

Analisis Upaya Meningkatkan Semangat Kerja di UMKM Kemosa

Muhamad Abdul Ridwan

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

e-mail: muhamad10120483@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Upaya meningkatkan semangat kerja pada UMKM Kemosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dan metode pengumpulan data kualitatif. Wawancara individu dilakukan dengan karyawan UMKM Kemoas untuk memperoleh pandangan mereka tentang semangat kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat semangat kerja bervariasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Kemosa meliputi dukungan dari lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, dilibatkan dalam proses pengambilan suatu keputusan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar UMKM Kemosa memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, memberikan dukungan dan pengakuan, serta meningkatkan komunikasi yang jelas dan efektif di antara tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Semangat Kerja, Karyawan, Produktivitas Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze efforts to improve morale in Kemosa MSMEs. This research uses a case study approach and qualitative data collection methods. Individual interviews were conducted with employees of Kemoas MSMEs to obtain their views on morale and the factors that influence it. The results showed that employees' perceptions of the level of morale varied. Some of the factors that influence the morale of Kemosa MSME employees include support from the work environment, a positive work environment, support from coworkers and superiors, opportunities to develop, being involved in the decision-making process. Based on the results of the study, it is recommended that Kemosa MSMEs pay attention to factors that can improve employee morale, provide support and recognition, and improve clear and effective communication among teams. By paying attention to these factors, companies can improve employee morale and create a positive work environment, which in turn will increase employee productivity.

Keywords : *Work Morale, Employee, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan suatu unit usaha yang keberadaannya sangat penting. Hal ini dikarenakan UMKM memiliki peran yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi masalah kemiskinan dan pengangguran, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Keberadaan UMKM juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perekonomian daerah dimana dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lokal yang ada di daerah, meningkatkan kreatifitas masyarakat, penyumbang terbesar PDB (Produk Domestik Bruto), serta menambah pendapatan asli daerah (PAD) Agar UMKM dapat bertahan ditengah banyaknya pesaing selain terus melakukan inovasi pada produk-produk yang dihasilkan, UMKM juga harus memiliki sumber daya manusia yang baik yakni memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang memadai.

Perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) saat ini perlu sejalan dengan peningkatan kemampuan dan semangat kerja para pelakunya. Dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang, para pelaku UMKM perlu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan inovasi agar dapat bersaing secara efektif. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan kebutuhan pelanggan menjadi kunci kesuksesan. Semangat kerja yang tinggi juga penting untuk mengatasi tantangan, menjaga daya tahan bisnis, dan merespon peluang pertumbuhan. Dengan meningkatkan kualitas SDM dan semangat kerja, UMKM dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perekonomian, menciptakan lapangan kerja, dan merangsang inovasi di tingkat lokal maupun nasional.

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya (Nelizulfa, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan UMKM kemasa yang tidak jarang ada ketidakberhasilan mengakibatkan turunnya semangat dari para pelaku UMKM untuk terus mengembangkan produknya, tentu ada banyak dampak jika semangat dari pelaku UMKM ini menurun diantaranya Semangat kerja yang rendah dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Karyawan mungkin kurang termotivasi untuk memberikan ide-ide baru atau mencoba pendekatan yang berbeda dalam menjalankan bisnis.

Semangat Kerja

Menurut (Moekijat, 2003) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Kemudian menurut (Halsey) semangat kerja adalah kesediaan. perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. Sedangkan menurut (Sudarwan, 2004) semangat yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya menurut (Gondokusumo, 2005) menyatakan bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan non uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut. Menurut (Akbar, Mada, & Faisal, 2021) Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan- tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kompensasi menurut (Dahlia & Fadli, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi) Lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seorang maupun kelompok. terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya.

