

**ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN
PT. KEMAS SUPER INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

JUNAEDI ABDULLAH
NIM: 11510059

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN
PT. KEMAS SUPER INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Meperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

JUNAEDI ABDULLAH

NIM: 11510059

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN
PT. KEMAS SUPER INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

JUNAEDI ABDULLAH
NIM: 11510059

Telah Disetujui 28 Desember 2015
Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, SE.,M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. H. MisbahulMunir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN
PT. KEMAS SUPER INDONESIA
(Studi Kasus PT. Kemas Super Indonesia)

SKRIPSI

Oleh :

JUNAEDI ABDULLAH

NIM: 11510059

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Januari 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u>
NIP. 19791124 200901 1 007 | : | (|) |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Siswanto, SE., M.,Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : | (|) |
| 3. Penguji Utama
<u>Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH.,
M.Ag</u>
NIP. 194909291 98103 1 004 | : | (|) |

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Junaedi Abdullah

NIM : 11510059

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi syarat kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia (Studi Kasus PT. Kemas Super Indonesia)

adalah Hasil karya saya sendiri, bukan “**Duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila kemudian hari ada “**Klaim**” pihak lain, maka bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Malang, 11 Januari 2016

Hormat Saya,

Junaedi Abdullah

NIM : 11510059

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: JUNAEDI ABDULLAH
NIM	: 11510069
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi,	: Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia

Tidak Mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full teks). Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Januari 2016

Dosen pembimbing,

Mahasiswa,

(Dr. Siswanto,.SE.,MSi)
NIP.1975090620064 1 001

(Junaedi Abdullah)
NIM. 11510059

HALAMAN MOTTO

Semangat, sabar dan berdoa adalah kunci kesuksesan dan menjadi yang terbaik dengan ridho Allah SWT.

Sabar bukanlah sikap yang pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala upaya mengharap ridho Allah semata, apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan dilemparkan tapi segala koreksi dan mencari jalan lain dengan tetap dijalan ilahi.

Cintailah apa yang engkau suka, akan tetapi ingatlah bawasanya akan engkau tinggalkan. Buatlah apa yang engkau ingin dan ingatlah engkau akan dimintai tanggung jawab.

Jika ingin mutiara selamilah laut dan jika ingin bahagia sempurnakan penderitaan.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Mama dan Papa

Terima kasih..... karena telah mempercayaiiku untuk mengemban amanat ini, karena berkat mama dan papa, aku bisa menjadi "NUR" yang lebih bercahaya, karena telah sabar menunggu dan menemaniku meraih cita-cita, karena begitu banyak yang mama dan papa berikan sampai aku tidak tahu berapa banyak kata terima kasih yang harus kuucapkan.

Maaf.....kalau aku belum bisa membuat mama dan papa bangga, kalau aku pernah membuat mama dan papa mengeluarkan airmata, terlalu banyak kata maaf

yang harus kuucapkan untuk mama dan papa.

Untuk Mbak Nia, Dik Yahya serta Jessica

Terima kasih dan maaf.....hanya dua kata itu yang bisa kupersembahkan untuk kalian. Kalian-lah yang mengisi hari-hari "SKRIPSI"ku dengan tawa, nasihat, amarah, dan dengan semangat yang kalian berikan. Buatlah mama dan papa dengan bangga mengatakan: "Mereka adalah putra dan putri kami"

Sahabat-sahabat seperjuangan, yang telah memberi begitu banyak pengalaman yang membuatku semakin dewasa. Semoga kita mendapat manfaat atas perjuangan kita kelak.

Segegap teman-teman Manajemen Angkatan 2011. Semoga sukses menyertai kalian.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Puji syukur panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi tepat pada waktunya, karena berkat rahmat dan ridha-NYA lah penulis mampu dan bias menyelesaikan Skripsi mengenai Analisis Motivasi Karyawan Pada PT. Kemas Super Indonesia (Studi Kasus pada PT. Kemas Super Indonesia).

Tak lupa sholawat serta salam bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kasih sayang yang melimpah pada umatnya sehingga berkat beliau manusia mampu keluar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang dengan penuh dengan ilmu yang wajib untuk dipelajari.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir Lc, M.EI selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah mendukung dan membimbing serta mengarahkan penulis.
5. Bapak Dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah dan Ibu serta adik tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih sayang, yang telah mendidik dan mengajarkan segalanya kepada penulis.

