

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1.Paparan Data Hasil Penelitian.

4.1.1. Profil Perusahaan

4.1.1.2. Gambaran Umum Perusahaan.

Awal mula berdirinya CV Vicitra Saintika Jombang yang dirintis tahun 2008 oleh Didik kurniawan dan teman-temannya adalah perusahann yang hanya bergerak dalam jasa jasa service computer, jasa warnet, jasa pemasangan jaringan internet, rental komputer, serta jasa pembuatan web.Pada tahun 2008 CV Vicitra Saintika ini sudah terdaftar di Depnaker Departemen Dinas Perizinan Perindustrian dan Perdagangan kotaJombang No Siup: 315/11-23/Pk/1x/2008 dan Tanda Daftar Perusahaannya 11234502683.

Setelah perusahaan mengalami perkembangan usaha yang semakin positive,tahun 2009 perusahaan mengembangkan usahanya dengan merintis portal berita online dan menerima jasa service hand-phone. dan tahun 2010 mengembangkan usaha jasa foto-copy, dan tahun 2012 sudah bergerak dalam usahadagang :jual-beli laptop serta onderdelnya. Selain itu juga melayani Penjualan buku-buku sekolah, dan alat-alat menulis, dan juga membuat Lembaga kursus multimedia dan jaringan.

Setelah mengalami perkembangan usaha yang lebih kompleks, Perusahaan mengelola usahanya dengan membagi menjadi beberapa Unit Usaha agar pengelolaannya lebih efektif dan optimal, Unit-Unit tersebut adalah Visi-net,Visi Com, Visi Fc, dan Portal berita Online kedai berita.com. dan Lembaga kursus berbasi IT (Nusa Comtek)

4.1.1.3. Tujuan CV Vicitra Saintika Jombang

CV vicitra saintika tidak berbeda dengan perusahaan lainnya dalam melakukan aktivitasnya sudah barang tentu mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut, maka aktivitas yang dilaksanakan menjadi terarah, dan dapat menilai apakah hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan atau tidak dan tujuan paling utama adalah memenuhi kebutuhan pokok, mensejahterakan, dan mengembangkan usaha industri hingga menjadi besar.

Secara jangka pendek tujuan perusahaan adalah Memberikan kepuasan yang optimal terhadap konsumen : Dengan meningkatkan volume penjualan dan volume pelayanan jasa dengan bertitik dasar meningkatkan kualitas pelayanan dan pekerjaan karyawan yang baik dari tahun-ketahun diharapkan dapatmeningkat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan sehingga tercipta penigkatanlaba.

Tujuan Jangka Panjang perusahaan yaitu Mencari Profit Optimum : Keuntungan yang optimum merupakan tujuan yang selalu ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengembangkann kemampuan usahanya yang lebih besar dari yang sekarang ini.

Dengan mencapai target optimum ini berarti tujuan perusahaan untuk terus eksis dan mengalami perkembangan dapat terealisasi.

- a) Mengadakan Ekspansi Usaha : tujuan mengadakan ekspansi perusahaan adalah agar perusahan dalam melakukan kegiatan usahanya mengalami perkembangan,sehingga akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan
- b) Menciptakan Lapangan Pekerjaan, perusahaan selain ingin mencapai profit yang optimal juga ingin menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat agar usaha yang dilakukan perusahaan tidak hanya mempunyai keuntungan yang optimal

bagi perusahaan saja, tetapi juga mempunyai kontribusi positif terhadap masyarakat, khususnya masyarakat disekeliling perusahaan, sehingga secara jangka panjang pun mempunyai dampak positif terhadap perusahaan sendiri,

4.1.1.4. Lokasi CV Vicitra Saintika Jombang

Lokasi Perusahaan CV Vicitra Saintika Jombang Berada di daerah Jl.Wahidin Sudiro Husodo No 16 Jombang. Pada tahun 2008 perusahaan ini sudah terdaftar di Depnaker Departemen Dinas Perizinan Perindustrian dan Perdagangan kota Jombang, dengan No Siup: /11-23/Pk/1x/2008 dan Tanda Daftar Perusahaannya 11234502683

Pertimbangan-pertimbangan yang mendasar dari pemilihan lokasi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat yang strategis karena dekat dengan Instansi-Instansi Pemerintah, serta didaerah kawasan Lembaga Pendidikan, Sehingga kondisi tempatnya sangat strategis.
- 2) Dekat dengan Transportasi : Karena letaknya dekat jalan raya sehingga dapat dijangkau oleh kendaraan lain.
- 3) Tersedianya Fasilitas Pendukung : Fasilitas lain yang mendukung berjalanya kegiatan industri ini seperti listrik, air dan telepon, dan Internet..

