

**STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH  
(UMKM) DI RUMAH MAGGOT GEMI 0418 CIMAHI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis  
Program Studi S1 Administrasi Bisnis**

**Oleh:**

**Bayu Wiratmoko**

**3111197001**



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP**

**BANDUNG**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN  
STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)  
DI RUMAH MAGGOT GEMI 0418 CIMAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis  
Program Studi S1 Administrasi Bisnis**

**Disusun Oleh :  
Bayu Wiratmoko  
3111197001**



Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by several vertical strokes.

M. Dadi Priadi, S.Sos., M.AB.

Menyetujui,

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'N' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P.

Mengetahui,

Dekan

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping horizontal stroke followed by several vertical and diagonal strokes.

Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si.

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:  
**“Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi“**  
adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan kecualli melalui pengutipan sesuai dengan etika kelimuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika kelimuan dalam skripsi.

Bandung, 26 April 2023

Yang membuat pernyataan,



Bayu Wiratnoko

NPM : 3111197001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, khususnya Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini. Selain itu, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah mendukung dari awal hingga akhir pengerjaan karya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

1. Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP.
2. Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan dan mengarahkan penyusun dalam menyelesaikan Skripsi ini.
3. Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial & Politik.
4. M. Dadi Priadi, S.Sos., M.AB. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial & Politik.
5. Kedua orang tua dan adik yang telah mendukung saya dalam segala hal.
6. *Support system* yang selalu memotivasi saya untuk bersama-sama menempuh skripsi.



7. Bp. Alexius Aben yang telah mengakomodir lokasi survey sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dalam teknik penulisan, struktur bahasa, ataupun substansi ilmiah. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi diri penulis sendiri, dan umumnya bagi mahasiswa Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.



Bandung, 26 April 2023

Hormat saya,

Bayu Wiratmoko

NPM : 3111197001

## ABSTRAK

Indonesia memiliki peluang yang cukup menjanjikan untuk usaha agribisnis karena letak geografisnya. Dengan peluang yang besar ini, banyak usaha agribisnis yang meningkatkan strategi mereka untuk dapat bersaing dan terus berkembang di industrinya. Untuk dapat berkembang, suatu usaha harus memperhatikan baik dari sisi eksternal perusahaan, maupun dari sisi internalnya. Salah satu hal yang menjadi perhatian usaha agribisnis untuk dapat berkembang dari sisi internal adalah motivasi kerja.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melihat apa yang menjadi sumber permasalahan dalam menurunnya motivasi kerja, dan bagaimana strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut. Pendekatan metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang kemudian akan di proses dengan melakukan pengumpulan data primer dan sekunder.

Penelitian ini memberikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja di Rumah GEMI 0418 Cimahi dengan melakukan analisis SWOT atas motivasi kerja.

Kata kunci : Strategi, Motivasi Kerja, Efek Motivasi Terhadap Kinerja

## ABSTRACT

Indonesia has quite promising opportunities for agribusiness due to its geographical location. With this great opportunity, many agribusiness businesses are improving their strategies to be able to compete and continue to develop in their industry. To be able to develop, a business must pay attention to both the external side of the company and the internal side. One of the things that agribusiness businesses pay attention to in order to develop internally is employee motivation.

Thus, this research aims to see what is the source of the problem in decreasing work motivation, and what strategies can be implemented to increase work motivation. The research methodology approach used is a qualitative approach which will then be processed by collecting primary and secondary data.

This research provides a strategy for increasing work motivation at Rumah GEMI 0418 Cimahi by conducting a SWOT analysis of work motivation.

Keywords: Strategy, Work Motivation, Effect of Motivation on Performance

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2 Fokus Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3 Perumusan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4 Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.5 Manfaat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.6 Sistematika Penulisan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kerangka Pemikiran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	<b>22</b>
3.2 Subjek dan Objek Penelitian .....	<b>24</b>
3.3 Informan Kunci.....	<b>25</b>
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	<b>26</b>
3.5 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Keabsahan Data .....	<b>29</b>
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>31</b>
4.1 Objek Penelitian.....	<b>31</b>
4.2 Hasil Penelitian .....	<b>34</b>
4.3 Pembahasan.....	<b>42</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



5.1 Simpulan .....Error! Bookmark not defined.  
5.2 Saran .....Error! Bookmark not defined.  
**DAFTAR PUSTAKA ..... 50**  
**LAMPIRAN..... 53**



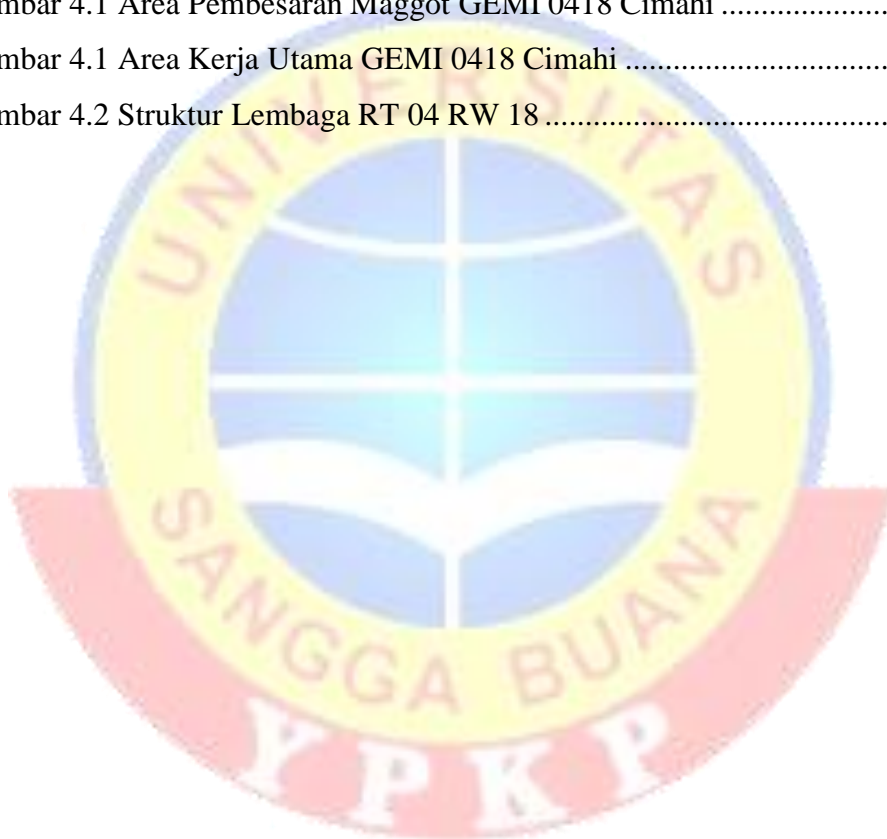
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar minimum kerja Karyawan GEMI 0418 per hari	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 1.2 Kelompok Tingkat Motivasi Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 1.3 Timeline pembuatan laporan skripsi .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Data Informan .....	26
Tabel 4.1 Perwakilan Informan Dalam Penelitian .....	35
Tabel 4.2 Analisis SWOT Pengelolaan Kinerja Karyawan .....	43



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Employee Engagement Berdasarkan Motivasi .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
Gambar 1.2 Tingkat Motivasi Karyawan GEMI 0418	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 1.3 Lokasi GEMI 0418 Cimahi .....	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	21
Gambar 3.1 Skema Triangulasi Teknik .....	30
Gambar 4.1 Area Penggilingan Sampah Organik GEMI 0418 Cimahi .....	32
Gambar 4.1 Area Pembesaran Maggot GEMI 0418 Cimahi .....	32
Gambar 4.1 Area Kerja Utama GEMI 0418 Cimahi .....	32
Gambar 4.2 Struktur Lembaga RT 04 RW 18 .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Survey .....	53
Lampiran 2 Pedoman Wawancara 1.....	54
Lampiran 3 Pedoman Wawancara 2.....	58
Lampiran 4 Panduan Observasi.....	62
Lampiran 5 Dokumentasi Survey Lapangan.....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Agribisnis merupakan salah satu bidang industri yang terus berkembang di Indonesia. Tak sedikit perusahaan yang terus berlomba untuk mendapatkan keuntungan di industri ini. Salah satunya adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi. Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi merupakan Gerakan Ekonomi Mandiri yang dibuat oleh masyarakat untuk membudidayakan *maggot* lalat *Black Soldier Fly* (BSF) sebagai solusi pengurangan dan pengurai sampah serta upaya membantu perekonomian warga. Usaha ini turut didukung oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) setempat karena sangat bermanfaat dalam pengelolaan sampah dan mampu mengurangi biaya pembuangan sampah dari Kota Cimahi dengan daya serap sampah organik sampai dengan 1 ton setiap harinya. Maggot ini juga digunakan sebagai pakan ternak budidaya lele yang juga dikembangkan oleh Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor bertahannya usaha ini sampai sekarang.

Untuk dapat tetap bertahan, salah satu faktor lain yang harus terus dikembangkan adalah penyesuaian dari segi sumber daya manusia (SDM). Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Ajabar (2020:4) “sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. “

Pengelola Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi telah melakukan beberapa pelatihan dasar dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun belum dapat memenuhi ekspektasi yang diinginkan. Adapun beberapa standar minimum yang diharapkan oleh pengelola adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.1 Standar minimum kerja Karyawan GEMI 0418 per hari**

No	Aspek	Indikator	Quantity	Status
1	Jam kerja	Jam	6	Belum terlaksana
2	Efisiensi kerja	Kg (sampah organik)	1000	Belum terlaksana
3	Target sales	Kg ( <i>maggot</i> )	50	Belum terlaksana
4	Marketing	Feed media sosial	1	Belum terlaksana

Sumber : Pengelola GEMI 0418 Cimahi

Rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, upah atau gaji, apresiasi terhadap karyawan, juga sikap pimpinan. “Konsep teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan dasar dan keinginan dalam diri manusia. Lima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta dan memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri.” (Maslow, dikutip dalam Noor & U’um, 2019:104).

Hal ini dapat berkaitan dengan kurangnya analisis pengelola terhadap poin motivasi tiap karyawannya. Rendahnya motivasi digambarkan dengan piramida *employee engagement* yang telah diselaraskan dengan teori Maslow oleh HR Note Asia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan sumber daya manusia :

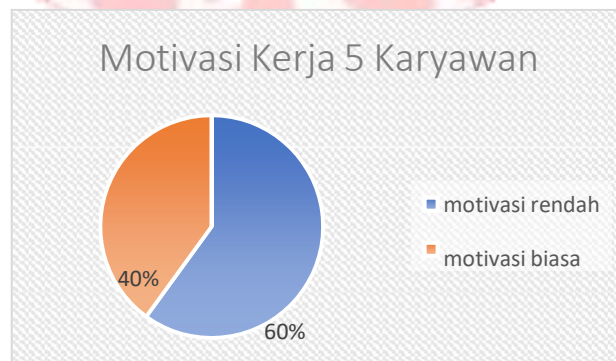
# HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW BERLAKU PADA **EMPLOYEE ENGAGEMENT**



**Gambar 1.1** Tingkat *Employee Engagement* Berdasarkan Motivasi

Sumber : HR Note Asia (2022)

Terkait dengan gambaran pada piramida diatas tentang tingkat *engagement*, dari hasil survey awal di lokasi penelitian kepada 5 karyawan yang aktif, terdapat 60% (3 karyawan) ketidakpuasan kepada pengelola sehingga berdampak kepada rendahnya motivasi kerja yang dimiliki.



**Gambar 1.2** Tingkat Motivasi Karyawan GEMI 0418

Berdasar pada wawancara singkat, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi 3 karyawan berada pada titik ‘Tidak *Engaged* Sama Sekali’ dan 2 karyawan pada titik ‘Tidak *Engaged*’. Jika terus berlanjut tanpa strategi dan kebijakan yang baik dalam pengelolaan SDM, maka lambat laun performa dan hasil kerja dapat terus menurun.

