

MEMBANGUN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK BERINOVASI DAN BERKEMBANG

Oleh:

Uswatun Hasanah M¹
Agustin Tri Wulandari²
Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: 230211100039@student.trunojoyo.ac.id

Abstract. *Building employee motivation to innovate is an important topic in human resource management. This study employs a kualitatif research method to analyze effective strategies for enhancing employee motivation to innovate. The findings indicate that assigning significant responsibilities, valuing creativity, creating a positive work environment, providing growth opportunities through training, and integrating innovation into the company culture are key factors in fostering employee motivation to innovate. Thus, companies can improve their performance and competitiveness by creating a supportive environment that motivates employees to innovate. This research contributes both theoretically and practically to understanding how companies can enhance employee motivation to innovate, thereby improving overall organizational success.*

Keywords: *Motivation, Innovation.*

Abstrak. Membangun motivasi karyawan untuk berinovasi adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menganalisis strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memberikan tanggung jawab besar, menghargai kreativitas, menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan

MEMBANGUN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK BERINOVASI DAN BERKEMBANG

kesempatan bertumbuh melalui pelatihan, dan mengintegrasikan inovasi dalam budaya perusahaan adalah faktor-faktor penting dalam membangun motivasi karyawan untuk berinovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kompetitivitasnya dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berinovasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi, sehingga dapat meningkatkan kesuksesan organisasional secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi, Inovasi.

LATAR BELAKANG

Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan. Dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan harus terus berinovasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Oleh karena itu, membangun motivasi karyawan untuk berinovasi dan berkembang menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Artikel ini akan membahas tentang strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dan bagaimana strategi ini secara langsung mempengaruhi kinerja dan inovasi perusahaan.

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*," yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan, motivasi juga dihasilkan dari kata dasar "motif," yang memiliki arti sebagai suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, atau segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Sartain dalam Purwanto menyatakan bahwa motif adalah suatu pernyataan yang kompleks dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan kepada suatu tujuan atau perangsang (Hasibuan, 2003:95)

Karyawan memiliki kualifikasi yang berbeda-beda dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya. Perbedaan bakat yang dimiliki karyawan berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja menjadi masalah individu yang ditanggung oleh setiap karyawan. Kinerja terbentuk dari usaha dan kesempatan, serta berkat yang didapat oleh individu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja adalah konsekuensi pekerjaan karyawan pada periode tertentu yang akan menghasilkan prestasi (Adi, 2022; Afandi 2018). Menurut Ilyas dan Amelia (2021), berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas, kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Di sisi lain, dari

aspek organisasional, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan itu sendiri, baik kemampuan dalam teori dan praktik. Selain itu, pengetahuan dapat membantu karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Karena kesuksesan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan, maka perusahaan memberi tuntutan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya (Susanti et al., 2021).

Sumber daya manusia lebih penting karena karyawan perlu terus dilatih agar mereka tetap melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini, Anda membutuhkan motivasi kerja. Tanpa motivasi untuk bekerja, karyawan kurang antusias dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin putus asa ketika mereka gagal. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus memenuhi persyaratan ini karena secara bertahap berdampak pada kinerja seluruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai (Suswati, E. 2012)

Adapun fenomena yang terjadi yaitu: kondisi kerja pegawai yang kurang efektif, terutama terkait dengan kondisi kerja yang tidak memadai dalam hal waktu dan umur pegawai. Permasalahan ketetapan dan keterlambatan waktu akan mempengaruhi kondisi kerja dan umur pegawai yang hampir mendekati pensiun, serta menurunkan motivasi kerja pegawai. Hal ini menyebabkan kinerja dan kondisi kerja menjadi tidak efektif, sehingga pegawai dianggap terkesan lambat dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak efektif (Simbolon & Sembiring, 2015). Di sisi lain, kondisi tersebut menjadikan tantangan bagi aparat untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan profesionalisme dalam pelaksanaan pekerjaan agar mampu mengimbangi dan menyikapi setiap kondisi kerja dan aspirasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Hal ini diharapkan dapat membimbing, memelihara, dan mengarahkan semangat berpartisipasi tersebut kepada hal-hal yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan pemberdayaan masyarakat melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Moleong (2009) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada

MEMBANGUN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK BERINOVASI DAN BERKEMBANG

konteks khusus yang alamiah. Penelitian ini juga menggunakan berbagai metode alamiah untuk memahami proses penelitian secara mendalam.