7. Bapak Yulianto dan juga semua Staff PT. Kemas Super Indonesia yang telah berkenan memberikan izin penelitian di perusahaan PT. Kemas Super Indonesia.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2011 yang selalu memberikan motivasi dan kebersamaannya
9. Pihak-pihak yang tidak dapat disebut satu persatu disini, yang sedikit banyak telah membantu penyusunan Skripsi ini

Akhirnya dengan segala kerendahan penulis menyadari banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan diterima dengan penulis dengan lapang dada.

Akhirul kalam, semoga yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wallahulmuwafiqilaaqwamitthoriq

Wasalamualaikum Wr.Wb

Malang, 17 November 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
 BAB I: PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	11
1.3.Tujuan Penelitian	12
1.4.Manfaat Penelitian	12
1.5.Batasan Penelitian	12
 BAB II:KAJIANPUSTAKA	
2.1.Hasil PenelitianTerdahulu	14
2.2.KajianTeori	31
2.2.1 Motivasi	31
2.2.1.1 Pengertian Motivasi,	31
2.2.1.2 Macam-Macam Motivasi,	32
2.2.1.3 Tipe-Tipe Motivasi Kerja,.....	33

2.2.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja,	34
2.2.1.5 Teori Kebutuhan Maslow,	35
2.2.1.6 Motivasi Kerja Menurut Islam,	43
2.3 Kinerja,	48
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	48
2.3.2 Factor-Factor yang mempengaruhi kinerja	50
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	53
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	54
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	55
2.3.6 Kinerja Menurut Islam.....	56
2.4 Kerangka Konseptual	58
 BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
3.2. Lokasi Penelitian	61
3.3. Subjek Penelitian	61
3.4. Sumber Data dan Jenis Data	62
3.5. Teknik Pengumpulan Data	65
3.6. Analisis Data	69
 BAB IV: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian,	72
4.1.1 Sumber Penelitian PT. Kemas Super Indonesia	76
4.1.2 Visi dan Misi PT. Kemas Super Indonesia	77
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kemas Super Indonesia.....	78
4.1.4 Ruang Lingkup PT. Kemas Super Indonesia	79
4.1.5 Ketenagakerjaan PT. Kemas Super Indonesia	79
4.1.6 Program Kerja PT. Kemas Super Indonesia	81
4.1.7 Keunggulan yang dimiliki PT. Kemas Super Indonesia	82
4.1.8 Kendala yang dimiliki PT. Kemas Super Indonesia	83
4.2 Deskripsi Informan dan Paparan Data.....	84

4.3 Deskripsi Data Hasil Penyelesaian Kasus	111
4.4 Pembahasan	115

BAB V: PENUTUP

5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran.....	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABLE

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	78
Tabel 4.2 Deskripsi Informan	87
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Terhadap Informan.....	112



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Teori Kebutuhan Maslow	38
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	58
Gambar 3.1	Siklus Analisis Data.....	69



LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara Terhadap Informan PT. Kemas Super Indonesia



ABSTRAK

Junaedi Abdullah. 2015, SKRIPSI. Judul: Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Berhubungan dengan hal ini perlunya ada perbaikan dalam kebutuhan motivasi kerja harus sesuai dengan porsi dan kebutuhan karyawan serta harus disesuaikan dengan kemampuan kerja para karyawan itu sendiri. Kebutuhan motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan kepada karyawannya, dengan begitu karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik, serta dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi di perusahaan berdasarkan teori Maslow. Dengan latar belakang itulah peneliti dapat mengambil dengan judul “Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus yang artinya merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup, berperilaku. Secara harfiah, Studi Kasus berarti tulisan atau laporan tentang suatu suku bangsa yang ditulis oleh seorang antropolog atas hasil penelitian lapangan (*field work*) selama sekian bulan atau sekian tahun. Berdasarkan kesengajaan (*purposive sampling*) informan yang dipilih memiliki kriteria khusus. Kriteria yang harus dimiliki oleh informan harus memiliki masa kerja minimal lima tahun dan menggunakan subjek penelitian sejumlah enam orang.

Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa implementasi dari Analisis motivasi kebutuhan yang ada pada PT. Kemas Super Indonesia adalah meliputi kebutuhan dasar, ketentraman, kebersamaan, penghargaan dan prestasi. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi dapat berhubungan positif dengan perusahaan, yang dilihat dari peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

ABSTRACT

JunaediAbdillah. 2015, Thesis. Title: Analysis of Employee Motivation PT. Pack Super Indonesia.

