan pekerjaan setiap pegawai pasti memiliki stressor yang berbeda, tanpa motivasi kerja seorang pegawai pasti akan terdistraksi dengan stres yang dialami sehingga merasa sulit untuk menjalankan perkerjaan. Pada penelitian ini peneliti mengambil tema motivasi kerja dengan judul penelitian Motivasi Kerja Pada Pegawai Koperasi. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Motivasi Kerja Pada Pegawai Koperasi Didesa Nusantara Bantul.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Nawawi (2015:61) bahwa, ”Metode adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut sugiyono (2017:2) metode di artikan secara umum yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jadi dari pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memecahkan suatu masalah. Oleh karena itu metode yang digunakan harus tepat dan sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Menurut Paton (dalam Ahmadi, 2014) metode kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang sedang terjadi secara natural.

Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai koperasi. Subjek dalam penelitian ini dipilih dengan metode purposif Sampling yang merupakan subjek pilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (Mar’atusholihah, 2019) mengatakan wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang digunakan apabila ingin meneliti suatu tema atau topik yang bertujuan untuk bisa menemukan permasalahan dan memecahkan masalah yang sedang diteliti, serta untuk mengetahui bagaimana asumsi responden secara lebih detail mengenai apa yang sedang peneliti teliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara semi struktur, yaitu dimana wawancara ini dilakukan sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan sebelumnya, namun dapat berubah sesuai dengan kondisi yang terjadi ketika saat proses wawancara berlangsung. Dapat disimpulkan jika responden bebas untuk memberikan jawaban namun tidak keluar dari tema atau topik yang sedang dibahas dengan peneliti.

3. PEMBAHASAN

Exitience Needs

Aspek exitience needs merupakan kebutuhan pokok manusia yang dapat dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makan, minum, kondisi kerja, keamanan (Diputra & Hakam, 2017).berdasarkan wawancara yang dilakukan pada kedua subjek peneliti menyimpulkan bahwa para pegawai koperasi di desa Nusantara belum merasa sangat aman hal ini dikarenakan koperasi yang baru didirikan,kemudian tahun 2022 lalu akan tetapi adanya keinginan untuk mensejahterakan para pegawai dengan mencari pasar yang lebih luas agar pemasukan jauh lebih tinggi.

Kemudian dalam keberlangsungan hidup kedua subjek pertama menyatakan bahwa ini masih menjadi ide job. Akan tetapi nantinya akan mengarah menjadi pokok Ketika rencana-rencana bersama rekan koperasi di jalankan. Lalu pada subjek kedua dalam menghadapi tantangan serta

keberlangsungan hidup yaitu dia menyatakan bahwa tantangan selalu ada, contohnya diri dia sendiri selaku bendahara tentu memiliki tanggung jawab yang besar Dimana dia harus mengatur keuangan baik keluar masuknya serta pembukuan.

Reltednes Needs

Aspek Reltednes Needs merupakan kebutuhan yang dipuaskan dengan adanya hubungan sosial yang terjalin dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat (Diputra & Hakam, 2017).pada aspek reltednes ini kedua subjek memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja karena mereka bekerja di koperasi sudah seperti keluarga.

Kemudian perasaan dukungan social,keluarga serta rekan kerja pada subjek pertama mengatakan bahwa keluarganya sangat mendukung karena waktu kerja juga sangat fleksibel tidak menentu selain itu rekan kerja juga sangat mendukung karena saling bahu membahu.kemudian subjek kedua juga menyatakan hal yang sama yaitu dia sangat didukung oleh orang sekitar baik keluarga,tetangga,bahkan rekan kerja hal ini terjadi koperasi dibawah kelurahan sehingga ada kebanggaan tersendiri.

Aspek Growth Needs merupakan kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk.

aspek ini kedua subjek terus mengembangkan diri dengan membaca buku koperasi kemudian belajar dari koperasi lain dan belajar untuk mengelola uang. Hal ini dilakukan dengan harapan untuk mengembangkan diri demi kemajuan koperasi. Kemudian dalam mengevaluasi pekerjaan subjek pertama menjelaskan bahwa pencapaian ketua tidak terlepas dari koperasi itu sendiri jadi subjek masih berusaha untuk menggapai pencapaiannya.adapun subjek kedua menjadikan teguran dari rekan kerja sebagai bahan evaluasi diri

kemudian kesempatan berkembang untuk mencapai potensi karir, pada subjek pertama dia menyatakan bahwa dia diberi kesempatan berkarir karena diberikan dukungan dari teman kerja, keluarga serta memiliki tujuan yang harus dicapai dan begitu banyak peluang yang harus dijalankan. Kemudian pada subjek kedua menyatakan bahwa organisasi pasti memberikan kesempatan untuk berkembang apalagi dalam manajemen uang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa para pegawai koperasi Desa Nusantara memiliki motivasi yang tinggi dikarenakan selain peran, kemudian pengembangan diri disana cukup baik serta dukungan dari keluarga, lingkungan dan rekan kerja yang bagus.

Dalam praktiknya, koperasi dapat menerapkan teori motivasi ERG dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar pegawai dipenuhi, dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, serta memberikan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan, serta program insentif yang mendorong inovasi dan kinerja.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang efektif pada pegawai koperasi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, serta mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Penerapan teori motivasi ERG dan model kepemimpinan yang sesuai dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmadi, R. (2014). Metodologi penelitian kualitatif. Yogyakarta: AR-Ruzz Media
- [2] Berg, D. N., & Smith, K. K. (2017). The Professional Life of Clayton Paul Alderfer. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 156-179. doi:<https://doi.org/10.1177/0021886317702609>

- [3] Diputra, V. F., & Hakam, M. S. (2017). Pengaruh Existence Need, Relatedness Needs, Dan Growth Needs Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 8-13.
- [4] Emda, A. (2018). Kedudukan motivasi belajar siswa dalam pembelajaran. *Jurnal Lantanida*, 5(2), 172-182.
- [5] Hidayah, N., & Hermansyah, F. (2018). Hubungan antara motivasi belajar dan kemampuan membaca pemahaman siswa kelas v madrasah ibtidiy negeri 2 bandar lampung tahun 2016/2017. *Terampil: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 3(2), 87-93.
- [6] Kompri, M. P. I. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif guru dan siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [7] Marâ, H., Priyanto, W., & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan media pembelajaran tematik ular tangga berbagai pekerjaan. *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(3).
- [8] Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [9] Pahlevi. (2019). Retrieved from <https://www.pahlevi.net/pengertian-pegawai/>
- [10] Rahman, S. (2022, January). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*
- [11] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [12] Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).