Detail penjelasan tingkat *employee engagement* yang terdapat dalam piramida gambar 1 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Kelompok Tingkat Motivasi Karyawan**

Tingkatan	Indikasi	Yang Harus Dilakukan Perusahaan
<b>Sangat Engaged</b>	Telah memenuhi segala kebutuhan mendasar serta menyadari peran pentingnya dalam organisasi, karyawan ini benar-benar mencintai pekerjaannya dan siap untuk menginspirasi orang-orang lain di sekitarnya.	Janjikan posisi yang bisa semakin mendukung <i>engagement</i> -nya terhadap perusahaan.
<b>Engaged</b>	Kelompok ini dianggap sudah <i>engaged</i> dengan perusahaan karena selain sudah tahu apa saja tanggung jawabnya, ia pun tahu bagaimana cara memaksimalkan kemampuannya untuk perusahaan.	Terus mendorong dan memfasilitasi kelompok ini dengan pelatihan dan pengembangan yang tepat.
<b>Hampir Engaged</b>	Tipe ini hampir <i>engaged</i> dengan perusahaan, dimana ia sudah mampu melakukan tugasnya dengan benar dan baik. Hanya saja, masih kurang dorongan-alasan-mengapa ia harus melakukan lebih dari sekarang. Karyawan tipe ini juga sudah nyaman bekerja di lingkungan perusahaan.	Libatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan, kalau perlu tarik ke lingkungan manajemen dimana ia bisa melihat visi, misi dan nilai perusahaan lebih jelas lagi. Bisa juga dengan memberikan benefit lebih untuk yang memiliki kinerja atau potensi tinggi.
<b>Tidak Engaged</b>	Masih termasuk tidak memiliki motivasi, tipe karyawan ini dinilai belum <i>engaged</i> dengan perusahaan meskipun sudah mulai aktif dalam bersosialisasi dan melakukan pekerjaan yang disuruh (tanpa inisiatif lebih). Mereka masih belum mengerti apa arti dari menjadi bagian dari perusahaan.	Memberikan rasa aman kepada karyawan dengan menjanjikan long term job (posisi permanen) dan comben yang memancing kebutuhan sekuritas karyawan.
<b>Tidak Engaged Sama Sekali</b>	Sama sekali tidak terhubung atau <i>engaged</i> dengan organisasi, tipe karyawan ini biasanya hanya bekerja untuk mendapatkan upah tanpa memiliki motivasi untuk berkembang. Mereka bahkan tidak memperluas hubungan sosial di lingkungan kerja hingga tidak merasa bahagia.	Memenuhi kompensasi mendasar agar karyawan merasa kebutuhan mendasarnya terpenuhi.

Sumber : HR Note Asia (2022)

Berdasarkan indikasi awal yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa fenomena terkait rendahnya motivasi bekerja karyawan Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi yang terjadi, yaitu sebagai berikut :

1. Keluhan dari pihak karyawan kepada pihak pengelola (kenaikan gaji, penawaran jabatan dan tanggung jawab lebih) masih terus terjadi sehingga membutuhkan solusi agar tercapai kesepakatan kerja yang baik guna meningkatkan motivasi yang berdampak pada produktivitas.
2. Pelatihan kerja oleh pihak pengelola Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi masih dilakukan dalam batas lisan singkat tanpa bahan pelatihan baku.
3. Pengelola Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi telah berupaya untuk memberikan pengarahan kepada karyawan namun belum mendapatkan hasil yang diinginkan seperti pada Tabel 1.1.
4. Capaian *target sales* yang belum memenuhi kuota minimal yang diinginkan sehingga target kerja tidak dapat terpenuhi seperti pada Tabel 1.1.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan UMKM di Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Seiring dengan perkembangan Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi, maka dibutuhkan strategi yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang semakin banyak untuk memenuhi kuota kerja yang juga ikut meningkat. Pengelolaan tenaga kerja perlu dipertimbangkan dengan matang dan sesuai agar hasil kerja dapat dimaksimalkan.

Berkaitan dengan pengelolaan usaha, jumlah tenaga kerja sangat berpengaruh dalam pemaksimalan kualitas kerja. Dengan bertambahnya beban kerja, biasanya wajib diiringi dengan peningkatan instrumen pendukung berupa sarana dan prasarana juga kenaikan upah tenaga kerja, pelatihan dan bimbingan. Dengan peningkatan tersebut, maka motivasi kerja karyawan yang saat ini rendah juga dapat meningkat.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang hendak dibahas dalam karya tulis ilmiah ini adalah:

- a. Bagaimana pengelolaan kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?
- b. Bagaimana strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan UMKM di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan, yaitu:

- a. Menganalisis bagaimana pengelolaan kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.



- b. Menganalisis strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan UMKM di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi program studi Administrasi Bisnis mengenai *human capital*.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penulisan karya ilmiah di program studi Administrasi Bisnis mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Dapat memperkaya informasi dan ilmu pengetahuan dari Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dari sudut pandang pengelola dan karyawan untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis yang berjalan.
- b. Dapat membantu Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi untuk lebih memaksimalkan motivasi kerja karyawan dalam mendukung proses bisnis yang lebih efisien dan efektif.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang singkat mengenai pembahasan skripsi, maka skripsi ini dibagi menjadi 5 bab yang saling berhubungan. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

## BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori dasar/umum, teori-teori khusus, singkatan-singkatan dan definisi yang digunakan dalam skripsi ini.

## BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan kerangka berpikir penyelesaian skripsi, teknik pengumpulan data yang digunakan, teknik analisis data, tempat penelitian, dan jadwal penelitian.

## BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian, penyajian data penelitian, pengolahan terhadap data yang terkumpul, dan hasil penelitian yang dicapai.

## BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

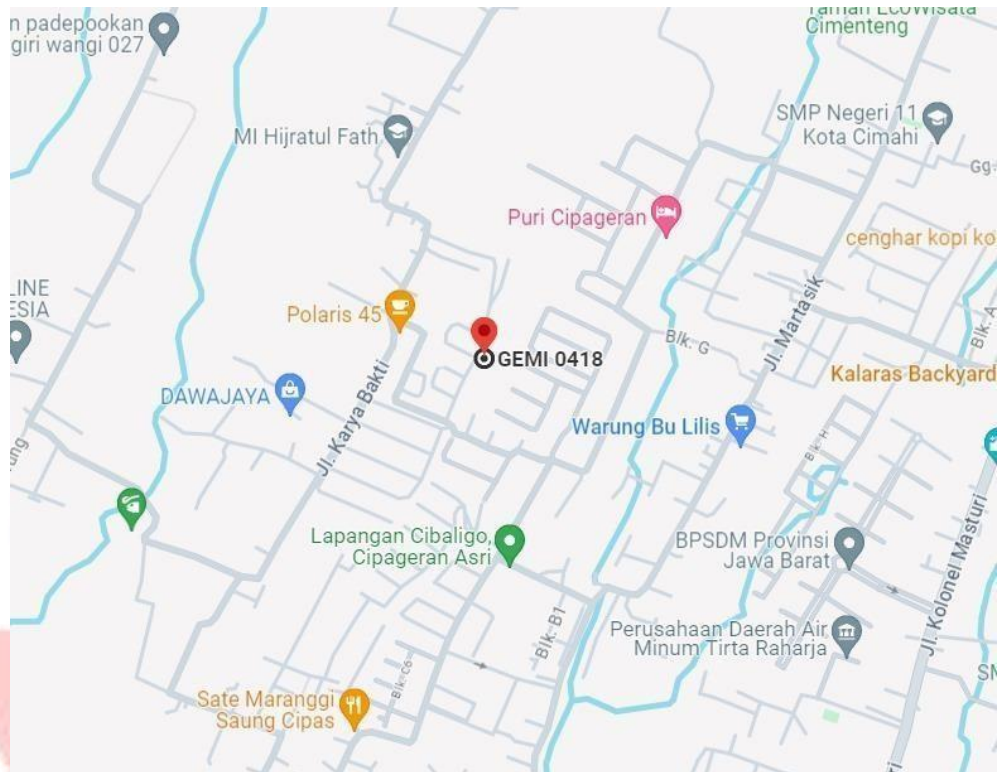
Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran sebagai pemecahan masalah dan pencapaian yang lebih baik.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun untuk penelitian dalam penyelesaian skripsi ini, dilakukan survei dalam rangka penelitian dengan perencanaan sebagai berikut:

Lokasi penelitian:

Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi, Kompleks  
Cipageran Asri, RT 04/18, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara,  
Kota Cimahi.



**Gambar 1.3 Lokasi GEMI 0418 Cimahi**







## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teoritis

##### 2.1.1 Admininstrasi Bisnis

Administrasi bisnis atau administrasi niaga adalah proses pengelolaan perusahaan atau organisasi guna menjaga stabilitas dan laju perkembangannya. Tujuan terpenting dalam administrasi bisnis adalah untuk memperoleh *profit* sebanyak-banyaknya.

Indika dan Adia (2021:66) menjelaskan bahwa administrasi bisnis adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari bagaimana proses kerjasama antar dua orang atau lebih sebagai upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia.”

Safrawali dan Siregar (2022:365) menjelaskan bahwa administrasi bisnis merupakan ilmu sosial yang berfokus pada proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, definisi administrasi bisnis adalah ilmu yang fokus pada perilaku manusia.. Menurut artikel Pelajaran.co.id (2022) “Administrasi bisnis adalah proses pengelolaan perusahaan atau organisasi nirlaba guna menjaga kestabilan dan pertumbuhan organisasi. Cakupan bidang utama administrasi bisnis meliputi operasi, logistik, pemasaran, sumber daya manusia, dan manajemen”.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa administrasi bisnis erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang bekerjasama sebagai penggerak dan pelaku dalam sistem kerja suatu perusahaan untuk menjaga kestabilan dan pertumbuhan organisasi. Sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan meningkatkan potensi produktivitas mereka guna mencapai target

yang diinginkan. Dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus berperan aktif dalam pengenalan perusahaan dan mencukupi hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan perusahaan terutama untuk diaplikasikan kepada karyawan GEMI 0418 Cimahi.

### **2.1.2 Strategi**

Menurut Sunarji (2019:148) strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh, dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.

Novi dalam artikelnya yang berjudul Pengertian Strategi serta Jenis, Tujuan, dan Contohnya (2021:1) juga mengatakan bahwa “Strategi adalah tindakan menyesuaikan diri atau beradaptasi terhadap segala situasi lingkungan yang terjadi, baik yang terduga maupun yang tak terduga”

Menurut buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Strategi: (1) ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu di perang dan perdamaian; (2) ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, untuk mendapatkan kondisi yang menguntungkan; (3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus; (4) tempat yang baik menurut siasat perang.

Berdasarkan pengertian strategi dari berbagai sumber tersebut, dapat diartikan bahwa strategi adalah kegiatan perencanaan jangka panjang yang dipersiapkan dengan matang untuk mencapai target yang sudah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada perusahaan.

### 2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau juga kekuatan yang menjadi penyebab suatu tindakan. Dalam bahasa inggris, kata ini sering disetarakan dengan *motivation*, yaitu hal yang memberikan semangat atau dorongan. Secara harfiah motivasi berarti memberikan motif khususnya motif untuk bekerja di suatu organisasi. Motif ini dapat berupa kebanggaan, kehormatan, atau materi.

Dalam suatu usaha, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, sebagai pengusaha atau pimpinan perusahaan, menjadi penting untuk memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan secara tepat untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Enny (2019:17) mengatakan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor terpenting pada setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Duha (2020:43) "Motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu" Motivasi timbul dikarenakan ada penyebabnya. Biasanya motivasi memiliki tujuan positif dan memiliki satu atau beberapa target yang ingin dicapai. Contohnya adalah pemaksimalan kinerja, pengejaran target kerja, penumbuhan jiwa kompetisi, dan juga peraih prestasi. Selain itu motivasi juga bermanfaat untuk membawa individu keluar dari keterpurukan ataupun masalah yang sedang dihadapi. Menurut Suswati (2022:8) "Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja

menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia.”