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan tertentu, dan di mana satu pihak (pewawancara) berusaha mendapatkan informasi dari pihak lain (narasumber). (Widiyanto 2016) Dalam penelitian ini, teknik observasi yang digunakan adalah observasi berperan serta (participant observation).

Dokumen merupakan salah satu sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Menurut Guba dan Lincoln, dokumen adalah setiap bahan tertulis, film, gambar, dan foto yang dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penyidik (Moleong, 2009). Selanjutnya, studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, laporan hasil pekerjaan, serta berupa foto atau dokumen elektronik (rekaman).

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data disajikan, dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu, diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, dan hal-hal yang sering muncul dari data tersebut. Jadi, dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan yang didasarkan pada reduksi data dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memahami motivasi kerja karyawan, penulis memilih teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang melibatkan dua jenis faktor: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Berikut adalah penjelasan lebih spesifik tentang masing-masing indikator: Faktor intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan menjadi penggerak utama. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari Segi prestasi, penghargaan tanggung jawab. Penulis melakukan wawancara dengan narasumber, yaitu karyawan sebuah perusahaan, dengan pertanyaan seperti berikut:

- Bagaimana sikap inisiatif seorang karyawan dalam bekerja?

Jawab: “pegawai sudah memiliki sikap inisiatif dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pimpinan terlebih dahulu, menunjukkan hasil pekerjaan yang baik dan tidak menunda pekerjaan yang diberikan”

Penulis menjelaskan bahwa ada beberapa sikap praktis yang bisa kita kembangkan untuk membangun inisiatif, yaitu: Terus bekerja dan berpikir untuk mencari solusi. Jika usaha awal belum berhasil, mencoba melalui berbagai cara dapat membuat kita lebih kreatif dan menemukan ide-ide yang berharga bagi organisasi. Berpikirlah sebagai anggota tim. Seorang pegawai tidak bekerja sendiri dalam organisasi. Mengambil inisiatif berarti membaca posisi sejawat dan menentukan tempat dimana kita bekerja. Ini juga berarti mempengaruhi orang lain untuk menuju pada suatu arah tertentu. Menyebarkan gagasan tentang apa yang akan atau sedang kita lakukan, dan mengajak orang melakukannya bersama. Hal ini sangat penting karena jika berhasil, kita akan mendapatkan energi yang lebih banyak untuk mewujudkannya. Pertimbangkan setiap kesempatan. Solusi untuk berbagai masalah mungkin tersembunyi di berbagai tempat. Jika kita tidak mencoba, mungkin kita tidak akan pernah menemukan solusi tersebut.

Berdasarkan pernyataan informan, penulis menjelaskan bahwa prestasi kerja tidak hanya dipahami dari satu sudut pandang, melainkan dari berbagai dimensi. Kemauan dan kemampuan seseorang dalam pekerjaan bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam menerapkan ide dan konsep secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan yang baik melibatkan penerapan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam sebuah unit atau instansi.

Mengenai tanggung jawab, penulis mewawancarai salah satu karyawan. Jawabannya adalah: “Pegawai yang bekerja dan diberi tanggung jawab melaksanakan seluruh tugasnya dengan sangat baik hal ini terlihat dari pegawai yang melaksanakan program kerja output sesuai SOP dan selesai sesuai waktu yang ditentukan”.

Mengenai motivasi, Apa yang memotivasi Anda untuk berinovasi dan mengembangkan lebih lanjut pekerjaan Anda? Jawabannya adalah: “Saya didorong oleh keinginan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan saya. Saya yakin ini adalah peluang untuk pertumbuhan profesional, dan saya selalu mencari cara untuk mengembangkan kemampuan saya cakrawala dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dengan membawa wawasan dan keahlian unik”.

MEMBANGUN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK BERINOVASI DAN BERKEMBANG

Dari data diatas penulis menyatakan bahwa karya mau berkembang untuk membuat inovasi terbaru dan ikut berkontribusi untuk perusahaan dan mau berkembang di perusahaan tersebut dan menjadi lebih baik.