4.1.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan.

Dalam penelitian kami pada CV Vicitra Saintika Jombang struktur organisasi yang dipakai berbentuk Adhokrasi, hal ini terlihat dari lampiran struktur organisasi, bagaimana struktur ini Kemampuannya cepat menanggapi perubahan serta inovasi dan memungkinkan koordinasi dari berbagai spesialis yang ada sesuai unit-unit usaha yang dimiliki perusahaan, Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Seorang pemimpin CV Vicitra Saintika Jombang bertugas :

- 1) Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.
- 2) Bertanggung jawab dan berhak menentukan kebijakan intern perusahaan, dengan memperhatikan pertimbangan dari bawah.
- 3) Mendelegasikan wewenang kepada Manajer agar bawahan untuk menjalankan tugas.
- 4) Pimpinan mengadakan pengawasan dan penilaian terhadap disiplin kerja karyawan.

Seorang Manajer Unit CV Vicitra Saintika Jombang bertugas :

- 1) Bertanggung jawab kepada kegiatan yang ada pada Unit usaha yang dipimpinnya.
- 2) Merencanakan strategi bersama-sama dengan beberapa manajer unit usaha yang lain serta pimpinan CV Vicitra Saintika Jombang.
- 3) Mengkoordinasikan staf dan karyawan yang ada pada unit usaha CV Vicitra Saintika Jombang yang dibawainya.
- 4) Melakukan Pengawasan terhadap karyawan.
- 5) Bertanggung jawab atas pengelolaan di Unit Usaha yang dibawainya.
- 6) Memecahkan segala kesukaran atau perselisihan dari para karyawan.
- 7) Menentukan sistem upah dan insentif karyawan.
- 8) Bertanggung jawab, mengatur, mengurus mulai dari penerimaan sampai pemberhentian karyawan.
- 9) Pengadministrasian personalia.
- 10) Mencari dan memperluas daerah pemasaran.
- 11) Melaksanakan promosi penjualan dipasar.
- 12) Bertanggung jawab atas keluar masuknya keuangan unit usaha yang dibawainya dan Melaporkan kondisi keuangan kepada pimpinan.

- 13) Mengawasi keluar masuknya barang.
- 14) Bertanggung jawab kepada bagian operasional atau karyawan.

Sedangkan Staff Unit CV Vicitra Saintika Jombang bertugas :

- 1) Membantu manajer dalam menjalankan tugasnya
- 2) Memberi informasi perkembangan karyawan
- 3) Bordinasi dengan Manajer Unit
- 4) Mengkordinir karyawan satu unit atas rekomemdari dari Manajer Unit

4.1.1.6. Jumlah Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan

Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan tidak lepas dari masalah tenaga kerja, sebab maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada tenaga kerjanya, Perusahaan Memiliki 34 karyawan. Untuk jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Jumlah Karyawan CV Vicitra Saintika Jombang. Jombang

No	Status	Jumlah
1.	Karyawan unit usaha visi-com	5
2.	Karyawan unit usaha visi fc	5
3.	Karyawan unit usaha visi-net	6
4.	Karyawan unit usaha Kedai beta.com (portal beritaonline)	7
5.	Karyawan unit usaha Nusa Comtek	11
	Jumlah	34

Sumber data:(Dokumen CV Vicitra Saintika Jombang. 24/03/2013)

Semua karyawan yang melaksanakan aktivitas perusahaan ini memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda. Seperti yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tebel 4.2.

Latar belakang pendidikan Karyawan CV Vicitra Saintika Jombang

No	Status	Jumlah
1	Perguruan Tinggi	12
2	SLTA	18
3	SLTP	4
	Total	34

(Dokumen CV Vicitra Saintika Jombang: 24/03/20013)

4.1.1.7. Upah (Sistem Penggajian),Tunjangan dan kesejahteraan.

Dalam standarisasi sistem pembayaran diperusahaan cv vicitra saintika dibayar setiap 1 bulan sekali, dan fasilitas-fasilitas (jaminan social) yang diberukjan oleh CV Vicitra Saintika Jombang pada karyawan berupa: Ganti rugi kecelakaan, Tunjangan hari raya,Bantuan kesehatan,Mendapatkan makan setiap harinya

4.1.1.8. Keuangan Perusahaan

Sumber dana yang diperoleh dalam menjalankan kegiatannya menggunakan sumber dana yang berasal dari modal sendiri, Sponsor, dan pinjaman dari bank. Adapun dana yang ada pada perusahaan dipergunakan untuk membiayai aktivitas perusahaan, baik biaya langsung maupun tidak langsung.

