

Motivasi Menjadi *Leader/Supervisor* Produksi pada Karyawan Tingkat *Operator* di Perusahaan XYZ

Nikmatul Laila

Mahasiswa Magistra Pengembangan Sumber Daya Manusia – Universitas Airlangga Surabaya
Email : nikmatul.laila-2017@pasca.unair.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui teori motivasi yang mempengaruhi karyawan tingkat operator untuk menjadi *leader/supervisor* produksi serta teori kepemimpinan yang mempengaruhi proses terbentuknya motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi.

Desain/Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi karena ada kesempatan, dukungan dari semua pihak dan tidak harus kita dilahirkan sebagai pemimpin. Serta adanya kebutuhan akan aktualisasi diri yang mempengaruhi motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi.

Implikasi Dari penelitian ini di dapat data tambahan mengenai faktor ekstrinsik lain yang berperan dalam motivasi menjadi *leader* subjek, yaitu : remunerasi dan benefit serta orang yang lebih dulu sukses

Originalitas Penelitian terhadap motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi di perusahaan XYZ belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga penelitian ini bersifat original

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Karyawan tingkat operator, *leader/supervisor* produksi, motivasi

I. Pendahuluan

Hampir 50% posisi sebagai *leader/supervisor* produksi diperusahaan XYZ diduduki oleh karyawan yang berasal dari tingkat operator. Perusahaan XYZ merupakan perusahaan manufacturing yang bergerak dibidang penyamakan kulit di Sidoarjo. Supervisor diperusahaan ini memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi karena mereka yang bertanggung jawab atas hasil produksi, supervisor memastikan semua proses produksi berjalan sesuai dengan target produksi. Mereka juga harus paham dengan semua proses yang berlangsung guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Supervisor produksi yang berasal dari tingkat operator rata-rata memiliki pengalaman kerja diperusahaan ini lebih dari lima tahun, sehingga sudah selayaknya jika karyawan tingkat operator ini diberikan kesempatan untuk bisa berkembang dengan menduduki jabatan *leader/supervisor*.

Motivasi menjadi *leader* memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja karyawan. Seorang yang mempunyai motivasi menjadi *leader/supervisor* akan bekerja sebaik-baiknya, menghasilkan kinerja yang lebih bagus dibanding rekan kerja yang lainnya, selalu bersemangat dan berambisi tinggi, melakukan tugas yang diberikan padanya dengan sebaik mungkin, belajar dengan lebih cepat dan memiliki prestasi dalam bidang yang menjadi keahlian mereka.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui teori motivasi yang mempengaruhi karyawan tingkat operator untuk menjadi *leader/supervisor* produksi serta teori kepemimpinan yang mempengaruhi proses terbentuknya motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi.

II. Kajian Teori

Karyawan Tingkat Operator

Karyawan tingkat operator adalah karyawan yang menduduki jabatan paling rendah di perusahaan ini, mereka bisa disebut sebagai buruh pabrik atau *blue collar*. Karyawan tingkat operator mayoritas bekerja di area produksi yang tersebar di beberapa area kerja. Total karyawan tingkat operator adalah 70% dari total keseluruhan karyawan. Tipe pekerjaan karyawan tingkat operator adalah mematuhi dan melaksanakan perintah dari atasan, oleh sebab itu tidak ada persyaratan khusus bagi karyawan tingkat ini untuk bisa menduduki jabatannya, seperti ketrampilan atau keahlian khusus. Prasyarat untuk menjadi karyawan tingkat operator cukup mudah, yaitu harus memiliki kemauan untuk bekerja dan siap bekerja dengan pola shift dilapangan produksi, dimana membutuhkan banyak tenaga fisik. Pendidikan minimal untuk tingkat ini adalah sekolah menengah atas atau sederajat.

Leader/Supervisor Produksi

Perusahaan ini secara umum memberikan kriteria mengenai *leader/supervisor* produksi, yaitu seorang yang mampu mengarahkan orang lain untuk mengikuti perintahnya, mampu mengatur dan melaksanakan rencana produksi serta mampu untuk berkomunikasi dengan baik menggunakan bahasa Inggris. Sedangkan kriteria khususnya adalah mempunyai pengalaman sebelumnya memimpin suatu organisasi dan berpendidikan minimal strata sarjana.