Motivasi berguna sebagai dorongan untuk setiap individu yang mampu menumbuhkan rasa ingin untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi ini menjadi hal yang selalu diperhatikan oleh para manajer sebab dapat mempengaruhi keberhasilan kerja individu dan juga perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan mereka. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena setiap orang memiliki kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu, peran aktif pimpinan perusahaan atau pelaku usaha sangat vital mengingat setiap manusia memiliki prioritasnya masing-masing.

Menurut Rizka Naria dalam artikelnya yang berjudul Jenis Motivasi Kerja yang Meningkatkan Produktivitas Karyawan (2020:1). Ada dua jenis motivasi kerja yaitu internal atau instrinsik dan eksternal atau ekstrinsik:

#### 1. Motivasi internal

Motivasi internal berarti bahwa seseorang memiliki motivasi dari dalam dirinya. Dia bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik karena hasilnya konsisten dengan sistem kepercayaannya.

Keyakinan tersebut biasanya merupakan faktor pendorong paling kuat. Orang seperti itu memiliki karakteristik umum seperti penerimaan, rasa ingin tahu, rasa hormat, dan keinginan untuk berhasil.

Penelitian telah menunjukkan bahwa pujian dapat meningkatkan motivasi intrinsik, seperti halnya umpan balik positif pada karyawan. Tetapi semuanya harus dilakukan dalam jumlah wajar. Karena jika kita melakukan

hal tersebut secara berlebihan, kemungkinan besar orang tersebut malah akan kehilangan motivasi.

## 2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal berarti motivasi seseorang yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan. Beberapa orang bisa saja tidak pernah termotivasi secara internal, dan hanya mereka yang termotivasi secara eksternal yang akan bekerja dengan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Menurut penelitian, penghargaan ekstrinsik terkadang dapat memotivasi seseorang untuk mempelajari keterampilan baru. Hadiah seperti bonus dan lainnya dapat memotivasi seseorang.

### 2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu potensi kemampuan daya pikir serta daya fisik yang dimiliki seseorang, biasanya dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kebutuhannya.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Sumber daya manusia umumnya memiliki fungsi untuk menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan mencapai tujuannya.

Seperti halnya yang dijelaskan oleh Maslow dalam teorinya “Teori Hierarki Kebutuhan Maslow” manusia harus memenuhi kebutuhannya dan biasanya kebutuhan yang dipenuhi adalah kebutuhan dari tingkat paling rendah dahulu lalu ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.



Dalam teorinya, Maslow membagi hierarki kebutuhan setiap individu menjadi lima tingkatan

1. Kebutuhan Dasar atau Fisiologis : kebutuhan ini menjadi kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi oleh individu. Saat kebutuhan ini tidak terpenuhi biasanya akan mengganggu kebutuhan selanjutnya. Contoh dari kebutuhan ini adalah makanan, air, tidur, dan lainnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman : setelah mampu untuk memenuhi kebutuhan dasar maka individu akan mulai untuk memikirkan rasa aman baik secara batin maupun fisik. Contoh dari kebutuhan ini adalah rasa aman dari bencana alam, rasa aman dari penyakit, rasa aman dari tindakan kejahatan, dan lainnya.
3. Kebutuhan Sosial : seperti namanya kebutuhan ini berkaitan dengan individu lainnya. Contoh dari kebutuhan ini adalah rasa jatuh cinta, relasi dengan keluarga, pertemanan, dan pergaulan dengan individu lain.
4. Kebutuhan Penghargaan : kebutuhan ini ada di tingkat keempat pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Penghargaan yang dimaksud adalah penghargaan atas harga diri, biasanya kebutuhan ini berkaitan dengan pendidikan maupun pekerjaan. Contoh dari kebutuhan ini adalah mendapatkan pujian, peningkatan jabatan atau gaji dalam pekerjaan dan lainnya.
5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri : kebutuhan ini biasanya dipenuhi ketika keempat kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Kebutuhan ini adalah lebih kepada keinginan yang ada pada individu seperti cita-cita, ataupun pekerjaan impian.

### 2.1.5 Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai penggerak utama yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan yang punya pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali.

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga dan diberikan imbalan berupa uang. Karyawan juga dapat diartikan sebagai orang bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga untuk melaksanakan kegiatan operasional pada tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Menurut Rizaldi (2020:18) "Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai." Menurut Mahyani dan Jufri (2020:16) "Karyawan merupakan salah satu penggerak maju atau tidaknya suatu perusahaan, karena dalam pelaksanaan teknis yang mengelola dan mengerjakan adalah karyawan. Jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka ada kemungkinan secara perlahan perusahaan akan semakin menurun kinerjanya dan secara otomatis gulung tikar"

Berdasarkan pendapat dari berbagai sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset perusahaan berupa orang pribadi atau sekelompok

orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk memproduksi barang atau jasa dalam bentuk pikiran ataupun tenaga sesuai dengan ketentuan atau tugas yang diberikan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada Tabel 4 telah dirangkum lima penelitian yang berkaitan dan dipaparkan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pembaca. Adapun kelima penelitian tersebut diantaranya:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul dan Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan
1	Farhan Yanuar Hardiyanto (2022)	Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di PT Tirta Investama (Dc Kawasan)  Tempat: PT Tirta Investama Bekasi	X: Strategi Komunikasi Y: Motivasi Kerja	Kualitatif	Strategi yang diterapkan dengan cara mengkomunikasikan apa yang menjadi target menggunakan sebanyak mungkin media untuk berkomunikasi sehingga informasi sudah berjalan dengan baik.	-Objek penelitian -Lokasi penelitian -Variabel penelitian
2	Rani Nurul Laili Herzegovina (2023)	Implementasi Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Dosen Dalam Layanan Pembelajaran (Studi Kasus Di Akademi	X1: Implementasi Strategi X2: Motivasi kerja Y: Layanan Pembelajaran	Kualitatif	Hasil peningkatan motivasi kinerja dosen di AKTS ini bisa dikatakan meningkat tetapi melalui beberapa indikator.	-Objek penelitian -Lokasi penelitian -Variabel penelitian -Hasil penelitian

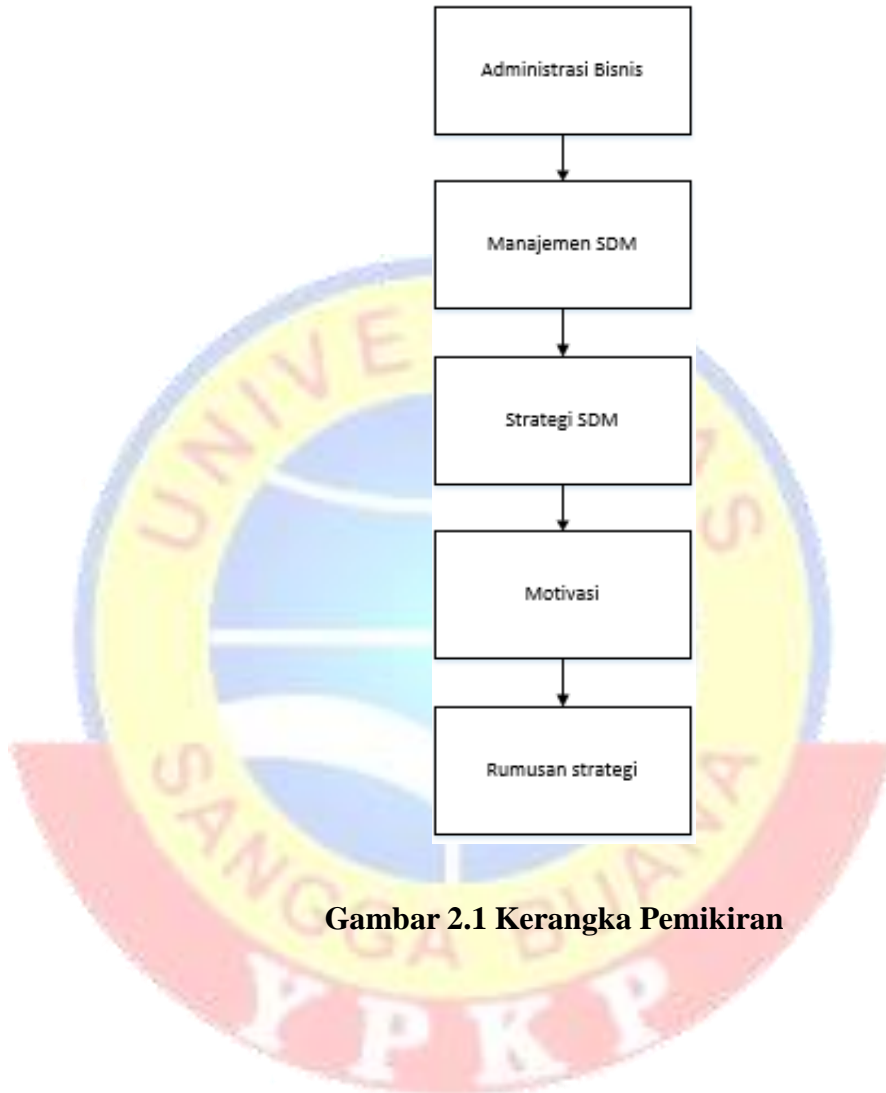
		Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang)  Tempat: Akademi Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang			Salah satu indikator dengan menggunakan <i>Key Performance Indicator</i> .	
3	Ilham Mulfadli (2019)	Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. BPR Balerongbunta Nagari Rao-Rao  Tempat: PT. BPR Balerongbunta Nagari Rao-Rao, Kab. Tanah Datar, Sumatera Barat	X: Strategi Pimpinan Y1: Motivasi Y2: Disiplin kerja	Deskriptif kualitatif	Pimpinan perusahaan telah melakukan segala upaya yang biasanya dijadikan standar dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan sesuai dengan SOP. Diharapkan agar pendekatan personal yang telah dilakukan dapat semakin ditingkatkan dan intensitas bimbingan karyawan semakin ditingkatkan.	-Objek penelitian -Lokasi penelitian -Variabel penelitian
4	Muhammad Randicha Hamandia (2022)	Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan RRI Palembang	X: Strategi Komunikasi Y: Motivasi Kerja	Kualitatif	Dalam pelaksanaan untuk keberhasilan memotivasi karyawan, menggunakan langkah-langkah yang dilakukan perencanaan	-Objek penelitian -Lokasi penelitian -Hasil penelitian

		Tempat: RRI Palembang			strategi komunikasi menggunakan pendekatan analisis yaitu Riset (research), Perencanaan Aksi (Action Planning), Komunikasi, dan evaluasi.	
5	Alifia Ramadhan i (2022)	Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Toyota Perintis  Tempat: Toyota Perintis, Sumatera Utara	X: Komunikasi Organisasi Y: Strategi	Kualitatif	Strategi komunikasi yang digunakan sudah beriringan dengan pertimbangan kondisi lain seperti kendala dan dampak. Komunikasi yang dijalin dapat dilakukan melalui berbagai sarana dan media. Apresiasi berupa fasilitas penunjang dan insentif yang diberikan meningkatkan rasa tanggungjawab dan motivasi kerja karyawan.	-Objek penelitian -Lokasi penelitian -Variabel penelitian

Sumber : Berbagai skripsi terkait motivasi

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memiliki kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan dasar bahwa permasalahan yang dihadapi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia sehingga membutuhkan pengamatan. Dengan metode ini, dapat menunjukkan hasil pendekatan personal dengan masing-masing pihak yang menjadi responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Metode penelitian kualitatif, berbanding terbalik dengan metode penelitian kuantitatif karena lebih berfokus pada penulisan kata-kata deskriptif daripada menggunakan angka. Jika penelitian kuantitatif berfokus pada angka, penelitian kualitatif lebih berfokus pada penggalian persepsi dan pengalaman dari partisipan itu sendiri, sehingga sifatnya subjektif.