Mengenai Pekerjaan, Selanjutnya penulis mewawancarai karyawan perusahaan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dan mendapatkan tanggapan sebagai berikut: "Mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pekerjaan tersebut ditugaskan sesuai dengan keterampilan dan pelatihan mereka masing masing". Dari pernyataan informan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan menunjukkan bahwa mereka sangat menyukai pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan karyawan mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja

Untuk mengkaji secara detail aspek-aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, peneliti mencoba menanyakan apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan. Ini adalah pertanyaan dari seorang karyawan yang berkata: "Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan, seperti persaingan antar karyawan. Persaingan tidak selalu berdampak positif. Motivasi Kerja ini terlihat misalnya pada saat diumumkannya satu pegawai akan dipromosikan menjadi seorang pegawai. posisi sementara karyawan lain akan tetap pada posisi yang sama".

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak sekali faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2001), faktor-faktor berikut ini dapat mendorong timbulnya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

1. Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*)

Pekerjaan yang cenderung tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan. Namun, apabila pekerjaan terlalu berat tentu akan memicu rasa frustrasi dan perasaan gagal. Dalam hal ini, karyawan akan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Kompensasi yang wajar (*equitable rewards*)

Gaji, komisi, bonus, dan kebijakan promosi adalah bentuk dari kompensasi yang dimaksud. Umumnya karyawan menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil dan fair. Misalnya ada kesesuaian antara gaji dan tuntutan pekerjaan, skill atau keterampilan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya.

3. Kondisi yang mendukung (*supportive working condition*)

Hal-hal yang dapat memberikan kenyamanan pribadi maupun mempermudah pekerjaan karyawan sangatlah penting. Sebab karyawan peduli akan kondisi kerja seperti temperatur, cahaya dan penerangan, meja, kursi, atau tingkat kebisingan. Banyak penelitian mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya dan merepotkan.

4. Rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*) Memiliki rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena bagi sebagian besar karyawan bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan upah tetapi juga untuk mengisi kebutuhan interaksi sosial (*need of affiliation*). Bahkan, ada karyawan yang gajinya kecil tetapi tetap bertahan pada pekerjaannya karena sangat senang dengan rekan-rekannya. Berlaku pula bagi atasan. Atasan yang penuh perhatian dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komponen kepuasan kerja penting untuk dibahas khususnya guna memenuhi pertanyaan apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak penulis memperlihatkan sejumlah aspek situasi tertentu yang berbeda sebagai sumber penting dari kepuasan kerja. Wexley dan Yuki (2003) berpendapat bahwa ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan oleh karyawan umumnya ditemukan dalam sikap, meliputi: gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, dan kesempatan promosi. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Harapan pegawai adalah mencakup

Jaminan, kondisi kerja yang baik, teman sejawat yang cocok, jam kerja yang masuk akal, kerja yang berarti, pengakuan, peluang untuk maju, kebebasan bertindak dan pimpinan yang cakap.

MEMBANGUN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK BERINOVASI DAN BERKEMBANG

Siagian (2000) menyatakan bahwa harapan-harapan para pegawai pada organisasi biasanya tercermin antara lain: (1) Kondisi kerja yang baik; (2) Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasibnya; (3) Cara pendisiplinan yang diplomatis; (4) Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja; (5) Kesetiaan pemimpin terhadap bawahannya; (6) Penggajian yang adil dan wajar, (7) Kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi (8) Adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi; (9) Jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif; dan (10) Pekerjaan yang menarik. Menurut White (1956) variabel utama dari kepuasan kerja adalah sikap terhadap kelompok kerja, kondisi kerja secara umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Membangun motivasi karyawan untuk berinovasi bertujuan mendorong karyawan agar menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif. Lingkungan kerja berperan besar dalam mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan berinovasi. Faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan diri, kepemimpinan inspiratif, budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan keterbukaan, serta penghargaan atas inisiatif sangat penting. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki otonomi lebih berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

Motivasi yang baik dalam lingkungan kerja adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung karyawan untuk berinovasi dan terus mengembangkan ide-ide baru. Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan, pembagian tugas serta tanggung jawab, dan pengelolaan waktu yang seimbang sangat diperlukan.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P., (2003). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, J., (2010), Metode Penelitian Kualitatif, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit: UGM Press, Yogyakarta.

- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Simbolon, A.H. & Sembiring, W.M. (2015). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 1 (1): 143-159.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Widiyanto, A. H. S. (2016). Perbedaan Pola Tidur Antara Kelompok Terlatih Dan Tidak Terlatih. *Medikora*, 15(1), 85–95.