4.1.1.9. Ruang Lingkup Kegiatan CV Vicitra Saintika Jombang

Secara garis besar Ruang lingkup kegiatan karyawan CV Vicitra Saintika Jombang sudah terbagi dalam masing-masing unit:

Tabel 4.3.

Ruang lingkup Kegiatan karyawan CV Vicitra Saintika Jombang

No	Status	Kegiatan Karyawan Secara Garis Besar
1.	Karyawan unit usaha visi-com	Memperbaiki kerusakan computer dan hanphone, Melayani Pembelian laptop/komputer dan onderdelnya.
2.	Karyawan unit usaha visi fc	Melayana jasa : foto-chopi, penjilitan, retal pengetikan, pembuatan kartu nama, cetak foto, serta melayani pembelian alat tuli-menuli dan buku-buku sekolah
3.	Karyawan unit usaha visi-net	Menjaga warnet dan melayani pelanggannya, menerima layanan : pembuatan jaringan internet, pembuatan WEB,
4.	Karyawan unit usaha Kedai beta.com (portal berita online)	Mencari berita ter-update setiap hari serta, memposting berita di portal berita online (kedaiberita.com), Membangun jaringan ke Media-media yang lain, Mencari sponsor.
5.	Karyawan unit usaha Nusa Comtek	Memberikan pengajaran kepada peserta didik Nusa comtek dan undangan pelatihan/ seminar. Menerima layana pemesana desaign dan multimedia,

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Cara Memotivasi karyaawa

4.2.1.1. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis

Perbincangan peneliti dengan Farid hari rabu (29 Mei 2013/11.05) selaku pimpinan perusahaan masih berlanjut dan farid mulai memberikan penjelasan lebih dalam mengenai cara mereka memotivasi karyawannya, bahwa cara kami memotivasi karyawan disini yaitu dengan pemberian kebutuhan-kebutuhan karyawan, salah satunya dengan pemberian upah, makan siang dan malam, serta Mes untuk tempat tinggal karyawan. Dan kemudian pimpinan memberikan alasan kepada peneliti bahwa kami melakukan itu karena hal itu adalah kebutuhan dasar bagi karyawan. Dan ketika peneliti melihat fenomena di perusahaan pada saat peneliti terjun lapangan ketika waktu istirahat hari rabu (29 Mei 2013/12.15) menjumpai pimpinan, manajer unit maupun staff dan karyawan makan bersama-sama di perusahaan sambil bercanda gurau bersama.

Proses penelitianpun terus berjalan dan peneliti mulai berbincang dengan Didik salah satu manajer unit hari rabu (29 Mei 2013/13.00) mengenai alasan pemberian makan siang dan malam, bonus, mess bagi karyawannya, didapatkan keteangan bahwa hal itu dilakukan agar dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan pangan karyawannya, karena kondisi perusahaan yang masih dalam proses perkembangan dan minimnya kondisi keuangan perusahaan sehingga perusahaan belum mampu memberikan gaji sesuai UMR disini.

Melihat hasil fenomena yang ditemukan dan hasil wawancara peneliti bahwa cara perusahaan dalam memenuhi kebutuhan fisiologi yaitu:

1. Pemberian upah 1 bulan sekali
2. Pemberian makan siang dan malam
3. Disediakan MES bagi karyawan

4. Disediakan seragam kerja

Hal itu sesuai dengan teori hirarki kebutuhan yang salah satunya yaitu: pemenuhan kebutuhan fisiologis yang meliputi:

1. makan
2. minum
3. Perumahan
4. Seks
5. Istirahat.

4.2.1.2. Pemenuhan Kebutuhan Keamanan

Farid hari rabu (29 Mei 2013/14.15) selaku pimpinan juga memberikan penjelasan selain pemenuhan kebutuhan sandang,pangan papan. Perusahaan juga memaparka kepada peneliti bahwa disini kami juga memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja dengan mengontrol peralatan dan berkakas kerja secara rutin untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja, selain itu kami memberika biaya berobat bagi karyawan yang sakit/kecelakaan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Pemaparan pimpinan diatas sesuai dengan fenomena yang ditemukan oleh peneliti dilapangan bahwa peralatan kerja/alat kerja dengan kondisi baik, serta disediakannya alat pelindung dalam bekerja.