Supervisor: Dr. Siswanto, .SE.,M.Si

Keywords: Motivation

Motivation given to the employee becomes an important role in achieving an effective work. Motivation as an effort that can encourage a person to take a desired action. This case relates to the need for improvements in employee motivation needs to be in proportion and needs of employees and should be adjusted to the working ability of the employees them selves. Needs motivation is the most fundamental thing to know how well a company to its employees, so employees can do a good job, and can affect the performance of the employees. The aim of this study was to determine how the application is based on Maslow's the teory of motivation in the company. With a background that researchers can take the title "Analysis of Employee Motivation PT. Indonesian Super Pack "

This study used a qualitative approach which means that the case study is one description of how they think, live, behave. Literally, Case Studies means writings or reports of a tribe that was written as an anthropologist on the results of field research (field work) for many months or many years. By intent (purposive sampling) selected informants have specific criteria. The criteria that must be owned by the informant must have a minimum term of five years and use the subject of research for six people.

Results of the study showed that the implementation of the motivation analysis needs that exist in PT. Pack Super Indonesia is covering the basic needs, peace, togetherness, awards and achievements. From this research it is known that motivation can be positively associated with the company, which is seen from the increase in the company's performance.

مستخلص البحث

جنيدي عبد الله، 2015، تحليل تحفيز الموظفين في الشركة "كومس سوفر اندونيسية"، .

المشرف : الدكتور سسوانطو الماجستير

الكلمات الأساسية: تحفيز

ان تحفيز الذي يعطي على الموظفين دورا مهما ليحقق العمل الفعال. واما التحفيز هو محاولة التي تمكن ان توفر دفعة قوية على اشخاص لاتخاذ الجراء المطلوب. واما يتعلق بهذا الحال ينبغي في تحسين في احتياج تحفيز الموظفين بمناسبة جزءا واداء العمل للموظفين فحسب. وان احتياج تحفيز الموظفين هي شيئا اساسيا لمعرفة مدى نجاح الشركة للموظفين، وبهذا الحال هم الموظفين يستطيعون ان يعملوا جيدا وتأثير على العمل للموظفين. واما الأهداف المرجوة في هذا البحث وهي لمعرفة كيف تطبيق تحفيز في الشركة على ضوء نظرية مسلوي. وانطلاقا بحفية اعلى اخذ الباحث تحت الموضوع " تحليل تحفيز الموظفين في الشركة "كومس سوفر اندونيسية".

واما المدخل المستخدم في هذا البحث وهو الكيفي بدراسة حالة وهي وصفا عن التفكير، تعيش والسلوكي. وهذه الدراسة هي الكتابة وتقرير عن القبيلة التي كانت مكتوبة للأنثروبولوجيا على نتائج البحث في الميدانية من خلال شهرا أو سنة. وانطلاقا بقصد ان مخبر المختارة لديها معايير محددة. واما المعايير المحددة هنا هي وقت العمل على الأقل خمس سنوات وباستخدام ستة اشخاص.

واما النتائج المحسولة في هذا البحث وهي ان تطبيق من تحليل تحفيز الموظفين في الشركة "كومس سوفر اندونيسية" وهي تتكون من حاجات اساسية، هدوء، تكاتف، جوائز وانجازات. ومن هذا البحث تعرف ان تحفيز هي علاقة ايجابية مع الشركة وبالنظر من ارتفاع العمل الشركة .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, kemajuan perusahaan dapat terwujud tergantung pada kinerja dan produktivitas sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan. Kemajuan teknologi tidak dapat meninggalkan peran sumber daya manusia dan menggandakan organisasi atau perusahaan, ini berarti peran sumber daya manusia tidak dapat di pisahkan dari sebuah perusahaan secanggih apapun itu teknologi yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan dan perkembangan di tentukan orang-orang yang bekerja didalamnya. Motivasi yang diberikan kepada pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai sesuatu kekuatan sumber daya manusia yang mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia

melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual (Winardi, 2004:2-3). Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, dengan demikian motivasi ini dapat berpengaruh pula pada pencapaian prestasi individu, kelompok maupun organisasi tersebut, hal ini secara langsung akan meningkatkan efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi, produktif atau tidaknya kinerja anggota organisasi yang ada, dan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi para anggota organisasi tersebut (Sucipto, 2008:146).