Adapun beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli, yaitu : pengertian kepemimpinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry (dalam Kartini Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Pengertian kepemimpinan menurut Howard H. Hoyt (dalam Kartini Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Pengertian kepemimpinan menurut Davis (dalam Sri Budi Cantika Yuli, 2005:167) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dan menurut Terry dan Frankin (dalam Sri Budi Cantika Yuli, 2005:167) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan di mana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok

Sedangkan teori kepemimpinan (*leadership theory*) sendiri ada 4, yaitu :

1. Teori genetis, menjelaskan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena dia telah dilahirkan untuk menjadi pemimpin, dia telah memiliki bakat dan mempunyai pembawaan untuk bisa menjadi pemimpin.
2. Teori *social*, menjelaskan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena lingkungannya yang mendukung, keadaan dan waktu memungkinkan dia bisa jadi pemimpin.
3. Teori ekologis, merupakan gabungan dari teori genetis dan sosial, di mana seseorang akan menjadi pemimpin membutuhkan bakat dan bakat tersebut harus selalu dibina agar dapat berkembang.
4. Teori situasi, menjelaskan bahwa seorang dapat menjadi pemimpin ketika berada dalam situasi tertentu karena dia memiliki kelebihan-kelebihan yang dibutuhkan dalam situasi tersebut.

Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (dalam Malayu S.P. Hasibuan 2001 : 173) mengembangkan satu tipe kepemimpinan yaitu Kepemimpinan situasional adalah menurut kepemimpinan ini tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Tipe kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Pemenuhan kebutuhan untuk posisi *leader/supervisor* produksi di perusahaan ini dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui seleksi internal dan seleksi eksternal. Seleksi secara eksternal dilakukan dengan cara mengumumkan lowongan kerja tersebut di media sosial, sedangkan seleksi internal dilakukan dengan mengumumkan lowongan melalui email ke seluruh karyawan dan melalui papan pengumuman. Semua karyawan mempunyai kesempatan sama untuk mengajukan lamaran untuk posisi yang dibutuhkan, termasuk karyawan tingkat operator. Tujuan dibukanya lowongan ini untuk karyawan tingkat operator adalah untuk memberikan kesempatan internal kepada karyawan tingkat operator untuk menduduki jabatan yang sedang dibutuhkan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya dengan tantangan kerja baru, memberikan motivasi kepada karyawan bahwa ada jenjang karir di perusahaan, mendorong perusahaan untuk mengembangkan *personal development plan* yang memfasilitasi karyawan untuk berkembang dan berkesempatan menunjukkan dirinya bahwa mereka mampu bersaing dengan kandidat *leader/supervisor* produksi dari pihak eksternal.

Motivasi

Istilah motivasi, berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya menggerakkan. Gage dan Berliner (1984) menyatakan bahwa istilah motivasi berkaitan dengan situasi dimana seorang menjadi terganggu (*aroused*) dan kemudian mengarahkan perilaku tersebut pada suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005: 142), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Karena itu bisa juga dikatakan bahwa motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan

Motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi

Studi percobaan mengenai motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi bermula dari banyaknya teori-teori mengenai motivasi yang mengemukakan keterkaitan motivasi dengan kebutuhan manusia. Dengan cara memenuhi kebutuhan manusia tersebut, Motivasi kerja secara otomatis akan terwujud.

Salah satu dari teori tersebut adalah Teori Hierarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2005:154). Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Berdasarkan teori tersebut motivasi untuk menjadi *leader/supervisor* lebih mengarah kepada kebutuhan aktualisasi diri, yaitu menunjukkan kemampuan diri menjadi *leader/supervisor*.

Dikatakan oleh McClelland bahwa individu dengan kebutuhan menjadi *leader/supervisor* akan lebih memilih tugas-tugas dengan tingkan moderat, karena tugas tersebut memiliki unsur menantang kemampuan dan masih dalam batas-batas kemampuan untuk dapat dikerjakan oleh seseorang. Hal ini terjadi karena mereka tidak menyukai situasi dimana adanya tantangan dan ancaman akan kemampuan mereka.

McClelland juga mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik meliputi : kemungkinan untuk sukses, kekuatan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, serta usia dan jenis kelamin. Sementara factor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, keluarga dan teman.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan induktif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (*supervisor* produksi). Tingkat sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang berasal dari tingkat operator.

Sumber data diperoleh dari 2 orang karyawan yang sedang menjalani masa percobaan sebagai *supervisor* produksi dan 1 karyawan yang sudah menjadi *supervisor* produksi selama 1 tahun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung dengan cara wawancara (*open interview*). Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa ada beberapa faktor utama yang menjadikan motivasi karyawan tingkat operator mengajukan diri untuk melamar sebagai *leader/supervisor* produksi. Pertama adalah kesempatan. Dengan adanya lowongan internal sebagai *supervisor* produksi mereka tidak mau menyia-yiakan kesempatan yang ada. Mereka sadar dengan menjadi *leader/supervisor* produksi mereka akan mendapatkan tantangan baru dalam karirnya, banyak perubahan yang akan mereka hadapi. Perubahan dari sisi pekerjaan dengan ruang lingkup dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya, dimana mereka harus cepat beradaptasi agar bisa menjalankan fungsinya dengan baik. Mereka juga sudah menyiapkan mental apabila setelah dilakukan seleksi mereka tidak masuk dalam kriteria yang di syaratkan, karena mereka tahu kompetisi itu ada atau kebenaran untuk bersaing dengan sesama rekan kerja