Dari pemaparan dari farid selaku pimpinan dan taufan salah satu karyawan CV Vicitra Saintika bahwa pemberian kebutuhan keamanan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu :

1. Biaya berobat bagi karyawan
2. Peneyediaan peralatan/alat kerja yang terkontrol
3. Penyediaan alat pelindung ketika bekerja diperusahaan

Cara memotivasi yang dilakukan di CV Vicitra Saintika Sesuai dengan teori hirarki kebutuhan maslow tentang cara memotivasi bahwa seseorang dengan pemenuhan kebutuhan keamanan, hal itu dilakukan dengan : memberikan perlindungan dari kecelakaan kepada seseorang.

4.2.1.3. Pemenuhan kebutuhan Sosial

Setelah makan siang bersama diperusahaan pada hari kamis (30 Mei 2013/30), peneliti melaku perbincang dengan agus selaku salah satu staff unit perusahaan, bahwa adanya acara makan siang bareng kondisi itu akan membangun hunbungan emosional antara pimpinan, manajer unit, dan karyawan. Pemaparan dari agus senada dengan pemaparan didik selaku salah satu manater unit diperusahaan bahwa sebenarnya perusahaan juga mencoba membangun budaya kekeluargaan didalam perusahaan agar karyawan merasa diakui atau dihargai keberadaannya.

Pemenuhan kebuhan sosial dengan membangun budaya kekeluargaan disini ternyata direspon baik oleh Arif salah satu karyawan yang rumahnya jauh dari lokasi perusahaan, hal itu bersumber dari hasil interaksi peneliti dengan Arif dan menanyakan kepadanya selain adanya MES apalagi yang membuatmu semangat bekerja disini? Dan pada waktu itu Arif menceritakan apa yang dirasakannya, bahwa selain adanya MES yang membuat saya semangat bekerja sisini, ketika saya bekerja disini saya seperti dalam lingkungan keluarga sendiri dan keberadaan saya disini merasa dianggap dengan adanya hubungan yang baik antara satu dengan yang lain, meskipun dia seorang pimpinan, seorang manajer, maupun seorang kartawan tapi semuanya saling tegur dan menghormati satu. Meskipun saya jauh dengan keluarga dirumah, disini sana merasakan seperi saat bersama keluarga dirumah, dan nuansa kekeluargaan disini bisa sedikit mengobati kerinduan dengan keluarga.

Menciptakan kondisi kekeluargaan agar tercipta hubungan yang harmonis antar pimpinan, manajer, staff, dan karyawan didalam perusahaan merupakan suatu hal yang diperlukan oleh setiap manusia. Karena pastinya setiap manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari pastinya membutuhkan saling berinteraksi dengan baik, dan saling menghormati antara satu dengan yang lain.

Dari pemaparan hasil wawancara dan dari pengamatan peneliti bahwa cara perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan sosial yaitu : Perusahaan menciptakan kondisi kekeluargaan agar tercipta hubungan yang harmonis antar pimpinan, manajer, staff, dan karyawan.

Dalam hal memotivasi seseorang menurut teori hirarki kebutuhan bahwa dalam memotivasi seseorang perlu memperhatikan kebutuhan sosial yang meliputi :

1. Cinta.
2. Persahabatan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, perusahaan memiliki).

4.2.1.4. Pemenuhan kebutuhan Penghargaan

Seperti yang diungkapkan Farid selaku pimpinan Vicitra Saienta Jombang saat proses wawancara pada hari Rabu (29 Mei 2013/13.00 WIB) mengungkapkan bahwa dalam memotivasi karyawan kami juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan bonus kepada mereka.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan CV Vicitra Saintika dapat diketahui bahwa dalam memotivasi karyawannya, perusahaan juga memberikan penghargaan berupa: Pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Sesuai dengan teori hirarki kebutuhan, Maslow mengungkapkan dalam pemberian kebutuhan penghargaan dalam memotivasi seseorang dilakukan dengan :

1. status,
2. pengakuan,
3. dan perhatian.

4.2.1.5. Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi diri

Selain itu pemenuhan kebutuhan: fisiologis (sandang, pangan papan) keamanan (kesehatan dan keselamatan kerja), Sosial (menciptakan budaya kekeluargaan dalam organisasi). Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan skillnya, hal ini terlihat ketika peneliti melihat fenomena adanya pemberian arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan kepada salah satu karyawan.

