

PELATIHAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNTUK PENINGKATAN KINERJA EKSPOR

Muafi

***Abstract:** The purpose of this community service is giving knowledge and ability for the employee so that it could increased their work motivation. The material of work motivation is delivered to give intensity, direction, and individual perseverance for the employee to reach the goal of the company. This community service was held in 2 SMEs, which is Raffal Craft and Syifa Handicraft. Both of this SMEs is handicraft SME that is export-oriented and hopefully is able to push and increased export realization of craft industry on Bantul Regency. The method used is giving material within presentation accompanied with simple cases and film screening about work motivation. It is caused by the various education level of the participant, start from Junior High School until Senior High School. Target of this community service is the implementation of community service as expected, which is the increased production of this two SMEs accompanied with improvement quality of the product and good services and also able to compete both in local or global world.*

***Keywords:** work motivation, employee performance, export performance*

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan tema yang masih hangat dan penting untuk dikaji baik pada kalangan akademisi maupun praktisi. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan perilaku dalam diri seseorang yang didalamnya mencakup tiga indikator penting yakni intensitas, arah, dan usaha yang sungguh-sungguh serta tekun dari individu dalam rangka menghasilkan tujuan tertentu (Robbins dan Judge, 2007). Intensitas berarti seseorang akan berjuang sekeras mungkin dalam menjalankan suatu usaha. Indikator intensitas ini menjadi indikator yang paling sering dibicarakan banyak orang jika berbicara tentang motivasi. Perlu diketahui bahwa seseorang yang memiliki intensitas yang tinggi harus diarahkan menuju suatu tujuan agar bisa memberikan kontribusi yang bisa meningkatkan kinerja organisasional. Upaya ini harus konsisten dan sungguh-sungguh karena jika tidak maka akan cenderung merugikan organisasi. Berikutnya indikator dari motivasi adalah adanya ketekunan yang harus dimiliki oleh individu. Individu yang memiliki ketekunan berarti telah mengalokasikan waktu secara kontinue dan rutin dalam menjalankan usahanya. Seseorang akan konsisten untuk tetap bertahan dalam menjalankan pekerjaannya dan memiliki periode waktu yang panjang dalam mencapai tujuan mereka. Kreitner dan Kinicki (2007) menambahkan bahwa motivasi karyawan yang efektif merupakan tugas yang penting bagi organisasi. Kesuksesan dalam melakukan efektivitas motivasi karyawan menjadi tantangan pada organisasi yang berhubungan dengan keberagaman karyawannya. Hal ini bisa juga terjadi pada organisasi UKM kreatif yang beorientasi ekspor di Kabupaten Bantul.

Seperti diketahui bahwa Kabupaten Bantul terletak antara 1100 12'34" sampai 1100 31' 08" Bujur Timur dan antara 70 44' 04" sampai 80 00'27" Lintang Selatan. Kabupaten Bantul merupakan salah satu Kabupaten dari 5 Kabupaten/Kota di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang terletak di Pulau Jawa. Bagian utara berbatasan dengan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman, bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Gunungkidul, bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kulonprogo dan bagian selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia. Kabupaten

Bantul memiliki 17 kecamatan dengan potensi sumber daya alam yang sangat besar dan UKM yang sangat beragam (Kabupaten Bantul dalam Angka 2016, BPS 2016).

Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta telah mengklaim bahwa ada sekitar 50% produk kerajinan yang dihasilkan industri kreatif di Kabupaten Bantul memiliki orientasi ekspor. Sampai akhir tahun 2016 ada sekitar 7000 an UKM. Tahun 2016 industri kreatif di Kabupaten Bantul memiliki penambahan sekitar 400 unit dengan skala mikro dan kecil, diluar skala menengah (<http://industri.bisnis.com/read/20170121/87/621573/dinas-50-produk-industri-kreatif-dari-bantul-berorientasi-ekspor>, akses 3 November 2017).

Demikian juga, Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul, memiliki komitmen dalam mempertahankan bahkan meningkatkan keberadaan perajin kecil yang berorientasi ekspor. Pemerintah daerah mendorong pertumbuhan usaha industri kreatif di Bantul karena keberadaannya mampu menggerakkan perekonomian masyarakat setempat. Terbukti industri kreatif di Kabupaten Bantul mampu menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah yang besar, apalagi UKM yang telah memiliki permintaan pasar dari luar negeri dengan skala besar. Industri kreatif juga mampu menciptakan iklim bisnis yang positif dan memberikan dampak sosial yang positif pula, mampu membangun citra dan identitas bangsa, serta mampu menciptakan inovasi dan kreatifitas yang merupakan unggulan (<http://jogja.tribunnews.com/2017/09/06/perkembangan-umkm-bantul-menggembirakan>, akses 3 November 2017). Oleh karena itu, saat ini perajin dituntut pemerintah dan lingkungan bisnis agar bisa terus meningkatkan kualitas produk disamping layanan yang baik agar bisa bersaing di pasar lokal bahkan global. Perajin juga harus bisa menciptakan produk yang ramah lingkungan dan bisa menyerap tenaga kerja dari masyarakat sekitar.