Metode penelitian kualitatif, lebih menitikberatkan pada proses pelaksanaan penelitian itu sendiri, bukan berdasarkan hasil. Penelitian kualitatif bukan untuk menggeneralisasi, melainkan lebih kepada menginterpretasikan pemahaman secara ideografis. Penelitian kualitatif merekonstruksi pemahaman dari sumber data yang diperoleh melalui interaksi manusia atau sosial. Metode penelitian kualitatif lebih menekankan pada intuisi dan perasaan daripada pada data numerik. Namun, bukan berarti pengambilan data tidak penting. Hal tersebut tetap penting dan tetap menjadi landasan utama. Hanya saja, hasil penelitian lebih bersifat emosional.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan hasil yang tidak dapat diperoleh melalui metode statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan biasanya menggunakan analisis

induktif. Proses dan makna ditekankan dalam penelitian kualitatif (Murdiyanto, 2020:19).

Berdasarkan pengertian di atas, penelitian dengan pendekatan kualitatif memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang berbeda dengan pendekatan lainnya, seperti yang disampaikan oleh Qotrun (2021:1) dalam artikelnya yang berjudul Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-ciri, Tujuan, Jenis dan Prosedurnya yang mengatakan bahwa:

#### 1. Sumber Data dari Lingkungan Alam

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini biasanya berasal dari lingkungan alam, seperti berbagai peristiwa yang terjadi dalam kondisi dan situasi sosial. Proses penelitian dilakukan dengan berinteraksi langsung melalui observasi, pencatatan, serta penggalian sumber-sumber yang relevan dengan peristiwa yang sedang diteliti.

#### 2. Deskriptif Analitik

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara diantaranya observasi, wawancara, analisis, dan dokumentasi. Jika format ini bukan format numerik, mereka akan ditempatkan di situs survey. Analisis data berupa deskripsi situasi yang diteliti sedangkan penyajiannya berupa deskripsi cerita.

#### 3. Fokus ke Proses

Studi ini menggabungkan data dan informasi yang diperlukan melalui pertanyaan untuk memperjelas proses. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menggambarkan status kegiatan, prosedur, tahapan, alasan, dan interaksi yang terjadi selama berlangsungnya proses penelitian.

#### 4. Sifatnya Induktif

Dalam hal ini, penyidikan bersifat induktif. Dengan kata lain, metode penelitian memakai data yang terpisah tetapi tetap relevan. Kajian ini biasanya dimulai di lapangan. Artinya, dimulai dengan fakta empiris yang perlu diverifikasi secara langsung di lapangan.

Dalam proses ini, peneliti mengeksplorasi proses penemuan dengan mencatat, menganalisis, melaporkan, dan menyelesaikan kegiatan penelitian. Temuan-temuan di bidang ini, yang masih dalam bentuk teori, prinsip dan konsep, kemudian dikembangkan lebih lanjut.

#### 5. Mengutamakan Makna

Dalam penelitian kualitatif, makna yang ditransmisikan mengacu pada persepsi orang tentang peristiwa yang sedang diteliti. Keakuratan data dan juga informasi partisipan dikomunikasikan oleh peneliti untuk memungkinkan interpretasi hasil penelitian yang tepat.

Pemilihan jenis penelitian kualitatif sebagai metode untuk penelitian ini karena peneliti mencoba menemukan alasan yang menciptakan suatu kondisi dalam lingkungan penelitian guna menjelaskan bagaimana dan mengapa fenomena terkait topik permasalahan dapat terjadi.

### **3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

#### **3.2.1 Subjek Penelitian**

Menurut Mukhtazar (2020:45) "Subjek adalah informan atau narasumber yang menjadi sumber data riset." Sedangkan Menurut Salmaa dari artikelnya yang berjudul Subjek Penelitian: Ciri, Fungsi, dan Contoh "Objek penelitian adalah objek yang ditarik kesimpulannya dari hasil penelitian, yaitu keseluruhan objek

dengan berbagai sumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang subjek yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan."

Dalam penelitian kualitatif ini, responden atau yang biasa disebut sebagai subjek penelitian adalah pemilik bisnis dan karyawan GEMI 0418 Cimahi selaku pihak yang mengusahakan keberlangsungan usaha dari gerakan masyarakat tersebut.

### **3.2.2 Objek Penelitian**

Menurut Mukhtazar (2020:45) "Objek penelitian merupakan isu atau permasalahan yang dibahas, dikaji, dan diteliti dalam riset sosial. Dari definisi ini, kita bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan yang luas sejauh masih berhubungan dengan topik dari penelitian"

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data dari GEMI 0418 Cimahi sebagai data sekunder untuk melengkapi penelitian dan menjadikannya sebagai karya ilmiah yang utuh. Data tersebut berupa sejarah perkembangan organisasi, tugas pokok, dan fungsi lain yang ada di lokasi penelitian yang akan dipaparkan kemudian.

### **3.3 Informan Kunci**

Menurut edukasinfo (2020:1) mengatakan bahwa informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada masyarakat secara garis besar, juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam pemilihan informan kunci tergantung dari unit

analisis yang akan diteliti. Adapun penyedia informasi yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini :

**Tabel 3.1 Data Informan**

<b>Informan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Keperluan dalam wawancara</b>
Bapak Alexius Aben	Koordinator umum	Perwakilan <i>Founder</i> GEMI 0418 Cimahi
Bapak Dadang	Karyawan operasional	Narasumber bidang operasional
Bapak Juanda	Karyawan operasional	-
Bapak Njon	Karyawan produksi	Narasumber bidang produksi
Bapak Hendra	Karyawan produksi	-
Kang Dira	Karyawan produksi	-

Sumber : Data internal GEMI 0418

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

#### 3.4.1 Observasi

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga melakukan studi lapangan dalam bentuk observasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Syafnidawaty pada artikelnya yang berjudul observasi (2020) “Observasi merupakan salah satu jenis metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati atau pun meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian guna mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilaksanakan.” Dengan katalain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Observasi dalam penelitian



tentunya memiliki tujuan untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Observasi sangat penting perannya dalam mencapai hasil yang diinginkan seorang peneliti. Pengertian observasi juga dapat dipahami sebagai instrumen penelitian dengan cara mengumpulkan data lalu mengamati secara langsung di lapangan. Semua kegiatan di lapangan diamati, direkam, dihitung, diukur, serta dicatat untuk mencapai tujuan observasi. Pasalnya, tujuan observasi memang adalah untuk mengumpulkan data, informasi, dan melakukan penafsiran.

### **3.4.2 Wawancara**

Menurut Hansen (2020:283) “Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data-data subyektif seperti opini, sikap dan perilaku narasumber terkait suatu fenomena yang sedang diteliti.” Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh informasi secara lebih terperinci mengenai permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian guna mendukung data yang terdapat pada studi kepustakaan. Wawancara ini biasa digunakan jika jumlah respondennya sedikit. Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur dimana peneliti belum mengetahui dengan pasti jawaban apa yang akan diperoleh dari responden yang diajukan pertanyaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perwakilan pengelola dan karyawan dari bagian operasional dan produksi yang ada di GEMI 0418 Cimahi sebagai subjek penelitian.

### **3.4.3 Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2019:314) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi yang dimaksud adalah meliputi struktur organisasi, kegiatan observasi dan survey lapangan atau wawancara yang dilakukan oleh peneliti di GEMI 0418

#### **3.4.4 Triangulasi**

Menurut Susan Stainback (dalam Sugiyono 2019:241) menyatakan bahwa tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap permasalahan yang ditemukan, dan bukan untuk mencari kebenaran. Triangulasi ini akan meningkatkan kekuatan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Dalam tahap ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data dimana sumber data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara dengan responden satu akan dibandingkan dengan sumber data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara dengan responden lainnya. Pada kasus ini, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan diantaranya karyawan operasional dan karyawan produksi serta koordinator umum atau *founder* GEMI 0418Cimahi.

#### **3.5 Teknik Analisis Data**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian deskriptif, dimana sebagian besar data yang dikumpulkan merupakan uraian dari hasil dokumentasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan. Data yang diperoleh kemudian akan disusun dan dianalisis secara kualitatif untuk kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah analisis SWOT. Menurut Sedarmayanti (2018:109) "SWOT

adalah singkatan dari *Strengths* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan) internal dalam suatu perusahaan serta *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) lingkungan eksternal yang dihadapinya. Analisis ini didasarkan pada asumsi pada strategi yang efektif diturunkan dari “kesesuaian” yang baik antara sumber daya internal perusahaan (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan ancaman).”

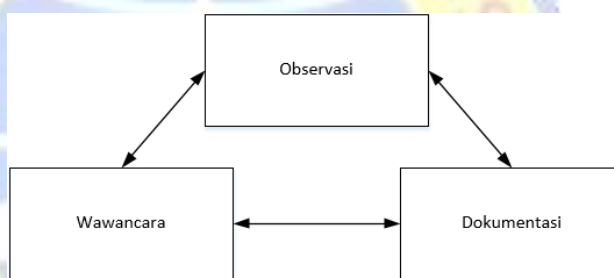
Menurut Ratnawati S (2020:62) "Analisis SWOT ini didasari pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang yang ada serta meminimalkan kelemahan dan ancamannya. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki dampak yang sangat besar dari rancangan suatu strategi yang berhasil dan analisis lingkungan bisnis yang memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berada di dalam perusahaan.”

Wijayanti (2019:6) juga menjelaskan pentingnya analisis SWOT yang didefinisikan sebagai metode perencanaan strategis untuk menilai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam suatu proyek atau perusahaan. Kata SWOT sendiri berasal dari singkatan kelompok internal dan eksternal. SWOT mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang diterapkan dengan tujuan menghasilkan keuntungan sesuai dengan tujuan bisnis atau proyek yang telah ditetapkan.

### **3.6 Teknik Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode. Triangulasi metode dilakukan dengan mengumpulkan data menggunakan metode lain. Sebagaimana diketahui, dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan

metode wawancara, observasi, dan survei. Peneliti dapat menggunakan metode tersebut untuk mendapatkan informasi yang tepat, akurat, dan gambaran lengkap mengenai informasi tertentu. Peneliti dapat menggabungkan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Peneliti juga dapat menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk memverifikasi kebenaran. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan informan yang berbeda untuk memverifikasi kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan yang berbeda diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Oleh karena itu, triangulasi ini dilakukan ketika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.



**Gambar 3.1 Skema Triangulasi Teknik**

Sumber : Siti Juhairiah (2019)

Dijelaskan juga oleh Siti Juhairiah (2019:110) Triangulasi atau melihat sesuatu dari berbagai sudut, artinya bahwa verifikasi dari penemuan dengan menggunakan berbagai sumber informasi dan berbagai metode pengumpulan data. Untuk menerima informasi ditentukan dalam wawancara dan kemudian diverifikasi berdasarkan informasi yang didapat dari hasil observasi, dokumentasi dan angket. Teknik segitiga yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berada di antara observasi, wawancara dan dokumentasi.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Gemi 0418

Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI 0418) merupakan organisasi kelompok yang didirikan oleh warga RT 04 RW 18 Komplek Cipageran Asri pada tanggal 11 Oktober 2020. Gemi 0418 bermula dari obrolan ringan warga ketika melakukan ronda malam saat pandemi COVID-19 masih berlangsung.

Warga yang menamakan diri mereka GEMI 0418 lalu membuka peluang usaha mereka sendiri dengan membudidayakan ikan lele menggunakan uang kas yang dimiliki oleh RT di wilayah tersebut. Selanjutnya secara swadaya dengan semangat dan keahlian yang dimiliki warga setempat, pada bulan Desember 2020 lalu mereka membuat 3 kolam yang digunakan sebagai media untuk membudidayakan ikan lele di sebuah bangunan yang sudah tidak terpakai. Kemudian untuk menghemat pakan lele yang bernilai tinggi, warga pun terpikirkan untuk melakukan budidaya maggot basah. Budidaya maggot tentunya membutuhkan sampah organik seperti sayuran, buah-buahan, dan sampah organik lainnya yang digunakan sebagai pakan dari maggot. Pasokan sampah organik untuk pakan maggot saai ini didapatkan dari rumah-rumah penduduk disekitar dan juga dari Pasar Atas Baru Cimahi.