Setelah melihat fenomena itu, peneliti menjumpai Didik setelah melakukan malam hari (Kamis 30 Mei 2012 / 18.30) selaku salah satu manajer unit dan menanyakan : kenapa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang belum mereka kuasai?, bukankah hal itu malah akan memperlambat produktivitas perusahaan?, dan bukankah karyawan akan kesulitan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan menjadi beban bagi mereka?, namun Didik menjelaskan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan skill mereka karena memang sejatinya rasa ingin tahu dan rasa ingin melakukan sesuatu pada anak muda sangat tinggi, terutama mahasiswa mereka butuh tempat untuk aktualisasi pelajaran-pelajaran yang ada pada bangku kuliah agar bisa lebih memperkaya ilmu mereka, dan ketika mereka bekerja disini mereka merasa senang dan terpacu dalam bekerja, dan pastinya hal itu akan berdampak baik pada produktivitas perusahaan pada jangka panjangnya, namun kalau kita hanya melihat pada dampak jangka pendek memang hal itu akan merugikan perusahaan.

Keesokan harinya hari jum'at (31 Mei 2013/12.30) peneliti mencoba mendalami fenomena tentang pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum dia kuasai, peneliti berbincang-bincang dengan zainul masalah pekerjaan yang dilakukannya : apakah kamu tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang belum pernah kamu lakukan sebelumnya atau belum ketahui sebelumnya, kemudian zainul menjawab saya justru merasa senang ketika saya diberikan pekerjaan yang menantang, karena pastinya pekerjaan itu akan menambah ilmu saya dan pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan, apa lagi saya di jombang selain bekerja saya disini juga sedang belajar di UNIPDU Jombang dan kebetulan saya mengambil jurusan IT sehingga saya bisa menambah keilmuan saya dan belajar mempraktekkan ilmu saya disini, dan justru hal itulah yang menjadikan saya senang dan semangat bekerja CV Vicitra Saintika.

Dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap fenomena yang dilakukan peneliti bahwa cara yang dilakukan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi yaitu: Perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan skill karyawan.

Sedangkan Pemenuhan kebutuhan Aktualisasi diri menurut Teori Hirarki Kebutuhan meliputi : Menggunakan potensi diri, pengembangan diri), namun menurut teori maslow bahwa kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan tidak semuanya orang bisa mewujudkannya, dan kebutuhan ini bisa terwujud ketika orang-orang sudah dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar sebelumnya.

Motivasi yang diterima karyawan ternyata ditemukan tidak bertingkat sesuai hirarki kebutuhan abraham maslow bahwa motif seseorang melakukan pekerjaan/kegiatan bersifat berjenjang yaitu dari kebutuhan yang mendasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Dari hasil wawancara dengan taufan selaku salah satu karyawan CV Vicitra saintika yang rumahnya dekat dengan lokasi perusahaan serta berpendidikan sampai SLTP, taufan mengungkapkan

bahwa yang lebih membuat saya bersemangat disini karena disediakan alat pelindung dalam bekerja. Sedangkan ketika berwawancara dengan Arif salah satu karyawan yang rumahnya jauh dari lokasi dan perusahaan CV Vicitra dan berpendidikan SLTA, mengungkapkan bahwa semangat bekerja disini karena disini saya disediakan MES. dan disini saya merasa dilingkungan kekeluargaan sendiri karena meskipun saya jauh dengan keluarga dirumah, disini saya merasakan seperti saat bersama keluarga dirumah, dan nuansa kekeluargaan disini bisa sedikit mengobati kerinduan dengan keluarga.

Sedangkan ketika peneliti bertemu dengan Zainul Hari Jum'at (31 Mei 2013/13.00) salah satu karyawan yang berpendidikan Perguruan tinggi, berpendapat : saya termotivasi disini karena saya merasa tertantang dan senang ketika saya diberikan pekerjaan yang belum pernah saya lakukan sebelumnya, karena pastinya pekerjaan itu akan menambah ilmu saya dan pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan, apa lagi saya di jombang selain bekerja saya disini juga sedang belajar di salah satu Universitas di jombang, dan saya mengambil jurusan IT sehingga ketika saya bekerja disini yang kebanyakan basicnya IT, saya bisa menambah keilmuan saya dan belajar mempraktekkan ilmu saya disini, dan justru hal itulah yang menjadikan saya senang dan semangat bekerja di CV Vicitra Saintika.

4.2.2. Motivasi karyawan

Dari beberapa pendapat beberapa karyawan CV Vicitra Saintika bahwa respon karyawan dalam menerima pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan berbeda-beda, ada yang lebih termotivasi dengan adanya pemenuhan kebutuhan fisiologi, namun disini lain ada karyawan yang lebih termotivasi dengan adanya pemberian kesempatan aktualisasi diri kepada perusahaan, hal semua latar belakang karyawan yang berbeda-beda

Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari

pegawai, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawainya, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya.