Industri kerajinan di Kabupaten Bantul memiliki beberapa sentra, seperti kerajinan kayu, gerabah, batik, vinyl, serat alam, wayang dan kerajinan tangan lainnya. Industri kerajinan ini didorong Pemerintah agar bisa meningkatkan kapasitasnya, baik dari aspek produksi, sumber daya manusia, perluasan pasar kerajinan dan keuangan. Hal ini nampaknya tidak terlepas dari peran pemerintah dalam mendorongnya. Pemerintah Kabupaten Bantul telah mengalokasikan dana yang besar untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produk Usaha Kecil Menengah (UKM) yang memiliki orientasi ke pasar ekspor. Dukungan dana tersebut diharapkan bisa dipakai untuk perbaikan sarana dan prasarana serta aspek lainnya sehingga penjualan ekspor UKM di Kabupaten Bantul bisa meningkat. Sementara di satu sisi, mayoritas pelaku usaha kecil menengah di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, melakukan kegiatan ekspor produk kerajinannya ke berbagai negara. Hal yang paling memprihatinkan adalah mereka melakukannya melalui perantara atau pengeksportir yang berada di berbagai daerah (<http://jogja.antaranews.com/berita/331957/mayoritas-ukm-bantul-ekspor-kerajinan-melalui-perantara>, 2015). Bahkan, kadangkala melalui perusahaan trading yang memang berlokasi di wilayah Bantul dan sekitarnya. Kondisi ini tentunya akan semakin merugikan mereka karena perusahaan tersebut cenderung memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dari aspek harga, jangka waktu pembayaran, penentuan desain produk dan sebagainya. Kewajiban bagi perguruan tinggi adalah bisa menciptakan dan mengembangkan usaha melalui inkubasi bisnis dan teknologi (Muafi, dkk 2012). Secara umum, masih ada berbagai permasalahan yang dapat dihadapi oleh UKM kreatif di Kabupaten Bantul adalah;

- (1) Modal. Modal menjadi permasalahan utama dan mendasar karena UKM di Kabupaten Bantul memulai usahanya dari usaha rumah tangga. Bahkan beberapa pelaku usaha mengaku bahwa dulunya adalah dari buruh atau karyawan di suatu industri besar atau menengah. Menjadi pengusaha adalah karena adanya tuntutan hidup dan keinginan untuk berkembang dan tidak menjadi buruh atau karyawan secara terus menerus sehingga modal menjadi permasalahan utama. Mereka memberanikan diri membuka usaha karena telah memiliki tabungan yang dikumpulkan dari upahnya per bulan.
- (2) Sumber daya manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek sumber daya manusia menjadi kendala bagi UKM di Kabupaten Bantul untuk mengembangkan usahanya. Pendidikan dan pengalaman kerja rata-rata yang dimiliki masih relatif terbatas. Hal ini dikarenakan rata-rata pelaku usaha dan karyawan memiliki tingkat pendidikan SLTA ke bawah. Kondisi ini tidak hanya terjadi di Kabupaten Bantul tetapi juga hampir secara umum pada UKM lain di Indonesia.
- (3) Teknologi. Hampir sebagian besar UKM memiliki teknologi yang sifatnya masih tradisional. Mereka cenderung memiliki teknologi yang berbeda-beda. Hal ini mendasarkan pada alasan biaya dan ketidakmampuan untuk mengoperasikannya (Muafi, 2015a).
- (4) Motivasi dan Komitmen. Motivasi dan komitmen menjadi kendala yang sangat berarti mengingat pasang surutnya mengelola usaha menjadikan pelaku usaha dan karyawan harus memiliki motivasi kerja dan komitmen bekerja yang tinggi. Kadangkala mereka tidak tahan goncangan terhadap tuntutan dan persaingan bisnis yang sangat ketat.
- (5) Kurangnya kreativitas dan Inovasi. Dua dimensi ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang sehingga masalah kreativitas dan inovasi juga menjadi masalah tersendiri.