Menurut Nitsemito (dalam Nuraini:2013;97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner(AC) penerrangan yang memadai dan sebagainya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu yang dimaksud dengan kualitatif adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sebenarnya atau sebagaimana adanya (natural setting) dengan

tidak merubah dalam bentuk simbol- simbol atau bilangan. Sedangkan deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Jadi penelitian deskriptif kualitatif yang dapat penulis simpulkan adalah mendeskripsikan hasil penelitian yang ditemukan dalam keadaan sebenarnya dengan tidak menggunakan prosedur statistik atau hitungan. Seperti yang telah terungkap, dengan model penelitian ini penulis akan mendapatkan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan cara mendengar langsung dari para responden sehingga akan mendapatkan suatu penjelasan yang menyeluruh, baik dari ungkapan lisan, gerak tubuh, ekspresi wajah (Kasiram, 2008). Jenis penelitian yang akan peneliti lakukan adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan dan menjawab persoalan-persoalan dengan fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini. Alasan peneliti melakukan penelitian dengan jenis penelitian deskriptif adalah agar dapat menjelaskan secara lebih rinci Bagaimana upaya UMKM Kemoso dalam meningkatkan semangat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menyatakan Tingkat semangat kerja karyawan UMKM Kemoso bervariasi. Ada karyawan yang merasa tingkat semangat kerja mereka rendah dan membutuhkan faktor- faktor seperti dukungan dari lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, ada karyawan yang merasa semangat kerja tinggi yang merasa termotivasi oleh kesempatan belajar, terlibat dalam pengambilan keputusan serta mendapatkan pengakuan atas kinerjanya. Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Kemoso adalah lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, dilibatkan dalam proses pengambilan suatu keputusan. Ketika faktor tersebut terpenuhi maka semangat kerja karyawan meningkat. Upaya yang dilakukan UMKM Kemoso dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah mengadakan program pengembangan karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan peluang meningkatkan jenjang karir. Peningkatan semangat kerja karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan. Ditandai dengan munculnya kreativitas-kreativitas baru, pekerjaan dilakukan dengan maksimal serta tujuan perusahaan yang tercapai.

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Riayana Fitri Laksarini, 2018). Semangat kerja pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pradnyana, 2016).

Dari hasil wawancara yang di lakukan penulis pada karyawan UMKM Kemosa, dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan UMKM Kemosa bervariasi. Ada karyawan yang merasa tingkat semangat kerja mereka rendah dan membutuhkan faktor-faktor seperti dukungan dari lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, ada karyawan yang merasa semangat kerja tinggi yang merasa termotivasi oleh kesempatan belajar, terlibat dalam pengambilan keputusan serta mendapatkan pengakuan atas kinerjanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Kemosa yaitu lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, dilibatkan dalam proses pengambilan suatu keputusan. Ketika faktor tersebut terpenuhi maka semangat kerja karyawan meningkat. Upaya yang dilakukan UMKM Kemosa dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah mengadakan program pengembangan karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan peluang meningkatkan jenjang karir. Dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan maka berdampak terhadap kinerja karyawan. Ditandai dengan munculnya kreatifitas-kreatifitas baru, pekerjaan dilakukan dengan maksimal serta tujuan perusahaan yang tercapai.

SIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan UMKM Kemosa tentang Analisis Upaya Peningkatan Semangat Kerja Pada UMKM Kemosa dapat disimpulkan bahwa : Tingkat semangat kerja karyawan UMKM Kemosa bervariasi. Ada karyawan yang merasa tingkat semangat kerja mereka rendah dan membutuhkan faktor-faktor seperti dukungan dari lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, ada karyawan yang merasa semangat kerja tinggi yang merasa termotivasi oleh kesempatan belajar, terlibat dalam pengambilan keputusan serta mendapatkan pengakuan atas kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Kemosa yaitu lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, dilibatkan dalam proses pengambilan suatu keputusan. Ketika faktor tersebut terpenuhi maka semangat kerja karyawan meningkat. Upaya yang dilakukan UMKM Kemosa dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah mengadakan program pengembangan karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan peluang meningkatkan jenjang karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada, & Faisal. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JIGANIS.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Gondokusumo.
- (2005). *Evaluasi Kinerja karyawan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gunawan, I. (2016). *Pengaruh Manajemen Waktu dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikattsu Electric Works Bandung*.

- Halsey, G. D. (t.thn.). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Aaksana Baru.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* . Jakarta: Bumi
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) . *Jurna Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar. Wulandari. (2019). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*.