Abraham Maslow berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Oleh karenanya Maslow mengemukakan pandangannya mengenai motivasi, yang dituangkan dalam suatu teori yang disebut teori “Hirarki kebutuhan”, dari Maslow dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini harus dipandang hanya sebagai bahan referensi dan bukan pedoman umum bagi manajer, meskipun konsepnya relatif dan bahkan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri (Penghargaan), dan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawan. (Handoko, 1984:258).

Hasil penelitian dari proses wawancara dan penangkapan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan Cara memotivasi karyawan di CV Vicitra Saintika Jombang dengan pendekatan teori abraham maslow, dapat dilihat pada tabel 4.4 Motivasi karyawan di CV Vicitra Saintika

Tabel 4.4.

Cara Memotivasi Karyawan di CV Vicitra Saintika Jombang

N o	Teori Hirarki kebutuhan Abraham Maslow	Motivasi yang dilakukan CV Vicitra Saintika
1.	Fisiologis Need : Makan, minum, perumahan, seks, istirahat.	Pemberian Upah, bonus, THR, penyediaan makan siang dan malam, air untuk minum, tempat tinggal, liburan, cuti bagi yang sakit.

2.	Safety Security Need: perlindungan dari kecelakaan.	Mendisain kondisi tempat kerja yang nyaman, penyediaan peralatan kerja/berkakas kerja yang selalu terkontrol dengan baik, alat pelindung kerja, jaminan kesehatan dan kecelakaan berupa adanya alokasi dana untuk berobat, disediakan jam istirahat, disediakan waktu cuti bagi karyawan yang sakit.
3.	Social Needs : Cinta, persahabatan, hubungan antara atasan dan bawahan, perasahaan memiliki	Perusahaan membentuk Budaya kekeluargaan serta membentuk Kelompok-kelompok kerja formal dan informal di dalam perusahaan.
4.	Exteem Needs : Status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, kehormatan diri dan menghargaan.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi.
5.	Self Actualization Needs: Menggunakan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.	Perusahan memberikan kesempatan kepada karyawan belajar (untuk peningkatan skill), Karyawan diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide dan mengaktualisasikannya ketika hal itu dianggap relevan.

Dari tabel diatas mengenai cara memotivasi karyawan dengan pendekatan Teori hirarki kebutuhan, bahwa pelaksanaan yang dilakukan CV Vicitra Saintika tidak sekaku teori yang ada, namun disesuaikan dengan kondisi perusahaan serta latar belakang karyawan yang dimiliki perusahaan. Sehingga dalam memotivasi karyawan perusahaan CV Vicitra Saintika tidak menyama ratakan pemberian motivasi antara karyawan satu dengan yang lain.

Ketika berwawancara denga Arif salah satu karyawan yang rumahnya jauh dari lokasi dan beperusahaan CV Vicitra dan berpendidika SLTA, mengungkapkan bahwa semangat bekerja disini karena disini saya disediakan MES. dan disini saya merasa dilingkungan kekeluargaan sendiri karena meskipun saya jauh dengan keluarga dirumah, disini sana merasakan seperi saat bersama keluarga dirumah, dan nuansa kekeluargaan disini bisa sedikit mengobati kerinduan dengan keluarga.

Sedangkan ketika peneliti menanyakan kepada Toufan salah satu karyawan CV Vicitra Saintika pada hari Kamis (30 Mei 2013/12.20), ketika itu dia sedang bersantai meminum es teh setelah makan, dan peneliti menanyakan kepadanya selama ini Bagaimana jika ada karyawan yang sakit/mengalami kecelakaan dalam kerja, dan Apakah itu sering terjadi?. Kemudian Toufan bercerita bahwa ketika ada karyawan yang sakit/mengalami kecelakaan saat bekerja, karyawan mendapatkan biaya untuk berobat dan istirahat sampai karyawan itu sehat kembali, dan selama ini jarang terjadi kecelakaan kerja, karena perusahaan sudah menyediakan pelindung kerja yang digunakan jika ada pekerjaan yang cukup membahayakan bagi kami.

Pada hari Kamis jam 14.00 WIB (30 Mei 2013/30) Ketika berbincang-bincang dengan Arif salah satu karyawan yang rumahnya jauh dari lokasi perusahaan, hal itu bersumber dari hasil interaksi peneliti dengan Arif dan menanyakan kepadanya selain adanya MES apalagi yang membuatmu semangat bekerja disini? Dan pada waktu itu Arif menceritakan apa yang dirasakannya, bahwa selain adanya MES yang membuat saya semangat bekerja disini, ketika saya bekerja disini saya seperti dalam lingkungan keluarga sendiri dan keberadaan saya disini merasa dianggap dengan adanya hubungan yang baik antara satu dengan yang lain, meskipun dia seorang pimpinan, seorang manajer, maupun seorang karyawan tapi semuanya saling tegur dan menghormati satu. Meskipun saya jauh dengan keluarga dirumah, disini sana merasakan seperti saat bersama keluarga dirumah, dan nuansa kekeluargaan disini bisa sedikit mengobati kerinduan dengan keluarga.