Permasalahan tersebut juga dialami oleh UKM **“Raffal Craft”** dan **“Syifa Handicraft”**. Pengabdian melakukan identifikasi pada kedua UKM antara lain:

- (1) Kualitas produk yang dihasilkan masih belum standar. Kondisi ini bisa dimungkinkan terjadi dikarenakan peralatan produksi yang dimiliki oleh kedua UKM masih manual. Demikian juga peralatan penunjang untuk produksi serta kebutuhan peralatan lain juga dirasakan masih kurang.
- (2) Produk yang dihasilkan oleh mitra selalu kurang memenuhi kuantitas pasar karena permintaan juga relatif meningkat, baik dari pengepul maupun dari konsumen langsung.
- (3) Belum adanya Asosiasi atau sejenis Paguyuban yang khusus menangani permasalahan dan manajemen UKM industri kreatif di Kabupaten Bantul. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada sulitnya UKM industri kreatif di Bantul untuk berkembang dan bersaing secara sehat.
- (4) Berdirinya perusahaan Trading di wilayah Bantul dan sekitarnya semakin memperlemah posisi UKM industri kreatif di Bantul. Perusahaan ini memiliki daya tawar yang sangat kuat dari aspek negosiasi harga, jangka waktu pembayaran, desain produk dan sebagainya. Sebagian besar UKM industri kreatif di Bantul ini melakukan transaksi bisnis dengan perusahaan trading ini khususnya dari aspek pemasaran produk ekspor. Mereka belum berani melakukan transaksi ekspor secara mandiri. Hal ini sangat merugikan karena segala keputusan dan kebijakan yang diambil akan di dominasi oleh perusahaan trading. Terdapat kelebihan ketika

transaksi ekspor dilakukan melalui trading, yakni tidak perlu direpotkan dengan urusan kepabeanan dan risiko rugi.

- (5) Adanya persaingan yang tidak sehat antar UKM, khususnya dari aspek harga dan inovasi produk. Tidak adanya asosiasi UKM kreatif membuat UKM bisa bertindak semaunya sendiri dalam menentukan harga. Demikian juga dari aspek lainnya misalnya bahan baku, upah buruh dan lainnya. Beberapa UKM banyak yang malas dalam mengurus desain industri atau paten produknya sehingga desain produk yang dihasilkan akan lebih mudah ditiru oleh pesaing lokal maupun mancanegara.
- (6) Belum mempunyai manajemen yang profesional dari aspek keuangan, pemasaran, operasional, organisasi, akuntansi, dan aspek manajemen lainnya. Mereka cenderung memiliki tingkat pendidikan SLTA dan SMP sehingga dari aspek kemampuan dan keahlian dalam mengelola usaha masih sangat terbatas. Biasanya hanya mendasarkan pada pengalaman dan intuisi semata.
- (7) Masalah sumber daya manusia yang masih sangat beragam baik bagi pemilik maupun karyawan. Hal ini mempengaruhi segala keputusan dan kebijakan yang terkait dengan keputusan dan proses bisnis mereka. Kedua UKM mitra merupakan UKM yang menghasilkan produk Vinyl dan Serat Alam yang berorientasi ekspor di Kabupaten Bantul. Karyawan yang dikelola berasal dari berbagai tingkat pendidikan mulai SMP sampai dengan SLTA, memiliki tingkat keberagaman kompetensi dan masih memiliki tingkat pengetahuan yang relatif minimal. Karyawan juga memiliki latar belakang keluarga dengan status sosial yang berbeda-beda sehingga semakin beragam dan menyulitkan dari aspek pengelolaannya.
- (8) Sarana dan prasarana UKM masih relatif terbatas. Bahkan UKM **“Raffal Craft”** masih melakukan penjualan di rumahnya sendiri. Demikian juga proses produksi masih dilakukan dengan sangat sederhana bercampur dengan rumahnya.
- (9) Belum memiliki modal yang kuat. Permodalan yang sangat terbatas membuat kedua UKM ini sangat terbatas dalam melayani permintaan pasar ekspor.
- (10) Pembinaan, pelatihan dan pendampingan bagi UKM masih bersifat sporadis dan belum berkelanjutan sehingga kinerja UKM belum bisa terukur secara pasti.

Jika permasalahan tersebut dapat dicarikan solusinya maka permasalahan utama pemerintah daerah setempat juga dapat diminimalisir khususnya dalam rangka penurunan kemiskinan dan pengangguran melalui penyediaan lapangan pekerjaan. Penyerapan lapangan kerja dengan tumbuh dan berkembangnya UKM yang berorientasi ekspor sekaligus bisa meningkatkan penghasilan masyarakat dan peningkatan kualitas hidup masyarakat miskin (Muafi dkk, 2012; Dipta, 2005; 2011; Departemen Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah, 2005). Tidak dapat dipungkiri bahwa UKM bisa membantu pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara (Muafi, 2015a; Muafib). Mendasarkan pada permasalahan tersebut, maka pengabdian tergerak untuk ikut melakukan kegiatan pengabdian masyarakat melalui pelatihan bisnis dan manajemen dilanjutkan dengan konsultasi, difusi iptek dan pendampingan kepada UKM industri kreatif di Bantul, khususnya pada UKM **“Raffal Craft”** dan **“Syifa Handicraft”**.