**Gambar 4.1 Area Penggilingan Sampah Organik GEMI 0418 Cimahi**



**Gambar 4.2 Area Pembesaran Maggot GEMI 0418 Cimahi**



**Gambar 4.3 Area Kerja Utama GEMI 0418 Cimahi**

#### **4.1.2 Visi Misi UMKM**

##### **1. Visi GEMI 0418**

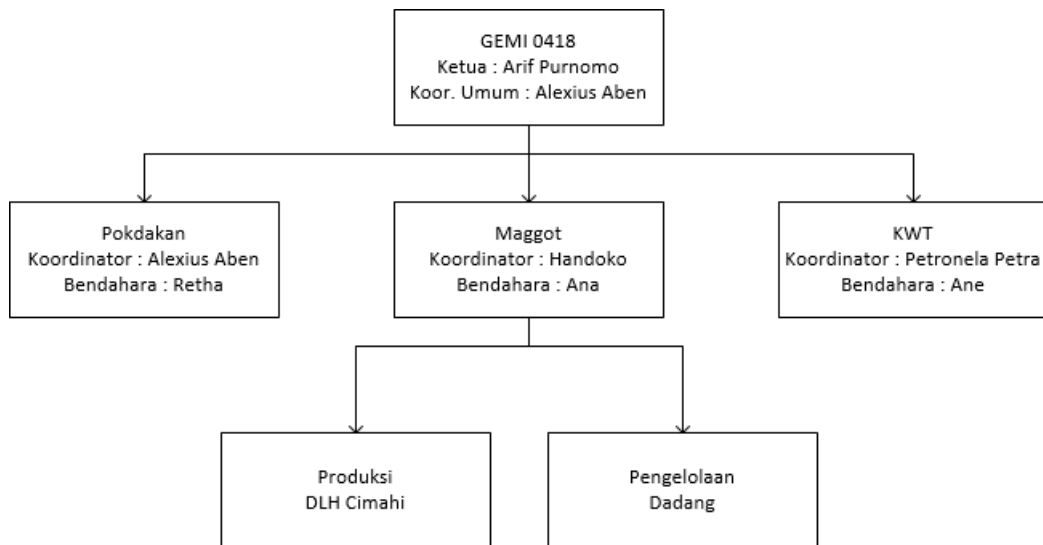
Membangun kebersamaan dalam keberagaman dengan menciptakan peluang usaha menuju sirkular ekonomi mandiri dan ketahanan pangan warga.

##### **2. Misi GEMI 0418**

1. Menciptakan peluang usaha.
2. Membangun aktifitas sosial.
3. Menciptakan rantai usaha warga.
4. Memberikan manfaat kepada warga.
5. Melakukan penataan lingkungan.

#### **4.1.3 Struktur Lembaga**

Struktur lembaga ini menunjukkan letak Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 dalam kelembagaan RT 04 RW 18. GEMI 0418 sendiri mengepalai tiga Gerakan Ekonomi Mandiri yaitu Rumah Maggot (Maggotisasi sampah Cipageran Asri), POKDAKAN (Kelompok pembudidaya ikan), dan KWT (Kelompok Wanita Tani).



**Gambar 4. 4 Struktur Lembaga RT 04 RW 18**

Sumber : Data Internal GEMI 0418

## 4.2 Hasil Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi”, usaha ini bergerak dibidang pembudidayaan maggot untuk pakan lele yang memanfaatkan sampah organik yang dihasilkan dari rumah-rumah warga dan pasar Atas Baru Cimahi.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, dokumentasi, dan wawancara secara langsung dengan informan kunci guna membantu dalam memahami berbagai aspek yang ada dalam usaha ini, termasuk didalamnya mengenai motivasi kerja pada karyawan Rumah Maggot GEMI 0418.

Setiap informan memiliki cara pandang, kebutuhan, dan juga keterbatasan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini dipakai enam informan kunci yang terdiri dari satu koordinator ternal lele dan lima yang merupakan karyawan dari Rumah

Maggot GEMI 0418. Berikut ini adalah perwakilan informan kunci yang telah ditetapkan oleh peneliti:

**Tabel 4.1 Perwakilan informan dalam penelitian**

No	Jabatan	Informan
1	Perwakilan <i>Founder</i> GEMI 0418 Cimahi	Bapak Alexius Aben
2	Narasumber bidang operasional	Bapak Dadang
3	Narasumber bidang produksi	Bapak Njon

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

#### 4.2.1 Hasil wawancara

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan cara wawancara secara langsung dengan informan kunci berikut pertanyaan yang ditanyakan kepada masing-masing informan dengan pedoman wawancara:

1. Bagaimana sistem penggajian yang dipakai? dan apakah karyawan diberikan hak privilege/tunjangan/bonus tertentu?

Berdasarkan informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, menyampaikan bahwa sistem penggajian untuk karyawan dari GEMI 0418 ini adalah perbulan sebesar delapan ratus ribu rupiah. Beliau menyampaikan alasan khusus mengapa memberikan upah dengan besaran tersebut, yaitu jam kerja karyawan yang cukup singkat yaitu tiga jam dalam sehari. Beliau menambahkan jika kedepannyaterjadi peningkatan dalam produksi yang menyebabkan jam kerja bertambah, maka hal tersebut akan berbanding lurus dengan upah karyawan. Sedangkan untuk privilege/tunjangan/bonus tertentu ada tergantung dari prestasi GEMI 0418.

Berdasarkan informan kunci yang kedua, Karyawan Operasional, menyampaikan bahwa usaha ini belum memiliki sistem penggajian yang jelas. Penggajian akan ada jika terjadi penjualan, namun jika tidak, maka tidak ada gaji tetap yang didapatkan. Sedangkan untuk privilege/tunjangan/bonus tertentu akan diterima jika GEMI 0418 memenangi lomba, mendapatkan penghargaan dari pemerintah kota, dan dari penjualan lele.

Berdasarkan informan kunci yang ketiga yaitu Karyawan Produksi, menyampaikan bahwa sistem penggajian yang ada sama seperti tempat lain yaitu bulanan. Dan untuk permasalahan privilege/tunjangan/bonus tertentu informan ketiga menyampaikan hal yang sama dengan informan kedua, yaitu ada ketika memenangi lomba, dan penjualan dari panen lele.

Pertanyaan lanjutan

Dengan sistem penggajian dan privilege/tunjangan/bonus tertentu yang ditetapkan, menurut bapak berapakah gaji yang pantas bagi anda (dalam bulan)?

Berdasarkan jawaban dari informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, beliau menyadari bahwa besaran upah yang diberikan kepada karyawan memang masih cukup jauh berbeda dengan UMR yang ada di Kota Cimahi. Namun pengelola tetap mengupayakan hal tersebut seiring bertambahnya permintaan maggot dari masyarakat. Di sisi lain, informan kunci kedua selaku Karyawan Operasional, berharap bahwa setidaknya gaji yang didapatkan sebesar Upah Minimum Regional (UMR). Sedangkan informan ketiga, selaku



Karyawan Produksi, menyampaikan bahwa upah yang diharapkan setidaknya lebih dari apa yang diberikan sekarang, karena dahulu pernah dijanjikan kenaikan gaji sebesar dua ratus ribu rupiah, namun sampai saat ini belum terealisasi.

2. Berapakah kuota aktual sampah organik yang berhasil diproses dalam satu hari, dan berapa target yang diinginkan untuk diproses dalam satu hari?

Berdasarkan informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, menyampaikan bahwa kuota sampah organik yang berhasil diproses dalam satu hari adalah lima ratus kilogram. Sedangkan untuk target yang diinginkan oleh GEMI 0418 berada di angka satu ton. Maka dari itu sampai saat ini memang proses yang berjalan masih belum bisa mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan informan kunci yang kedua, selaku Karyawan Operasional dan informan kunci yang ketiga selaku Karyawan Produksi, menyampaikan hal yang sama dengan informan kunci pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi.

Pertanyaan lanjutan

Menurut anda apakah hal yang menyebabkan target tersebut belum terpenuhi?

Berdasarkan jawaban dari informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, menyampaikan bahwa hal ini terjadi karena kurangnya suplai sampah organik yang masuk ke GEMI 0418, namun pengelola telah berkoordinasi dengan Dinas Lingkungan Hidup untuk bekerja sama dan membantu dalam menyuplai sampah



organik. Dari informan kunci kedua selaku Karyawan Operasional, menyampaikan bahwa kurangnya sumber daya khususnya sumber daya manusia yang mengolah sampah-sampah yang ada. Sedangkan informan kunci ketiga selaku Karyawan Produksi menyampaikan bahwa kurangnya sumber daya usaha yaitu mesin dan sumber daya manusia yang menyebabkan tidak tercapainya target yang ditentukan, beliau pun menambahkan bahwa dari kuota sampah organik terbanyak yang pernah dikerjakan sudah kelelahan, karena kurangnya sumber daya tersebut.

3. Apakah GEMI 0418 memiliki media sosial resmi? Dan apakah menurut anda media sosial dapat membantu usaha GEMI 0418?

Berdasarkan informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, menyampaikan bahwa untuk saat ini GEMI 0418 belum memiliki sosial media resmi, namun memang pengelola berencana untuk membuat dikemudian hari. Beliau menyadari bahwa media sosial akan sangat membantu usaha GEMI 0418.

Berdasarkan informan kunci yang kedua, selaku Karyawan Operasional, menyampaikan bahwa saat ini GEMI 0418 belum memiliki sosial media resmi karena faktor usia karyawan yang tidak mendukung, namun hal ini sempat dibahas bersama untuk rencana mendatang. Beliau menyadari bahwa sosial media dapat sangat membantu untuk mengembangkan usaha ini, dengan mengenalkan apa kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan informan kunci yang ketiga selaku Karyawan Produksi, menyampaikan hal yang sama dengan informan kunci kedua yaitu Bapak Dadang selaku Karyawan Operasional bahwa untuk saat ini

GEMI 0418 belum memiliki sosial media resmi karena faktor usia karyawan, dan menambahkan bahwa sampai saat ini beliau belum memiliki *smartphone*. Namun informan kunci ketiga ini pun menyadari bahwa sosial media dapat membantu dalam mengembangkan usaha yang sedang dijalani ini.

Pertanyaan lanjutan

Apakah anda pernah dilibatkan dalam proses marketing/iklan GEMI 0418 dan pernah diberikan pelatihan mengenai marketing melalui media sosial oleh pihak pengelola?

Berdasarkan jawaban dari informan kunci pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, sampai saat ini belum ada keterlibatan dan pelatihan mengenai marketing melalui media social, dikarenakan GEMI 0418 belum memiliki sosial media resmi. Dari informan kunci kedua selaku Karyawan Operasional menyampaikan bahwa beliau tidak pernah dilibatkan dalam proses marketing/iklan dari GEMI 0418 serta belum pernah diberikan pelatihan mengenai marketing melalui media sosial oleh pihak pengelola. Jawaban yang sama didapatkan dari informan kunci ketiga selaku Karyawan Produksi dari GEMI 0418.

4. Apakah anda mengetahui dan mengikuti program pelatihan resmi bagi karyawan? Dan apakah anda pernah diberikan penilaian kinerja karyawan oleh pihak pengelola?

Berdasarkan informan kunci yang pertama yaitu Perwakilan *Founder* GEMI 0418 Cimahi, menyampaikan bahwa sampai saat ini memang belum ada program pelatihan resmi bagi karyawan, namun

pengelola berencana untuk membuat SOP karena permintaan ekspor yang datang dan peningkatan permintaan dari masyarakat. Untuk penilaian kinerja karyawan memang belum ada, namun pengelola merencanakan bahwa kedepannya akan ada pendampingan dan pengawasan kerja untuk karyawan, agar seluruh kegiatan usaha tetap sesuai dengan SOP yang ditetapkan.

Berdasarkan informan kunci yang kedua, selaku Karyawan Operasional, menyampaikan bahwa untuk program pelatihan resmi secara langsung bagi karyawan masih belum ada, namun pengelola memberikan informasi mengenai hal tersebut melalui lisan dan *whatsapp group*. Hal yang sama terjadi pada penilaian kinerja karyawan, pengelola belum pernah memberikan penilaian kinerja bagi karyawan.