Hari Jum'at (31 Mei 2013/12.30) peneliti mencoba mendalami fenomena tentang pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum dia kuasai, peneliti berbincang-bincang dengan Zainul masalah pekerjaan yang dilakukannya : apakah kamu tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang belum pernah kamu lakukan sebelumnya atau belum ketahui sebelumnya, kemudian Zainul menjawab saya justru

merasa senang ketika saya diberikan pekerjaan yang menantang, karena pastinya pekerjaan itu akan menambah ilmu saya dan pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan, apa lagi saya di jombang selain bekerja saya disini juga sedang belajar di UNIPDU Jombang dan kebetulan saya mengambil jurusan IT sehingga saya bisa menambah keilmuan saya dan belajar mempraktekkan ilmu saya disini, dan justru hal itulah yang menjadikan saya senang dan semangat bekerja CV Vicitra Saintika.

Dari hasil beberapa wawancara dengan informan diatas, ternyata motivasi antara karyawan CV Vicitra Saintika satu dengan yang lain berbeda-beda, hal itu dipengaruhi oleh latar belakang karyawan itu sendiri. Jadi belum dalam pemberian motivasi kepada karyawan harus berbeda antara satu dengan yang lain.

1) Hambatan dalam memotivasi karyawan

Dalam pelaksanaan motivasi pastinya akan menjumpai hambatan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan motivasi, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Farid selaku pimpinan hari (1 Juni 2013/12.30) mengungkapkan bahwa meskipun saya sebagai pimpinan dalam memberikan motivasi dibantu oleh para manajer unit dan staff unit, namun dalam memotivasi karyawan kami masih ada beberapa hambatan, faktor penghambat yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan disini meliputi :

1. Tingkat pendidikan menyebabkan kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan berbeda-beda ;

Pimpinan mengungkapkan ketika kita memberikan motivasi kami harus benar-benar mengerti background pendidikan karyawan, karena ketika kami mencoba memberikan motivasi yang sama dengan latar belakang yang berbeda, ternyata motivasi yang kami berikan tidak membawakan hasil, dari beberapa yang pernah kami alami selama ini justru hal itu mengakibatkan

penurunan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan karyawan tidak merespon baik motivasi yang kita berikan.

2. Jarak lokasi perusahaan dan tempat tinggal.

Menurut pimpinan bahwa selain faktor latar belakang pendidikan yang menjadi hambatan dalam memotivasi, namun jarak lokasi perusahaan dengan tempat tinggal karyawan juga mempengaruhi kami dalam melakukan motivasi., karena belum tentu motivasi yang diberikan karyawan antara Si A dan Si B ketika pendekatan motivasinya sama belum tentu respon yang diterima sama-sama baik, bahkan terkadang motivasi yang diberikan tidak direspon secara baik oleh karyawan. Hal ini terjadi karena perbedaan latar belakang yang berbeda-beda.

2) Faktor Pendukung Dalam Motivasi Karyawan di CV Vicitra Saintika Jombang

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja atau modal kerja karyawannya seoptimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut.. Berdasarkan wawancara hari sabtu (1 juni 2013/12.30) dengan farid selaku pimpinan menjelaskan bahwa dalam pemberian motivasi disini, yang menjadi faktor pendukung kami dalam memotivasi karyawan adalah :

1. Sarana kerja dan lingkungan yang mendukung. Farid selaku pimpinan mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana adalah salah satu hal yang penting dalam memotivasi karyawan kami, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memenuhi standar keamanan, akan berpengaruh terhadap rangsangan kerja karyawan, karena standar keamanan ini bertujuan untuk memperkecil terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Dengan adanya standar keamanan kerja maka karyawan akan merasa terlindungi.