Yang kedua adalah terinspirasi dari karyawan lain. Mereka terinspirasi dari rekan kerja yang berasal dari tingkat operator yang sudah sukses terlebih dahulu menjadi seorang *leader/supervisor* produksi. Mereka juga terinspirasi oleh *leader/supervisor* produksi yang baru bergabung dengan perusahaan ini, dimana menurut mereka dari sisi pengalaman kerja di area tersebut mereka lebih berpengalaman. Sehingga dari 2 faktor tersebut timbul keinginan kenapa mereka tidak mencobanya. Dorongan untuk bisa mengaktualisasi diri juga muncul karena factor Pendidikan. Satu diantara karyawan tingkat operator yang melamar menjadi *leader/supervisor* produksi adalah lulusan strata sarjana, dimana dia berhasil menyelesaikan sekolahnya sambil bekerja sebagai operator di perusahaan ini. Setelah mendapatkan gelar sarjana tentunya mereka mempunyai harapan yang lebih, harapan untuk bisa mengimplementasikan ilmu yang didapat dan mempunyai pekerjaan yang lebih tertantang. Tentu saja mereka berharap memiliki tingkat karir yang lebih maju selangkah dibandingkan yang sekarang. Sedangkan dua karyawan tingkat operator yang lain dengan pendidikan menengah mempunyai harapan agar mereka bisa dikembangkan lagi karena masa kerja mereka diperusahaan ini sudah lebih dari 5 tahun dan mereka merasa cukup mampu untuk menduduki posisi *leader/supervisor* produksi. Rasa percaya diri untuk mampu melaksanakan tugas sebagai *leader/supervisor* produksi karena mereka sudah tahu dan paham alur kerja seorang *leader/supervisor* produksi, tinggal pembuktian diri saja.

Selain itu dorongan untuk menjadi *supervisor* produksi datang dari dukungan keluarga dan rekan kerja mereka. Faktor ekonomi juga menjadi salah satu motivasi, dengan menjadi *supervisor*

produksi harapan untuk mendapatkan paket *remunerasi* dan benefit yang lebih baik lagi akan membawa dampak pada kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi karena ada kesempatan, dukungan dari semua pihak dan tidak harus kita dilahirkan sebagai pemimpin. Serta adanya kebutuhan akan aktualisasi diri yang mempengaruhi motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi.

V. Penutup

Dari pembahasan diatas, kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah Berdasarkan teori diatas, motivasi untuk menjadi *leader/supervisor* produksi lebih mengarah kepada kebutuhan aktualisasi diri, yaitu menunjukkan kemampuan diri menjadi *leader/supervisor* produksi. Sedangkan berdasarkan 4 teori kepemimpinan di atas, teori *social* dan teori ekologis yang mempengaruhi karyawan tingkat operator termotivasi mengajukan diri untuk melamar posisi sebagai *leader/supervisor* produksi. Setiap orang dapat memimpin asal diberikan kesempatan dan diberikan pembinaan untuk dapat menjadi pemimpin meskipun ia tidak memiliki pembawaan atau bakat sejak lahir. Sedangkan kemungkinan untuk bisa mengembangkan bakat tersebut itu tergantung dari lingkungannya.

Dari penelitian ini di dapat data tambahan mengenai faktor ekstrinsik lain yang berperan dalam motivasi menjadi *leader* subjek, yaitu : *remunerasi* dan benefit serta orang yang lebih dulu sukses.

Adapun saran yang dapat kami sampaikan adalah melalui pembahasan motivasi menjadi *leader/supervisor* produksi ini bisa dikembangkan lagi ke karyawan dengan tingkat yang lebih tinggi lagi, misalnya motivasi menjadi *leader/manager*. Serta bagi mahasiswa bisa memahami arti dari kepemimpinan di dunia kerja itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji, 2001, Psikologi kepemimpinan, Rineka Cipta
Boedidarmo, Susanto, 1999, Motivasi pegawai, Elex media komputindo, Jakarta
Handoko, Hani T, Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com., 1996, Organisasi Perusahaan, Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
Hasibuan, Malayu S.P., 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>
Kartini Kartono, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
Lexy J. Moleong, 2000, Metodologi penelitian kualitatif, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
Ratna Haryani, M.M.W. Tairas 2014, 'Motivasi berprestasi pada mahasiswa berprestasi dari keluarga, tidak mampu secara ekonomi', Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol 3 , No. 01
Sri Budi Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.