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pengetahuan dan keahlian soft (“softskills”) kepada karyawan dan pemilik UKM di Sabdodadi Bantul DIY khususnya pada UKM **“Raffal Craft”** dan **“Syifa Handicraft”** dalam hal motivasi kerja untuk peningkatan kinerja bisnis kedua UKM tersebut.

Disamping itu pengabdian juga melakukan kegiatan konsultasi, difusi iptek dan pendampingan kepada kedua mitra.

Manfaat dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah dapat menambah pengetahuan dan keahlian soft (“softskills”) untuk menjadi pimpinan bisnis dan karyawan yang unggul dengan motivasi kerja yang memiliki intensitas, arah, dan ketekunan individual yang baik dan stabil bahkan meningkat.

PELAKSANAAN PROGRAM KERJA

1. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah;

- Memberikan materi berupa pengetahuan tentang pentingnya memiliki motivasi kerja yang tinggi yang dapat bermanfaat untuk peningkatan kinerja individu dan organisasi.
- Memberikan kasus-kasus untuk dipecahkan bersama serta dicarikan solusinya
- Memberikan contoh film-film pada perusahaan yang memiliki karyawan yang unggul sehingga bisa tergerak untuk menirunya.
- Memberikan kesempatan kepada peserta untuk menanyakan mengenai hal-hal yang terkait dengan sumber daya manusia khususnya masalah motivasi kerja.

Disamping itu setelah pelatihan pengabdian dan tim melakukan kegiatan konsultasi, difusi iptek dan pendampingan kepada kedua mitra. Hal ini dilakukan mengingat mitra UKM sangat antusias untuk mengikuti program IbPE. Pengabdian ingin sekali ada peningkatan kinerja ekspor dengan terus melakukan konsultasi secara gratis dan melakukan difusi teknologi khususnya teknologi informasi dan pendampingan secara kontinyu dan berkelanjutan.

2. Khalayak Strategis Sasaran

Sasaran pelaksanaan kegiatan kepada masyarakat ini adalah pimpinan dan karyawan UKM “**Raffal Craft**” dan “**Syifa Handicraft**” di Sabdodadi Bantul DIY. Keseluruhan karyawan dan pimpinan hadir saat pelatihan dilaksanakan.

3. Metode Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan ini menggunakan metode presentasi materi dan kasus sederhana untuk dipecahkan secara bersama-sama kepada peserta yang hadir. Juga ditayangkan film yang terkait dengan materi pelatihan yakni motivasi kerja karyawan. Media pembelajaran menggunakan media led proyektor sehingga peserta akan jelas memahaminya. Peserta diberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi.



Gambar 1. Pengabdian sedang memberikan materi

4. Memotivasi Karyawan Melalui Desain Kerja

Pengabdian dalam pelatihan ini lebih menfokuskan pada **pendekatan desain kerja** dalam memotivasi kerja pimpinan dan karyawan kedua mitra. Hal ini karena berdasarkan pengamatan di lapangan pendekatan ini sangat diperlukan mengingat akan

berkaitan langsung dengan desain kerja yang sekarang ditekuni oleh pimpinan dan karyawan di kedua mitra yang masih sangat memerlukan pembenahan.

Kreitner dan Kinicki (2007) mengatakan bahwa desain kerja digunakan ketika manajer melihat bahwa tipe dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan atau karakteristik dari lingkungan kerja menyebabkan masalah motivasional. Desain kerja disebut juga mendesain kembali kerja (*job redesign*), yang didefinisikan "sebagai sekumpulan aktivitas yang melibatkan perubahan kerja yang spesifik atau sistem kerja yang interdependen dengan niat untuk memperbaiki kualitas pengalaman kerja karyawan dan produktifitas dalam pekerjaan mereka". Secara ringkas desain kerja didefinisikan dengan mengubah isi atau proses dari kerja yang spesifik dengan tujuan untuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta organisasi.