Selain itu perusahaan memiliki MES (Tempat tinggal) bagi karyawan yang

rumahnya jauh, Sehingga hal itu semua membantu kami dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

2. Kemudian Farid selaku pimpinan juga memberi penjelasan memang perbedaan pendidikan bisa menjadikan hambatan dalam memotivasi karyawan, namun hal itu juga bisa menjadi faktor pendukung dalam memberikan motivasi karyawan, misalnya karyawan yang lebih ahli dan punya pendidikan tinggi mampu memberikan sumbangsi kepada kami untuk memotivasi karyawan dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi yang dilakukan di CV Vicitra Saintika Jombang justru terlihat bahwa perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan guna memotivasi karyawan tidak sekaku teori hirarki Abraham Maslow, Dari hasil wawancara dan melihat fenomena-fenomena yang dilakukan peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi karyawannya terlihat bahwa ketika dibenturkan dengan latar belakang karyawan dan kondisi perusahaan ternyata tidak mekanistik dengan teori motivasi Abraham Maslow bahwa dalam pemenuhan kebutuhan manusia harus dilakukansesuai tingkatan-tingkatan kebutuhan yang paling tinggi sampai terendah.

Islam sangat memperhatikan semangat kerja/motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena motivasi itulah yang akan menumbuhkan dorongan seseorang untuk bekerja. Dalam kaitannya dengan motivasi yang mendorong manusia untuk bekerja agar terpenuhinya kebutuhan hidup, maka manusia didorong untuk bekerja dengan baik dan penuh semangat sesuai dengan firman Allah SWT bahwa Allah tidak akan merubah keadaan seseorang kecuali orang tersebut berusaha mencapai kehidupan yang lebih baik dengan cara bekerja, sebagaimana hadits yang disabdakan oleh Rasulullah SAW yang dikutip dalam bukunya Afdzalur Rahman (1995: 254).

كم طعاما خيره من ان يأكل من عمل يده ان نبي الله داود عليه السلامأكل احد كان يأكلمن عمليده

(رواه البخاري)

Artinya: Tidak ada seorang pun yang dapat mencapai kehidupan yang lebih baikmelainkan seorang tersebut berusaha dengan tanganya sendiri (bekerja) dan Nabi Dawud as memakan dari hasil usaha tangannya sendiri.(HR. Bukhori)

و عن ابن عمر رضي الله عنهما قال : قال رسول الله صلى عليه وسلم : اعطوا الاجير اجر قبل انيجف
ان يجف عرفه . رواه ابن ماجه.وفي لباب عن أبي هريرة رضي الله عنه ابى يعلى والبيهقي. وحابر
عندالطبراني وكلها ضعاف

Artinya : Dari Umar ra. Menceritakan bahwa Rasulullah Saw bersebda : Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya.(riyadzus sholihin)

Bahkan menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

مَطْلُ الْعِيِّ ظُلْمٌ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman”

(HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564)

Dari hadist diatas terlihat bahwa Islam sendiri menganjurkan kita harus benar-benar memperhatikan kebutuhan fisiologis, agar didalam diri seseorang ada dorongan yang tinggi dalam bekerja.Selain itu islam juga menganjurkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lain,salah satunya tentang sikaplemah lembut didalam bersosialisasi dengan yang lain, halk ini sesuai dengan ayat berikut ini :

جولك من لا نفصوالقلب غليضا فضا كنت ولو لهم لنت الله من رحمة فيما

“ Maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu” (Ali Imran : 159)

Menurut Diana : (2008 : 199-200) Menyatakan bahwa dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima factor sebagaimana teori maslow, tetapi ada kebutuhan spirirual yang tidak dapat ditinggalkan,. Yaitu kebutuhan ibadah ritual berupa melaksanakan Ibadah Haji, dan kebutuhan ibadah social, Ibadah social yaitu : zakat, infak, sedekah, Hibah dan juga wakaf., seseorang yang semula menjadi mustaqiq termotivasi menjadi muzzakki, seseorang yang bekerja hanya untuk mencukupi kebutuhan untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya, karena memberi nafkah pada mereka, akan dihitung pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Dari hasil penjelasan tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa Islam sendiri dalam memotivasi karyawan tidak hanya sebatas teori Hirarki kebutuhan Abraham maslow, tetapi islam lebih komplek sebab islam tidak hanya memperhatikan kebutuhan seseorang sesuai kebutuhan hirarki maslow, tetapi islam juga memperhatikan kebutuhan manusia untuk pencapain kesempurnaan ibadah ritual : seseorang bekerja termotivasi agar dapat melaksanakan haji sebagai peneyempurna dalam ibadah ritualnya, dan Ibadah social yaitu : zakat, infak, sedekah, Hibah dan juga wakaf, seseorang yang semula menjadi mustaqiq termotivasi menjadi muzzakki. Memotiva yang yang dilakukan Vicitra saitika Jombang sudah sedikit mendekati pada nilai-nilai islam, karena dalam Islam tidak hanya 5 kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang dalam memotivasi.