Berdasarkan informan kunci yang ketiga selaku Karyawan Produksi, menyampaikan hal yang sama dengan informan kunci kedua yaitu Bapak Dadang selaku Karyawan Operasional bahwa sampai saat ini belum ada program pelatihan resmi untuk karyawan. Pengelola hanya sesekali memberitahu tata cara pengelolaan melalui lisan. Begitupun dengan penilaian kinerja karyawan.

Pertanyaan lanjutan

Apakah anda diberikan potensi pengembangan karir yang jelas bagi karyawan seperti kenaikan jabatan, gaji atau fasilitas lain?

Berdasarkan jawaban dari informan kunci kedua yaitu selaku Karyawan Operasional menyampaikan bahwa beliau belum dapat memastikan hal tersebut, namun berharap bahwa di masa mendatang hal

tersebut akan terlaksana. Sedangkan jawaban dari informan kunci ketiga yaitu selaku Karyawan Produksi menyampaikan bahwa dahulu pengelola sempat menjanjikan kenaikan gaji bagi karyawan namun sampai saat ini hal tersebut belum terealisasikan.

#### **4.2.2 Hasil observasi**

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan cara observasi secara langsung di Rumah Maggot GEMI 0418 berikut hasil observasi yang didapat peneliti mengenai strategi kerja dan motivasi karyawan

1. Terdapat indikasi tindakan indisipliner dari pihak karyawan mengenai ketepatan waktu kerja yang dilakukan berulang tanpa adanya konsekuensi lebih lanjut yang diberikan oleh pihak pengelola.
2. Belum terpenuhinya sasaran capaian kerja aktual yang berakibat pada menumpuknya pekerjaan yang harus dilanjutkan keesokan harinya membuat hasil kerja kurang efektif dan maksimal.
3. Dalam hal produktivitas, target awal yang ditetapkan oleh pihak pengelola belum tercapai. Untuk pekerjaan tambahan berupa pembersihan dan perawatan sarana dan prasarana diperoleh hasil bahwa karyawan enggan karena pihak karyawan merasa upah yang diberikan belum sesuai.
4. Mengenai kemandirian, karyawan telah memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan namun dalam penyelesaian pekerjaan rutinya belum ada *Standar Operational Procedure* (SOP), maka pekerjaan masih dilakukan dengan standar penilaian pribadi karyawan.
5. Dalam hal motivasi berupa gaji/insentif tidak ditemukan keluhan dari karyawan kepada pengelola GEMI 0418, namun masih terdapat keluhan

dari karyawan atas keterlambatan pemberian upah dari pihak eksternal yaitu Pemerintah Kota Cimahi.

6. Belum terpenuhinya beberapa hal dalam lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana yang belum memadai, dalam hal ini mesin penggilingan sampah organik dan belum adanya kepastian untuk jenjang karir karena sampai saat ini GEMI 0418 masih dalam tahap pengembangan.
7. Masih kakunya hubungan antara pengelola dan karyawan sehingga belum terbentuk hubungan kerjasama yang sinergis dan kooperatif.

#### **4.3 Pembahasan**

Setelah mengumpulkan beberapa data primer yang didapatkan melalui wawancara dari ketiga perwakilan informan kunci, pada tahap pembahasan akan mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah Rumah Maggot GEMI 0418 dengan Analisis SWOT yang selanjutnya akan dilakukan triangulasi kepada informan kunci terkait permasalahan yang ada dan rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi.

##### **4.3.1 Pengelolaan Kinerja Karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi**

Berdasarkan hasil pengamatan melalui observasi dan wawancara dengan informan di GEMI 0418 Cimahi, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut:



**Tabel 4.2 Analisis SWOT Pengelolaan Kinerja Karyawan**

Faktor internal	(S) Strength / kekuatan	(W) Weakness / kelemahan
Faktor eksternal		
(o) Opportunities / Peluang	<p><b>SO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. GEMI 0418 sangat didukung oleh Pemerintah Kota, yang menjadi motivasi kerja karyawan karena merasa dihargai dan didukung oleh Pemerintah.</li> <li>2. Tidak ada biaya pakan maggot, yang dapat dialihkan untuk pengembangan dan bonus untuk karyawan.</li> <li>3. Peluang peningkatan penjualan karena permintaan pelanggan yang banyak atas maggot.</li> </ol>	<p><b>WO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minimnya sumber daya manusia, yang jika dipertimbangkan untuk dapat menambah jumlah sumber daya manusia akan membantu meningkatkan output yang ada.</li> <li>2. Minimnya sumber daya usaha (mesin, sarana dan prasarana). Jika hal ini teratasi maka output akan semakin meningkat.</li> <li>3. Minimnya dana yang dimiliki.</li> </ol>
(T) Threats / Ancaman	<p><b>ST</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. GEMI 0418 sudah memiliki pelanggan tetap. Namun jika ada peningkatan permintaan dari pelanggan tetap, sedangkan Rumah Maggot tidak bisa memenuhinya, maka ada kemungkinan untuk kehilangan pelanggan tetap.</li> </ol>	<p><b>WT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehilangan motivasi kerja karyawan karena penurunan permintaan disebabkan tidak bisanya memenuhi permintaan pasar yang besar.</li> <li>2. Kemungkinan kehilangan karyawan yang berpengalaman akibat permasalahan upah.</li> <li>3. Kesulitan untuk bersaing dengan competitor karena</li> </ol>



		tidak ada pengembangan kinerja karyawan.
--	--	--

Sumber : Jurnal Nasional (2021)

Berikut uraian analisis SWOT pada GEMI 0418:

*SO:*

1. GEMI 0418 ini sangat didukung dan diberikan kesempatan untuk mengikuti bazar di beberapa daerah oleh Dinas Pangan dan Pertanian (Dispangtan) Kota Cimahi dan Dinas Lingkungan Provinsi Jawa Barat, bahkan sudah dijadwalkan untuk mengadakan bazar sebanyak 3 kali seminggu oleh Dinas Pangan dan Pertanian (Dispangtan) Kota Cimahi. Yang dimana hal ini menjadi peluang dan pendorong motivasi kerja karyawan karena merasa dihargai dan didukung oleh pemerintah.
2. Karena maggot sendiri menggunakan pakan dari sampah organik yang terkumpul dari masyarakat komplek, maka pengeluaran untuk pakannya pun sangat minim bahkan usaha ini tidak mengeluarkan biaya untuk pakan maggot. Namun setelah dipanen, maggot ini memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi, hal ini memiliki sisi positif untuk karyawan karena pemasukan yang didapat bisa digunakan untuk pengembangan dan bonus untuk karyawan.
3. Karena permintaan yang banyak dari konsumen, hal ini bisa menjadi peluang bagi Rumah Maggot GEMI 0418 untuk menghasilkan output yang lebih dan meningkatkan penjualan yang ada. Jika penjualan meningkat, maka hal ini akan berdampak pada bonus yang akan didapat karyawan sehingga karyawan lebih termotvasi untuk meningkatkan kinerjanya.

*WO:*

1. Minimnya sumber daya manusia yang ada menyebabkan karyawan merasa cepat lelah jika harus mengejar target, namun jika hal ini dipertimbangkan dan memilih untuk menambah jumlah sumber daya manusia, maka hal tersebut akan membantu meningkatkan output yang ada.
2. Sama halnya dengan sumber daya manusia, minimnya sumber daya mesin, sarana, dan prasarana serta lahan yang dimiliki usaha ini, membuat proses usaha masih belum berjalan efektif. Padahal dengan adanya penambahan mesin penggiling sampah organik akan menghemat waktu bekerja, dan membuat proses pengolahan sampah organik untuk pakan maggot akan lebih efektif dan efisien.
3. Minimnya dana yang dimiliki untuk pengembangan usaha ini membuat proses pengembangan karyawan berjalan lambat.

*ST:*

1. GEMI 0418 sudah memiliki pelanggan tetap untuk produk lele dan maggot sehingga pengelola dan karyawan tidak perlu khawatir mengenai penyaluran hasil produk mereka. Namun saat ada peningkatan permintaan dari pelanggan tetap atas produk maggot dari pelanggan tetap dan Rumah Maggot GEMI 0418 tidak bisa memenuhinya, akan muncul ancaman kehilangan pelanggan tetap.

WT:

1. Hilangnya motivasi kerja karyawan karena penurunan permintaan yang disebabkan dari tidak bisanya usaha ini memenuhi permintaan pasar yang besar, sehingga konsumen mencari usaha serupa dalam hal ini competitor bagi GEMI 0418 yang memiliki dana lebih besar, pekerja yang lebih profesional, dan penggunaan teknologi yang lebih canggih.
2. Adanya probabilitas untuk kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dibidang ternak maggot karena tingkat pemberian upah yang masih jauh dari standar minimum Upah Minimum Karyawan (UMK dan keluhan atas perilaku pengelola yang dirasa terlalu menekan pihak karyawan secara mental tanpa adanya pemberian hak karyawan yang sesuai (upah).
3. Jika tidak diadakan pelatihan kerja dalam upaya pengembangan kinerja karyawan maka kedepannya GEMI 0418 Cimahi akan sulit bersaing dengan kompetitor lainnya di jenis usaha yang sama.

#### **4.3.2 Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan**

Rekomendasi atas WO:

1. Untuk mengatasi kelemahan yang ada perlu adanya penambahan jumlah sumber daya manusia, peningkatan sumber daya usaha, serta sarana dan prasarana. Namun, untuk memenuhi hal tersebut dibutuhkan dana yang lebih. Maka dari itu peneliti menyarankan langkah pertama yang perlu dilakukan adalah memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga proses kerja dapat dilakukan secara professional dan terorganisir sesuai dengan SOP yang ada, dengan adanya pengembangan karyawan melalui pelatihan

maka karyawan merasa dipedulikan dan diberikan dukungan oleh pengelola. Hal ini dapat berakibat baik pada peningkatan pemasukan, karyawan yang memiliki wawasan dan kemampuan yang profesional akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dengan efektifitas dan efisiensi kerja maka akan ada peningkatan produksi dan penjualan. Pemasukan yang ada digunakan untuk menambah sumber daya manusia, peningkatan sumber daya usaha, serta sarana dan prasarana.

Rekomendasi atas *ST*:

1. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan penambahan jumlah sumber daya manusia, peningkatan sumber daya usaha, serta sarana dan prasarana agar permintaan pelanggan tetap yang meningkat dapat dipenuhi oleh Rumah Maggot GEMI 0418.

Rekomendasi atas *WT*:

1. Pengembangan GEMI 0418 melalui dana donator dalam hal ini kepada Pemerintah Kota Cimahi dan pihak universitas yang melakukan kerja praktek atau penelitian lapangan di GEMI 0418 Cimahi, sebagai timbal balik atas kesempatan yang diberikan kepada mahasiswanya untuk melakukan praktik lapangan atau penelitian ditempat tersebut.
2. Peningkatan upah karyawan dengan besaran nominal yang telah dijanjikan oleh pihak pengelola sebesar dua ratus ribu rupiah dan perubahan perilaku pengelola terhadap karyawan serta pemenuhan hak karyawan yang sesuai.
3. Pengadaan pelatihan resmi karyawan yang terstruktur dan terjadwal dengan baik guna meningkatkan wawasan dan kemampuan karyawan agar mampu bersaing dengan kompetitor lain.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai motivasi kerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dengan metode triangulasi yaitu wawancara secara langsung kepada informan kunci yang ada, osbservasi, dan juga dokumentasi secara langsung di tempat usaha yang berada di Kompleks Cipageran Asri, RT 04 RW 18, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, yang berdasarkan hasil Analisis SWOT ditemukan 2 sumber permasalahan yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan pada usaha ini. Permasalahannya yaitu kurangnya kepedulian pengelola untuk memberikan pelatihan resmi kepada karyawan guna meningkatkan wawasan dan kemampuan profesional karyawan dan kurang mampunya pengelola Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi untuk mengelola pemasukan yang sebenarnya bisa didapat dari Pemerintah Kota Cimahi dan pihak universitas yang melakukan kerja praktek atau penelitian lapangan di GEMI 0418 Cimahi. Dua hal ini terutama pada permasalahan pertama mengenai dana berdampak pada banyak hal yaitu berupa tidak bisanya usaha ini menambah sumber daya manusia, sumber daya usaha berupa mesin, dan peningkatan sarana dan prasarana yang ada serta upah karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada pengelola dan karyawan serta pada akhirnya memberikan rekomendasi untuk Rumah Maggot GEMI 0418. Hasilnya setelah satu setengah bulan pendekatan persuasif dan pengimplementasian strategi baru maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Standar Operating Procedure (SOP) dan program pelatihan resmi yang sudah dalam tahap perancangan terstruktur.