Pengamatan di lapangan pada kedua mitra masih melakukan desain kerja secara tradisional. Beberapa karyawan di salah satu mitra masih mengeluhkan tentang kondisi kerja yang tidak nyaman. Hal ini membuat karyawan sering tidak teliti dan kurang fokus untuk bisa bekerja dengan lebih baik. Pemilik juga mengeluhkan permasalahan yang sama bahwa karyawan sering gerah dan kepanasan dengan volume pekerjaan yang semakin meningkat. Lantai lokasi kerja juga kotor dan tidak nyaman. Karyawan bekerja kadangkala kurang memperhatikan *lay out* yang telah ditetapkan atau telah disesuaikan dengan alur produksi barang yang akan dikerjakan dari proses awal sampai dengan barang jadi.



Gambar 2. Kondisi Lingkungan dan suasana Kerja UKM 1 "Raffal Craft"

Oleh karena itu pimpinan dan karyawan perlu memahami bahwa ada empat pendekatan utama untuk melakukan desain kerja dan mengintegrasikannya kedalam kerangka kerja interdisipliner, yaitu: (1) pendekatan mekanistik, dan (2) pendekatan motivasional, (3) pendekatan biologis dan pendekatan *perceptual motor* (Kreitner, 2007).

1. Pendekatan Mekanistik (*Mechanistic Approach*)

Pendekatan mekanistik sangat dipengaruhi oleh pemikiran Frederick Taylor. Saat itu, Taylor melakukan observasi pada dua perusahaan baja di Pennsylvania. Dari hasil pengamatannya ditemukan bahwa hanya ada sedikit kerja sama antara karyawan dan manajemen, juga ditemukan bahwa karyawan yang *under achieving* terlibat dalam output yang terbatas (Taylor menyebutnya '*systematic soldiering*'). Ketertarikan Taylor pada pertumbuhan *scientific management* memotivasi keinginannya untuk memperbaiki situasi ini. *Scientific management* adalah manajemen yang memperlakukan bisnis dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan fakta atau kebenaran yang diambil melalui observasi, eksperimen, atau alasan yang sistematis. Taylor memfokuskan pendekatannya dengan melakukan riset dan eksperimen untuk membatasi cara yang paling efisien pada kinerja kerja melalui 5 tahapan; (1) mengembangkan metode standar dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan studi gerak dan waktu (*time and motion studies*), (2) berhati-hati dalam menyeleksi karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai, (3) melatih karyawan untuk menggunakan metode standar dan

prosedur, (4) mendukung karyawan dan mengurangi interupsi, serta (5) menyediakan insentif untuk penguatan kembali kinerja.

2. Pendekatan Motivasional (*Motivational Approach*)

Pendekatan motivasional pada desain kerja berusaha untuk memperbaiki kecenderungan dan reaksi sikap seperti pada kepuasan kerja dan motivasi intrinsik misalnya dari perilaku yang dihasilkan, yakni absensi, perputaran kerja, dan kinerja. Ada empat teknik motivasi yakni: perluasan kerja (*job enlargement*), pengayaan kerja (*job enrichment*), rotasi kerja (*job rotation*), dan pendekatan kontingensi disebut model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*).

Perluasan kerja (*job enlargement*).

Teknik ini pertama kali digunakan diakhir tahun 1940 dalam merespon keluhan terhadap kebosanan kerja dan banyaknya spesialisasi kerja. Perluasan kerja adalah meletakkan hal yang beragam pada pekerjaan karyawan dengan mengkombinasikan antara tugas yang spesifik dengan kesulitan tugas yang sebanding. Perluasan kerja juga disebut *horizontally loading*. Metode ini merekomendasikan untuk menggunakan perluasan kerja sebagai bagian dari pendekatan yang lebih luas dengan menggunakan beragam metode motivasi karena tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan itu sendiri.

Rotasi kerja (*job rotation*).

Rotasi kerja dimaksudkan untuk memberikan keragaman yang lebih besar kepada karyawan dalam pekerjaan mereka. Rotasi kerja adalah memindahkan karyawan dari satu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan yang lain. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua atau lebih pekerjaan yang terpisah. Dengan melakukan rotasi kerja terhadap karyawan, manajer percaya mereka dapat menstimulasi ketertarikan dan motivasi karyawan. Keuntungan lain dari rotasi kerja adalah meningkatkan fleksibilitas karyawan dan memudahkan skedul karena karyawan dilatih untuk melakukan kerja yang berbeda.

Pengayaan Kerja (*job enrichment*)

Merupakan praktek aplikasi kepuasan kerja dari motivator Frederick Herzberg. Pengayaan kerja adalah memodifikasi kerja dimana karyawan mempunyai peluang untuk berprestasi berdasarkan pengalaman, mengenali kembali, menstimulasi kerja, bertanggung jawab dan terus maju dalam pekerjaannya. Karakteristik ini disatukan dalam kerja melalui muatan vertikal (*vertical loading*). Jika dibandingkan dengan memberikan karyawan tambahan tugas dengan kesulitan yang sama (*horizontal loading*) maka *vertical loading* berarti memberikan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan.

Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*)

Richard Hackman dan Greg Oldham berperan dalam mengembangkan pendekatan karakteristik kerja. Mereka mencoba untuk menentukan bagaimana pekerjaan dapat ditata sehingga karyawan dapat dimotivasi baik secara internal maupun intrinsik. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) terjadi ketika seorang individu menggantikan pekerjaan orang lain karena perasaan internal positif yang dihasilkan dengan melakukan hal yang baik, daripada menjadi tergantung pada faktor eksternal (seperti pembayaran insentif atau penghargaan dari atasan) sebagai motivasi untuk bekerja secara efektif. Perasaan positif ini menguatkan siklus *self-perpetuating* dari motivasi. Ada tiga karakteristik kerja ditunjukkan dalam Gambar 3, yaitu:

Keragaman keahlian (*skill variety*): lingkup dimana pekerjaan memerlukan individu untuk melakukan beragam tugas dalam menggunakan keahlian dan kemampuan yang berbeda.

Identitas tugas (*task identity*): lingkup dimana pekerjaan memerlukan individu untuk melakukan seluruh pekerjaan atau melengkapi bagian yang bisa diidentifikasi. Dengan kata lain, identitas tugas tinggi ketika seseorang bekerja pada sebuah produk atau proyek dari awal sampai akhir dan melihat hasil yang terukur (*tangible*).

Signifikansi tugas (*task significance*): lingkup dimana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain baik didalam maupun diluar organisasi.

Tanggung jawab yang ditimbulkan oleh karakteristik otonomi pekerjaan, didefinisikan sebagai berikut:

Otonomi (*autonomy*): lingkup eleluasaan dalam menjadual dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melengkapi kerja.

Umpan balik (*feedback*): lingkup dimana seorang individu menerima informasi secara langsung dan jelas tentang bagaimana dia melakukan kerja secara efektif.

Ada beberapa implikasi praktek yang dihubungkan dengan menggunakan model karakteristik kerja untuk meningkatkan motivasi intrinsik. Langkah untuk mengaplikasikan model ini menurut Kreitner dan Kinicki (2007) adalah sebagai berikut;

- a. Mendiagnosa lingkungan kerja untuk menentukan masalah kinerja yang berkaitan dengan motivasi karakteristik kerja
- b. Menentukan apakah mendesain kembali pekerjaan sesuai jika diberikan kepada kelompok karyawan. *Redesign* kerja lebih disukai pada pekerjaan dimana karyawan mempunyai pengetahuan dan keahlian yang penting untuk melakukan pengayaan tugas dan kepuasan kerja mereka .
- c. Menentukan bagaimana melakukan *redesign* kerja yang terbaik. Fokus dari usaha ini adalah meningkatkan karakteristik inti pekerjaan yang rendah. Input karyawan penting dalam tahap ini untuk menentukan inisiatif *redesign* isecara detail.

3. Pendekatan Biologis

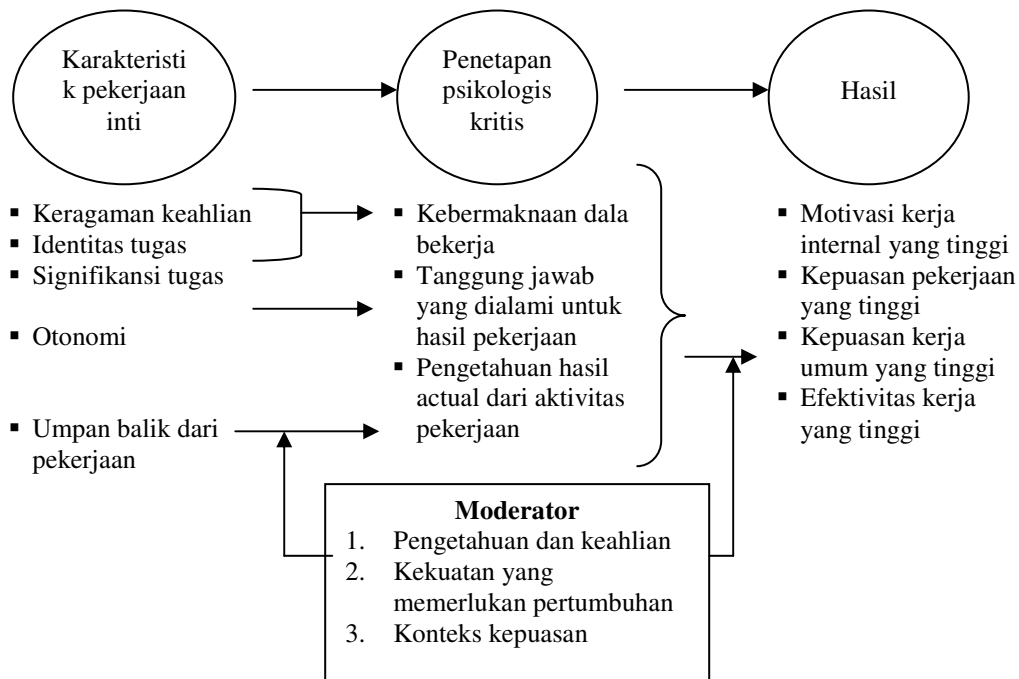
Pendekatan biologis pada desain kerja didasarkan pada riset dari biomekanik, fisiologi kerja, dan ergonomis serta fokus pada desain lingkungan kerja untuk mengurangi tekanan fisik karyawan, kelelahan, dan keluhan kesehatan. Pendekatan biologis ini adalah sebuah usaha untuk mendesain kembali pekerjaan sehingga dapat mengeliminir atau mengurangi jumlah gerakan yang berulang dari kerja karyawan.

