

Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan di Edu Smart Medan Tahun 2021

Evelyn Evelyn¹, WilinnyWilinny^{1,*}, Wong Pong Lan¹, Wili Chandra², Sutarno Sutarno²

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: linny_sagitarius@yahoo.com

Abstrak

Motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai[1]. Motivasi merupakan keinginan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia[2]. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Edu Smart Medan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah teknik wawancara terstruktur yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh[3]. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan Edu Smart Medan yang berjumlah 5 informan. Metode analisa data yang digunakan penulis adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber. Adapun Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: 1) Gaji/upah adalah suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa dan kinerja yang telah diberikan oleh terhadap organisasi[4]. Gaji/upah yang diterima oleh guru Edu Smart, cukup untuk memotivasi guru dalam mengajar. Edu Smart juga memberikan bonus/insentif untuk mendorong motivasi guru. Setiap guru menerima bonus yang setara dengan guru lainnya. 2) Bentuk pengarahan yang diberikan oleh Edu Smart yaitu melalui meeting yang biasa diadakan bila ada kepentingan yang perlu disampaikan kepada guru. Sedangkan bentuk pengendalian yang diterapkan oleh Edu Smart yaitu melalui peraturan yang diterapkan oleh Edu Smart yang disampaikan pada waktu guru pertama kali berkerja. 3) Edu Smart menerapkan sistem pengayaan pekerjaan untuk mendorong motivasi guru, karena guru mengajar sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing guru dan staff. Edu Smart mengizinkan guru mendengarkan lagu ketika sudah selesai mengajar. 4) Edu Smart mengutamakan kebahagiaan guru dan staff, agar guru termotivasi untuk mengajar, dengan cara suasana belajar yang santai dan nyaman serta tidak terlalu mengekang guru dan guru tidak mengajar murid melebihi kapasitas kemampuan guru. Guru di Edu Smart merasa bahagia karena adanya suasana tempat kerja yang bersahabat dan bersifat kekeluargaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengarahan, Pengendalian, Pola Kerja Efektif, Kebajikan, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dan sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia, pendidikan yang baik tidak terlepas dari tenaga pengajar/guru yang baik pula. Oleh karena itu meneliti guru sebagai subjek penelitian sangat diperlukan. Tidak jarang kita menemukan bahwa guru yang kurang termotivasi dapat berdampak pada hasil belajar yang kurang maksimal.

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal[1]. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada. Begitu pun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Sehebat apa pun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasinya rencana tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya[5].

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya[6]. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Berbagai istilah digunakan untuk menyebut kata motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini, akan digunakan istilah motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Seperti pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih berprestasi lagi dalam lingkungan kerjanya[7].

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Edu Smart – Medan adalah salah satu sekolah dan les privat di kota Medan yang sudah berdiri selama 6 tahun sejak tahun 2015 hingga sekarang dimulai dari *Baby Class*, *Playgroup* (PG), Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah dasar (SD). Sekolah ini berlokasi di Jalan Pukat II / Sejati No. 68-68B, Bantan Timur, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara. Peneliti mendapatkan informasi bahwa masih ada guru dan staff yang suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa disiapkan hari itu juga, kurang mendapatkan pujian maupun penghargaan ketika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal – hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari atasan yang diberikan kepada guru dan staff.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan metode dan permasalahan yang telah di paparkan sebelumnya, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu[8]. Penelitian ilmiah terbagi menjadi dua pendekatan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk penelitian ilmiah. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi[2].

Dalam penelitian kualitatif instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Instrumen penelitian tidak bersifat eksternal atau objektif, akan tetapi internal atau subyektif yaitu peneliti itu sendiri tanpa menggunakan tes, angket maupun eksperimen. Oleh karena itu kehadiran peneliti secara langsung merupakan keharusan dalam penelitian kualitatif.

Penelitian ini dilakukan di Edu Smart, Medan tepatnya pada guru dan staff yang bekerja di dalam sekolah. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan pada Januari – Juni 2021. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara terstruktur, dan uji kredibilitas yang digunakan untuk menguji keabsahan data yaitu triangulasi sumber.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurangnya motivasi dari pemimpin. Agar dapat terciptanya lingkungan kerja dan kinerja yang produktif maka diperlukan suatu motivasi yang tinggi yang diberikan atasan kepada bawahan[9]. Berdasarkan teori yang penulis gunakan dimana terdapat empat bentuk motivasi yang dapat dianut oleh sebuah perusahaan yakni: 1) Kompensasi Bentuk Uang. 2) Pengarahan dan Pengendalian. 3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif. 4) Kebajikan. Edu Smart, Medan ada memberikan empat bentuk motivasi tersebut. Sekolah/pemimpin ada memberikan motivasi kepada guru dan staff yaitu gaji/upah yang cukup untuk memotivasi guru dalam mengajar. Para guru dan staff cenderung akan mematuhi segala peraturan yang diberikan oleh perusahaan apabila mereka merasa kerja kerasnya mendapatkan imbalan yang sesuai [10].

Bentuk pengarahan yang diberikan oleh Edu Smart yaitu melalui meeting yang biasa diadakan bila ada kepentingan yang perlu disampaikan kepada guru. Sedangkan bentuk pengendalian yang diterapkan oleh Edu Smart yaitu melalui peraturan yang diterapkan oleh Edu Smart yang disampaikan pada waktu guru pertama kali berkerja. Edu Smart juga menerapkan sistem pengayaan pekerjaan untuk mendorong motivasi guru, karena guru mengajar sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing guru dan staff. Edu Smart juga mengutamakan kebahagiaan guru dan staff, agar guru termotivasi untuk mengajar, dengan cara suasana belajar yang santai dan nyaman serta tidak terlalu mengekang guru dan guru tidak mengajar murid melebihi kapasitas kemampuan guru. Guru di Edu Smart merasa bahagia karena rekan kerja yang kompak.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan di Edu Smart, Medan” dapat disimpulkan bahwa guru dan staff kurang termotivasi dari beberapa hal seperti dari metode motivasi kompensasi bentuk uang, dimana bonus yang diterima oleh guru adalah belum sesuai. Guru dan staff juga kurang termotivasi dalam metode motivasi penetapan pola kerja yang efektif dimana waktu istirahat yang diberikan oleh sekolah diantara dua sesi pengajaran adalah sangat sedikit, sehingga guru dan staff merasa tidak puas. Tetapi, Edu Smart ada memberikan suasana tempat kerja yang bersahabat dan lumayan santai ketika murid telah pulang dan guru dan staff boleh mendengarkan lagu untuk mengurangi rasa bosan. Edu Smart juga tidak terlalu mengekang guru dan staff, sehingga para guru dan staff merasa bahagiadengan suasana kerja yang lumayan bebas.

REFERENCES

- [1] Hasibuan and H. Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [2] Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, “Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [4] Y Yuliana, A. Arwin, and J D Pratiwi, *Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)*, vol. 1. Bisma Cendekia, 2019.
- [5] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, “Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.
- [6] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andriyasyah, A. Husna, and S. Rianda, “The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch,” no. January 2019, 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [7] T. Utama, R. Widiyani, Y. Yuliana, N. Nugroho, and D. Anggraini, “Kompensasi Kerja Pada Karyawan Cv. Jasa Sumber Asahan Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [8] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, “Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di

- Sekolah EN Mandarin – Medan,” *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [9] Nugroho, N., Chua, E., & H., and P. W, “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima,” *Ilm. Kohesi*, 2019.
- [10] C. dan josi Weny, “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV. Sinar Indah Medan,” *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4 (2), no. 2, 2019.