2. Sudah terbentuknya media sosial resmi GEMI 0418 di platform instagram, website, whatsapp, shopee, dan facebook yang sudah secara kontinu memberikan update mengenai usaha ini, untuk platform youtube masih dalam proses pembuatan.
3. Sudah ditambahnya jumlah peralatan, sarana dan prasarana guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, namun untuk permasalahan upah masih dalam tahap diskusi karena harus melalui rapat internal, dan perbandingan dengan tingkat pemasukan yang ada. Maka jika melihat piramida maslow yang sebelumnya berada di level 'Tidak *Engaged* Sama Sekali' dan 'Tidak *Engaged*' diharapkan dapat meningkat ke level '*Engaged*'.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi organisasi**

Diharapkan bagi Rumah Maggot Gemi 0418 dapat merealisasikan strategi yang didapat dari hasil penelitian ini. Untuk memastikan keberlanjutan organisasi, maka pemilik harus lebih memperhatikan kebutuhan dari karyawan yang ada, sehingga motivasi karyawan juga dapat tetap terjaga dan bahkan dapat meningkat. Dengan motivasi kerja yang tinggi, organisasi dapat terus berjalan dan tujuan yang ingin dicapai pun dapat terpenuhi.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kepada peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan analisis proses lainnya dan melakukan wawancara lebih mendalam kepada setiap karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 guna mencapai visi misi perusahaan yang diikuti dengan pemenuhan hak karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas kerja)*. GUEPEDIA
- Henuk-Kacaribu, A. (2020). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Penerbit Andi.
- Mukhtazar, M. P. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta. Indonesia: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN” Veteran” Yogyakarta Press.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wijayati, H. (2019). *Panduan Analisis SWOT untuk Kesuksesan Bisnis: Jangan Buat Strategi Bisnis Sebelum Baca Buku Ini*. Anak Hebat Indonesia.

### Skripsi

- Hamandia, M. R. (2022). *Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Rri Palembang*. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 33-40.
- Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pепutra Supra Jaya Di Langgam Kabupaten Pelalawan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Herzegovina, R. N. L. (2023). *Implementasi Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Dosen dalam Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di Akademi Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Malang)..
- Hardiyanto, F. Y. (2023). *Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di PT Tirta Investama (DC Kawasan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Indonesia Maju).
- Juhairiah, Siti and Suwarjo, Suwarjo (2019) *IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN TEMATIK-INTEGRATIF DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 PAHANDUT PALANGKARAYA*. S2 thesis, Program Pascasarjana.

- Mulfadli, I. (2019). *Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Bpr Balerong Bunta Nagari Rao-Rao*. Skripsi. Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri.
- Rahmawani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ramadhani, A. (2022). *Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Toyota Perintis* (Doctoral Dissertation).
- Rizaldi, I. T. (2020). HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL-BEING DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).

## **Jurnal**

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, June). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193).
- Hansen, S. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283.
- Indika, N., & Adia, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Ladafa Multi Logistics Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 64-73.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20-28.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507-1526.
- Noor, Wahyuddin Kamal, & U'um Qomariyah. (2019). Hierarki Kebutuhan Sebagai Dasar Refleksi Diri Tokoh Dalam Novel *Pesantren Impian*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jsi>, 103-110.
- Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran (studi kasus di kantor pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58-70.

- Safrawali, S., & Siregar, B. (2022). Penerapan Administrasi Bisnis dan Administrasi Perkantoran Modern di Kota Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(2), 364-375.
- Sundari, M., & Respatiningtias, D. S. (2020, September). ANALISIS STRATEGI BERSAING DALAM PENINGKATAN JUMLAH KONSUMEN PADA PERUSAHAAN JASA MENGEMUDI BARUNA NGANJUK. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 210-217).
- Simanjuntak, F. A., Daslim, F., Harahap, S., & Elidawati, E. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Pemasaran Terhadap Laba Pada PT. Sumatera Hakarindo Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Sikki, N., Yuniarsih, Y., & Sundari, A. (2021). Strategi Pemasaran Digital Untuk Meningkatkan Penjualan El Nuby Arabic Shop. *SENRIABDI*, 360-371.

### **Artikel**

- HRPODS. Hrpods. Diambil dari <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employee-engagement-200703/> (Akses: 2 Juni 2023)
- Manis, Si. (2022). Pengertian Administrasi Bisnis, Tujuan, Ciri dan Ruang Lingkup Administrasi Bisnis Menurut Para Ahli Lengkap. Diambil dari <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-administrasi-bisnis-tujuan-ciri-dan-ruang-lingkup-administrasi-bisnis-menurut-para-ahli>
- Naria, Rizka. (2020). Motivasi Kerja yang Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Diambil dari [greatdayhr.com/id-id/blog/jenis-motivasi-kerja](http://greatdayhr.com/id-id/blog/jenis-motivasi-kerja)
- Salmaa. (2023). Subjek Penelitian: Ciri, Fungsi, dan Contoh. Diambil dari [https://penerbitdeepublish.com/subjekpenelitian/#Apa Itu Subjek Penelitian](https://penerbitdeepublish.com/subjekpenelitian/#Apa%20Itu%20Subjek%20Penelitian)
- Syafnidawaty. (2020). Observasi. Diambil dari [//raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/](http://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/)
- V, Novi. Pengertian Strategi serta Jenis, Tujuan, dan Contohnya. Diambil dari <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/> (Akses: 26 Juli 2023)
- A, Qatrun. (2021). Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya. Diambil dari <https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>
- Edukasinfo. (2020). Macam-macam klasifikasi infoman dalam penelitian kualitatif. Diambil dari <https://www.edukasinfo.com/2020/09/macam-macam-klasifikasi-informan-dalam.html>



## LAMPIRAN

Lampiran 1

### SURAT IZIN SURVEY



**USB**  
**UNIVERSITAS SANGGA BUANA**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YPKP**

Jl. PHH. Mustopa No. 68 Telp. 022-7275489, 7202841 Fax. 022-7201756 BANDUNG 40124

Nomor : 92/01.1-ADBIS-FISIP/XI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan GEMI (Gerakan Ekonomi Mandiri) 0418 Cimahi  
di

Jln. RD. Trincing Wesi Blok EF No. 16 RT.04 RW.18 Komplek, Jl. Cipageran Asri, Cipageran, Kec. Cimahi  
Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

"Teriring salam hormat, semoga rahmat dan karunia Allah SWT senantiasa menyertai Bapak/Ibu,  
Aamiin."

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam kurikulum, setiap mahasiswa jenjang Pendidikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Sangga Buana  
(USB) YPKP, diharuskan melakukan penelitian dengan mengumpulkan data/informasi yang akan  
digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi.

Sehubungan hal tersebut, dengan ini kami sampaikan permohonan izin bagi mahasiswa:

Nama : Bayu Wiratmoko  
NPM : 3111197001  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Semester : VII (tujuh)  
Rencana Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Bisnis Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan (Studi Kasus Rumah Manggot GEMI 0418 Cimahi).

Atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandung, 11 November 2022

Dekan

**Dr. Herusetyati, Dra., M.Si**

Lampiran 2

## PEDOMAN WAWANCARA 1

### Pengelola Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi

#### Data Informan

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Lama Bekerja :

#### Pelaksanaan Wawancara

Hari/Tanggal :

Waktu :

Tempat :

#### Daftar Pertanyaan :

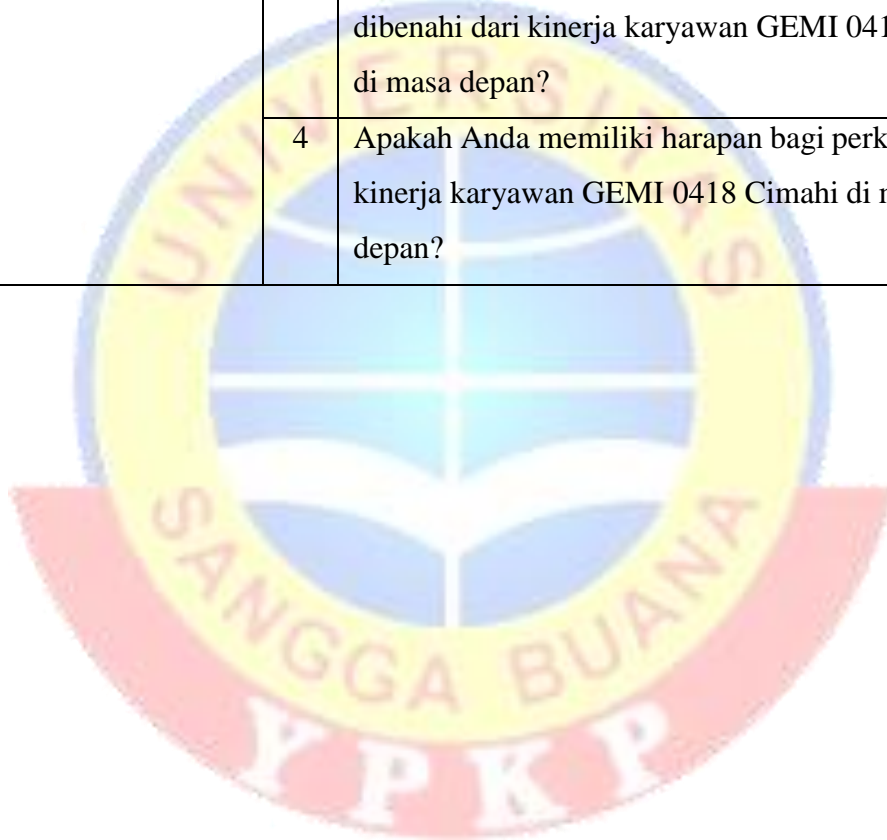
Sub Bahasan	No	Daftar Pertanyaan
Pengelolaan eksisting kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi	<b>Organisasi</b>	
	1	Struktur organisasi apa yang digunakan oleh GEMI 0418 Cimahi?
	2	Apa saja tugas masing-masing bagian dalam struktur tersebut?
	3	Apa saja visi dan misi dari GEMI 0418 Cimahi?
	4	Berapa jumlah karyawan yang ada di GEMI 0418 Cimahi?
	5	Apakah Anda selaku pengelola memiliki data lengkap mengenai karyawan Anda?
	<b>Finansial</b>	
1	Bagaimana sistem penggajian yang dipakai?	