4. Pendekatan *Perceptual-Motor*

Pendekatan *perceptual motor* diperoleh dari riset yang menguji faktor teknik manusia, keahlian *perceptual* dan keahlian kognitif, serta proses informasi. Pendekatan pada desain kerja ini menekankan reliabilitas dari hasil kerja dengan menguji rata-rata kesalahan, kecelakaan, dan umpan balik karyawan tentang fasilitas dan peralatan.

Frekuensi penggunaan pendekatan biologis maupun *perceptual motor* pada kerja didesain kembali karena meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan akibat pekerjaan yang terlalu keras dan gerakan yang sering diulang.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak hanya dengan memberikan kompensasi *financial* tetapi juga bisa diberikan dengan kompensasi non *financial*.



Gambar 3. Model karakteristik kerja
Sumber; Kreitner dan Kinicki (20070)

HASIL KEGIATAN

Kegiatan kepada masyarakat ini memiliki tema yakni “Pelatihan Peningkatan Kinerja UKM Berorientasi Ekspor” dan materi yang diberikan adalah “Motivasi kerja karyawan untuk peningkatan Kinerja Bisnis UKM Ekspor” dilaksanakan pada tanggal 23 Juli 2016. Para peserta sudah berkumpul pukul 08.30 Wita dilanjutkan dengan registrasi. Acara dimulai pukul 09.00 dilanjutkan dengan pemberian materi sampai dengan pukul 12.00. Setelah itu istirahat makan siang dan sholat. Pukul 13.00 dilanjutkan dengan pemberian kasus-kasus sederhana untuk dipecahkan secara bersama-sama melalui suatu diskusi. Setelah itu dilanjutkan dengan pemutaran film yang terkait dengan motivasi kerja karyawan. Acara ditutup pukul 15.00 wita dan diakhiri dengan foto bersama. Setelah pelatihan pengabdian dan tim melayani konsultasi dan melakukan difusi teknologi khususnya teknologi informasi dan pendampingan secara kontinyu dan berkelanjutan mengamati dalam proses pendampingan pimpinan dan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Beberapa program dan kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah;

1. Program plangisasi bagi kedua mitra dan pembuatan website. Program ini ternyata memberikan dampak bagus kepada kedua mitra. Dengan adanya program plangisasi, mitra menjadi lebih dikenal masyarakat dan akan memudahkan pelanggan ketika mencari lokasi mitra. Selain itu, akan membuat usaha mitra bertambah terkenal.



Gambar 4. Contoh plangisasi

2. Mengikutsertakan kedua mitra pada pameran ekspor impor atau pameran lain yang mendukung orientasi ekspor misalnya pada Pekan Raya Jakarta. Tujuan dari ikut sertanya UKM ke pameran adalah selain untuk memperluas jaringan, UKM bisa memperkenalkan produk unggulan UKM agar memperoleh pelanggan atau pembeli secara langsung baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Disamping itu, UKM mitra juga di ikutkan pameran pentas Seni Dan Bazar Di Kecamatan Sewon pada Tanggal 23-24 Agustus 2015.