2	Apakah karyawan diberikan hak privilege/tunjangan/bonus tertentu?
3	Apakah menurut anda besaran gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan saat ini?
4	Apakah menurut anda besaran gaji tersebut dapat mencukupi kebutuhan karyawan anda (dalam bulan)?
5	Menurut anda berapakah besaran gaji yang pantas bagi karyawan anda (dalam bulan)?
<b>Efisiensi kerja</b>	
1	Berapakah jam kerja yang diwajibkan kepada karyawan dalam 1 hari?
2	Berapakah kuota aktual sampah organik (dalam Kg) yang berhasil diproses dalam 1 hari?
3	Berapakah kuota minimal sampah organik (dalam Kg) yang anda inginkan untuk dapat diproses dalam 1 hari?
4	Apakah target tersebut sudah tercapai?
5	Menurut anda apakah hal yang menyebabkan target tersebut belum terpenuhi?
<b>Target sales</b>	
1	Berapakah target penjualan (dalam Kg) yang diinginkan dalam 1 hari?
2	Berapakah kuota aktual target penjualan (dalam Kg) dalam 1 hari?
3	Apakah target tersebut sudah tercapai?
4	Menurut anda apakah hal yang menyebabkan target tersebut belum terpenuhi?
5	Upaya apa yang telah anda lakukan untuk memenuhi target penjualan tersebut?
<b>Marketing</b>	

	1	Apakah GEMI 0418 memiliki tim tersendiri untuk bidang marketing?
	2	Apakah GEMI 0418 telah memiliki media sosial resmi?
	3	Apakah menurut anda media sosial dapat membantu usaha GEMI 0418?
	4	Seberapa banyak postingan media sosial yang anda inginkan dalam 1 hari untuk memperkenalkan produk anda?
	5	Seberapa banyak postingan media sosial yang anda terbitkan secara aktual saat ini dalam 1 hari untuk memperkenalkan produk anda?
	<b>Pengembangan Karyawan</b>	
	1	Apakah anda memiliki program pelatihan resmi bagi karyawan anda?
	2	Seberapa sering intensitas pelatihan yang anda berikan dalam 1 bulan?
	3	Apakah anda melakukan program penilaian kerja karyawan?
	4	Apakah anda rutin meminta feedback dari karyawan anda terkait pekerjaan di GEMI 0418?
	5	Apakah anda memberikan potensi pengembangan karir yang jelas bagi karyawan anda? (kenaikan jabatan, gaji atau fasilitas lain)
Kelebihan dan kekurangan dari pihak internal dan eksternal di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi	1	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi kekuatan GEMI 0418 Cimahi?
	2	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi kelemahan GEMI 0418 Cimahi?
	3	Menurut Anda apa saja peluang yang dapat diambil GEMI 0418 Cimahi?

	4	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi ancaman GEMI 0418 Cimahi?
Perencanaan bagi masa depan pengelolaan karyawan GEMI 0418 Cimahi	1	Apakah Anda selaku pengelola memiliki rencana pengelolaan karyawan dengan sistem baru?
	2	Menurut Anda aspek apa saja yang masih perlu dibenahi dalam pengelolaan karyawan GEMI 0418 Cimahi di masa depan?
	3	Menurut Anda aspek apa saja yang masih perlu dibenahi dari kinerja karyawan GEMI 0418 Cimahi di masa depan?
	4	Apakah Anda memiliki harapan bagi perkembangan kinerja karyawan GEMI 0418 Cimahi di masa depan?



## PEDOMAN WAWANCARA 2

### Karyawan Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi

#### Data Informan

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

#### Pelaksanaan Wawancara

Hari/Tanggal :

Waktu :

Tempat :

#### Daftar Pertanyaan :

Sub Bahasan	No	Daftar Pertanyaan
Pengelolaan eksisting kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi Cimahi	<b>Organisasi</b>	
	1	Apakah anda mengetahui struktur organisasi apa yang digunakan oleh GEMI 0418 Cimahi?
	2	Apa saja tugas masing-masing bagian dalam struktur tersebut?
	3	Apa saja visi dan misi dari GEMI 0418 Cimahi?
	4	Berapa jumlah karyawan yang ada di GEMI 0418 Cimahi?
	5	Apakah Anda selaku karyawan pernah setidaknya 1x memberikan data lengkap Anda?
	<b>Finansial</b>	
	1	Bagaimana sistem penggajian yang dipakai?
	2	Apakah karyawan diberikan hak priviledge/tunjangan/bonus tertentu?

3	Apakah menurut anda besaran gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan saat ini?
4	Apakah menurut anda besaran gaji tersebut dapat mencukupi kebutuhan anda (dalam bulan)?
5	Menurut anda berapakah besaran gaji yang pantas bagi anda (dalam bulan)?
<b>Efisiensi kerja</b>	
1	Berapakah jam kerja yang diwajibkan kepada karyawan dalam 1 hari?
2	Berapakah kuota aktual sampah organik (dalam Kg) yang berhasil diproses dalam 1 hari?
3	Berapakah kuota minimal sampah organik (dalam Kg) yang anda inginkan untuk dapat diproses dalam 1 hari?
4	Apakah target tersebut sudah tercapai?
5	Menurut anda apakah hal yang menyebabkan target tersebut belum terpenuhi?
<b>Target sales</b>	
1	Berapakah target penjualan (dalam Kg) yang diinginkan dalam 1 hari?
2	Berapakah kuota aktual target penjualan (dalam Kg) dalam 1 hari?
3	Apakah target tersebut sudah tercapai?
4	Menurut anda apakah hal yang menyebabkan target tersebut belum terpenuhi?
5	Upaya apa yang telah anda lakukan untuk memenuhi target penjualan tersebut?
<b>Marketing</b>	
1	Apakah GEMI 0418 memiliki team tersendiri untuk bidang marketing?
2	Apakah GEMI 0418 telah memiliki media sosial resmi?

	3	Apakah menurut anda media sosial dapat membantu usaha GEMI 0418?
	4	Apakah anda pernah dilibatkan dalam proses marketing/iklan GEMI 0418?
	5	Apakah anda pernah diberikan pelatihan mengenai marketing melalui media sosial oleh pihak pengelola?
<b>Pengembangan Karyawan</b>		
	1	Apakah anda mengetahui dan mengikuti program pelatihan resmi bagi karyawan?
	2	Seberapa sering intensitas pelatihan yang anda dapatkan dalam 1 bulan?
	3	Apakah anda pernah diberikan penilaian kinerja karyawan oleh pihak pengelola?
	4	Apakah anda rutin memberikan feedback dari terkait pekerjaan di GEMI 0418?
	5	Apakah anda diberikan potensi pengembangan karir yang jelas bagi karyawan? (kenaikan jabatan, gaji atau fasilitas lain)
Kelebihan dan kekurangan dari pihak internal dan eksternal di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi Cimahi	1	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi kekuatan GEMI 0418 Cimahi?
	2	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi kelemahan GEMI 0418 Cimahi?
	3	Menurut Anda apa saja peluang yang dapat diambil GEMI 0418 Cimahi?
	4	Menurut Anda apa saja faktor yang menjadi ancaman GEMI 0418 Cimahi?
Perencanaan bagi masa depan	1	Apakah Anda selaku karyawan memiliki ide/saran pengelolaan karyawan yang lebih baik?



pengelolaan karyawan GEMI 0418 Cimahi Cimahi	2	Menurut Anda aspek apa saja yang masih perlu ditenahi dalam pengelolaan karyawan GEMI 0418 Cimahi di masa depan?
	3	Menurut Anda aspek apa saja yang masih perlu ditenahi dari kinerja pengelola GEMI 0418 Cimahi di masa depan?
	4	Apakah Anda memiliki harapan bagi perkembangan kinerja pengelola GEMI 0418 Cimahi di masa depan?



## PANDUAN OBSERVASI

### Pelaksanaan Observasi

**Hari/Tanggal** : **Senin, 21 November 2022**

**Waktu** : **09.00-15.00**

**Tempat** : **GEMI 0418 Cimahi**

Adapun dalam melakukan observasi, peneliti akan menuangkan hasil observasi secara deskriptif mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan strategi kerja dan motivasi diantaranya:

Strategi kerja

#### 1. Ketepatan

##### a. Ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan GEMI 0418 Cimahi belum dapat memenuhi standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak pengelola. Aturan awal pihak pengelola adalah jam 08.00-11.00, sedangkan karyawan baru hadir di lokasi pukul 10.00 dan selesai pada pukul 14.00. Hal ini mengindikasikan adanya tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pihak karyawan dan dilakukan secara berulang tanpa adanya konsekuensi lebih lanjut yang seharusnya diberikan oleh pihak pengelola.

##### b. Ketepatan sasaran capaian kerja.

Berdasarkan hasil observasi, dalam 1 hari sampah organik yang harus diolah sebanyak 500Kg berdasar kondisi aktual, namun karyawan hanya dapat menyelesaikan proses pengolahan (penggilingan) sebanyak 300Kg. Hal ini berakibat menumpuknya pekerjaan yang harus dilanjutkan keesokan harinya dan berakibat kurang efektifnya hasil kerja. Dalam kasus ini, besaran hasil olahan sampah organik sebagai bahan pakan maggot juga tidak mencapai kuota minimal yang diinginkan oleh pihak pengelola.

#### 2. Produktivitas

##### a. Jumlah pekerjaan rutin tercapai.

Berdasarkan hasil observasi dan poin 1b sebelumnya, pekerjaan rutin yang diselesaikan belum ada yang memenuhi target awal yang ditetapkan oleh

pihak pengelola, baik dari segi olahan pakan, hasil capaian panen harian dan jam kerja yang belum sesuai.

b. Pekerjaan extra.

Berdasarkan hasil observasi, kegiatan yang termasuk dalam pekerjaan extra adalah pembersihan area kandang, pembersihan sekitar kandang dan pemberian pakan untuk ternak lele menggunakan maggot. Dalam poin ini, diperoleh hasil bahwa karyawan enggan (berdasarkan pengamatan *gesture* dan komunikasi sesama karyawan) untuk diberikan pekerjaan extra karena pihak karyawan merasa upah yang diberikan belum sesuai.

3. Kemandirian

a. Tingkat penilaian karyawan atas tugas dan tanggungjawab.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan telah memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan, namun untuk kuota minimal belum terpenuhi dan rasa memiliki yang masih kurang.

b. Kemandirian penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan rutinnnya, namun karena belum adanya *Standard Operational Procedure* (SOP), maka pekerjaan masih dilakukan dengan standar penilaian pribadi karyawan.

Motivasi

1. Gaji/insentif

a. Pemberian hak karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, dalam pemberian upah kerja masih didapati keluhan karyawan atas keterlambatan pemberian upah insentif dari pihak eksternal yaitu Pemerintah Kota Cimahi dan pemberian upah dari pihak pengelola GEMI 0418, tidak ada keluhan keterlambatan yang disampaikan oleh karyawan.

b. Pemberian bonus karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, untuk pemberian bonus/insentif atas hasil panen atau lomba, tidak didapatkan keluhan dari pihak karyawan karena

dari pihak pengelola langsung membagikan dana insentif setelah hasil panen dan lomba dibayarkan.

## 2. Lingkungan kerja

### a. Jarak tempat tinggal.

Berdasarkan hasil observasi, tidak ada keluhan berarti atas jarak tempat tinggal karyawan dan GEMI 0418 Cimahi karena lokasi tempat tinggal karyawan masih dalam jarak 500 meter dari lokasi kerja.

### b. Ketersediaan sarana & prasarana.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat keluhan atas peralatan kerja yang masih belum memadai, dalam hal ini mesin penggilingan sampah organik sebagai bahan pangan maggot yang hanya ada 1 unit. Peralatan pertukangan untuk menunjang pekerjaan extra seperti sabit, cangkul dan sekop juga masih hasil swadaya pengelola (belum ada inventaris).

### c. Pengelolaan jenjang karir.

Berdasarkan hasil observasi, untuk jenjang karir karyawan saat ini hanya disampaikan secara lisan tanpa adanya bukti konkrit (waktu) yang diberikan oleh pihak pengelola. Hal ini dikarenakan GEMI 0418 sendiri masih dalam tahap pengembangan sehingga masih belum mengakomodir pemenuhan jenjang karir dan upah yang sesuai.

## 3. Hubungan sosial

### a. Kualitas hubungan dengan atasan/rekan.

Berdasarkan hasil observasi, kualitas hubungan yang terjadi masih kaku secara vertikal antara pengelola dan karyawan sehingga belum terbentuk hubungan kerjasama yang sinergis dan kooperatif sebagai usaha pengembangan kualitas kerja.

### b. Kualitas hubungan dengan warga sekitar.

Berdasarkan hasil observasi, tidak didapatkan masalah dengan warga sekitar GEMI 0418 Cimahi karena warga sepenuhnya mendukung kegiatan usaha ini.



Lampiran 5

## DOKUMENTASI SURVEY LAPANGAN

Survey lapangan di  
GEMI 0418