Gambar 5. Display salah satu UKM mitra

3. Pengabdi dan tim didukung oleh Bagian Humas PEMDA Kab Bantul mengundang 20 wartawan lokal dan nasional untuk meliput dan mempromosikan UKM Syiffa Craft. Publikasi dilakukan di berbagai media cetak dan media online. Hasil kegiatan juga telah diterbitkan di majalah SEJADA Buletin Kab Bantul Edisi kedua Tahun 2015.
4. Pembenahan Website dan pengembangan Website untuk kedua mitra. Dilakukan untuk memberikan motivasi kepada pemilik agar memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi untuk melakukan transaksi sendiri dengan pihak luar melalui transaksi online baik pemasaran, keuangan atau lainnya. Mitra diberikan pendampingan untuk bisa melakukan transaksi bisnis melalui website baik promosi, pembayaran dan lainnya. Dengan memiliki website kedua mitra bisa memiliki jangkauan pasar yang luas dengan harga yang bisa bersaing. Hal ini semakin membuat karyawan bergairah dalam bekerja dan semakin bangga bisa bekerja di perusahaan yang dikenal oleh masyarakat.



Gambar 6. Pemilik UKM diwawancarai wartawan

5. Memberikan stimuli peralatan kepada kedua UKM yakni "Raffal Craft" dan "Syifa Handicraft" yakni mesin jahit bumbung. Mesin ini ternyata sangat dirasakan manfaatnya oleh kedua mitra tersebut. Mereka semakin bergairah untuk bekerja dan kualitas produk kerajinan yang dihasilkan juga semakin baik. Jahitan untuk sudut-sudut produk mereka menjadi lebih rapi. Mereka bisa meminimalkan produk yang cacat. Mesin ini memang memiliki kelebihan yakni mampu memberikan perlakuan khusus untuk menjangkau sudut produk. Hasil dari pemberian mesin bumbung tersebut ternyata memberikan dampak positif bagi peningkatan omzet penjualan bagi kedua UKM mitra tersebut. Beberapa pesanan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan permintaan produk dari luar negeri semakin banyak.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini sangat berguna bagi UKM “Raffal Craft” dan “Syifa Handicraft”.

1. UKM “Raffal Craft” dan “Syifa Handicraft” sangat memberikan respons yang positif atas terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat tersebut. Dukungan dan peran aktif dari pemerintah dan perguruan tinggi serta stakeholders lain sangat diharapkan. Sinergitas ini diharapkan bisa berkembang dengan sukses di masa depan.
2. Konsultasi layanan bisnis dan manajemen juga difusi teknologi serta bantuan alat-alat serta teknologi sangat diperlukan agar mereka semakin bisa memiliki kinerja yang terus meningkat secara berkelanjutan dan bisa beroperasi dalam jangka panjang. Produk dan layanan yang ditawarkan semakin bisa bersaing dengan produk lokal maupun luar negeri.
3. Peranan serta dukungan perguruan tinggi terhadap UKM yang berprestasi masih diperlukan agar UKM bisa terus memperbaiki serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya menjadi lebih sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistic (2016), Kabupaten Bantul dalam Angka.
- Departemen Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah (2005). *Butiran Pembahasan Kelompok Lokakarya Nasional Pengembangan UKM Agribisnis dan Agroindustri Melalui Program Inkubator*, Kerjasama Institut Pertanian Bogor dengan Kementerian koperasi dan Usaha Kecil Menengah.
- Dipta, I.W (2005), *Pengembangan Kluster Bisnis Untuk Memperkuat Daya Saing Usaha Kecil dan Menengah*, INFOKOP, No. 27, Tahun XX, p. 63-73.
- Dipta, I.W (2011), *Model Pengembangan Wirausaha*, INFOKOP, Volume 19, Juli, p. 53-66
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2007), *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw Hill, Avenues of The Americas, New York
- Muafi (2015a), *Green IT Empowerment, Social Capital, Creativity and Innovation: A Case Study of Creative City*, Bantul, Yogyakarta, Indonesia, *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(3): 719-737.
- Muafi (2015b), *Antecedent Counterproductive Behavior: SMEs Cases*, *Polish Journal Of Management Studies*, Vol. 12, No. 2, p. 114-121.
- Muafi, Wahyuningsih, T., Effendi I, dan Sriyono (2012), *Creating Entrepreneurs through Business Incubator*, *International Journal of Research in Management & Technology (IJRMT)*, Vol. 2, No. 4, August, p. 463-468.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007), *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle, River, New Jersey.
- <http://industri.bisnis.com/read/20170121/87/621573/dinas-50-produk-industri-kreatif-dari-bantul-berorientasi-ekspor>, akses 3 November 2017.
- <http://jogja.antaranews.com/berita/331957/mayoritas-ukm-bantul-ekspor-kerajinan-melalui-perantara> (2015), Mayoritas UKM Bantul ekspor kerajinan melalui perantara , akses 25 November 2016.
- <http://jogja.tribunnews.com/2017/09/06/perkembangan-umkm-bantul-menggembirakan>, akses 3 November 2017.