Motivasi Kerja secara umum memiliki peran sebagai pemberi penyemangat kepada anggota organisasi serta juga memberikan kekuatan kepada karyawan, hal ini juga di perkuat dengan teori dari Griffin (2003:38) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. yang artinya bahwa dengan motivasi dapat memberikan perbedaan antara satu individu dengan ini

yang lain, motivasi juga dapat dijadikan sebagai salah satu sistem yang dapat digunakan oleh perusahaan terhadap karyawannya, serta dengan adanya motivasi juga dapat menjadi perekat hubungan dan mempermudah timbulnya keakraban pemimpin kepada para anggotanya, motivasi sebagai juga perekat sosial para anggotanya sehingga dapat dijadikan tolok ukur dalam interaksi para anggotanya, yang terakhir dari fungsi motivasi adalah motivasi sebagai dorongan dan penggerak perilaku para anggotanya.

Baik ataupun buruknya Motivasi Kerja akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya.

Sebuah motivasi akan selalu ada dalam kehidupan bermasyarakat maupun berorganisasi. Dalam menjalani hidup bermasyarakat maka akan memiliki motivasi yang khas, masing-masing masyarakat yang satu dengan yang lain akan berbeda, dan motivasi tersebut akan menjadi identitas yang akan membedakan antara masyarakat yang satu dengan yang lain. Motivasi dalam organisasi tidak jauh berbeda dengan Motivasi yang ada dalam masyarakat. Pengembangan Motivasi dalam sebuah organisasi akan memberikan sebuah identitas yang bertujuan untuk pembeda antara organisasi yang satu dengan yang

lain. motivasi tersebut secara sadar atau tidak akan berdampak terhadap sikap dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan dalam berorganisasi (Wirawan, 2007:21).

Pendapat yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1982 : 200) berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Berdasarkan konsep secara umum, Menurut (Ibnu Sukojo, 2001:170) faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Perkembangan motivasi kerja dalam organisasi pada saat ini telah menjadi perhatian yang serius dan menjadi perbincangan yang menarik. Dari beberapa jenis motivasi kerja yang berkembang terdapat berbagai aspek yang berpengaruh seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri/martabat dan kebutuhan untuk mewujudkan diri, yang mana motivasi tersebut menitik beratkan bahwa suatu kebutuhan motivasi yang dimana pemimpin harus selalu memberikan dorongan/support terhadap karyawan dalam berbagai hal di bidang pekerjaan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan teori dari (Wahjosumidjo,1994:173), Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan.

Motivasi salah satu point penting dalam memenuhi kebutuhan motivasi karyawan sebagai pokok pembahasan penting karena dalam hal ini karyawan yang mendapatkan perhatian khusus akan memberikan sesuatu yang lebih terhadap organisasi ataupun perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Huntington, Hutchison, & Sowa, 2009), jika para pekerja merasa bahwa organisasi mereka menunjukkan kepedulian dan kepekaan terhadap personil dan kebutuhan mereka dan nilai-nilai, termasuk kebutuhan kerja, mereka akan membalas dengan menunjukkan kerja yang lebih baik motivasi dan kesejahteraan mereka meningkat.

Penelitian ilmiah ini terfokus pada motivasi kebutuhan yang merupakan salah satu dari motivasi kerja secara umum. Dalam motivasi ini terdapat beberapa factor yaitu dorongan dari organisasi diharapkan, bisa mengembangkan kualitas para karyawan. Kedua kebutuhan yang berkaitan dengan jam kerja, dukungan manajer, dan konsekuensi karir yang diharapkan akan membentuk inti dari bentuk realisasi motivasi sebagai fenomena bersama yang didekati dengan tingkat organisasi dan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Titin Swastinah (2002) dalam penelitiannya berjudul: "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kineja PT. Mertex di Kabupaten Mojokerto". menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Mertex di kabupaten Mojokerto, baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian ini mengarah pada teori Maslow yang menjelaskan tentang Motivasi yang menjelaskan tentang 5 macam yang harus dilakukan pimpinan terhadap karyawannya melalui fisiologis, kebutuhan akan keamanan kebutuhan sosial, kebutuhan diri/martabat dan kebutuhan mewujudkan diri, dalam berbagai hal yang menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang diteliti oleh peneliti bahwa mayoritas latar belakang pendidikan karyawan sekolah menengah atas serta jenis pekerjaannya tidak memiliki keahlian khusus maka dari itu kebutuhan karyawan yang seperti ini cenderung mengarah ke kebutuhan fisiologis biasanya kebutuhan ini yang mengarah pada setiap karyawan akan merasa kebutuhannya terpenuhi jika 3 hal pokok mereka terpenuhi yaitu sandang, pangan dan papan dapat dipastikan mereka akan merasa nyaman dalam bekerja. Setelah terpenuhi kebutuhan mereka akan ada kebutuhan mereka yang selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman hal ini biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki pekerjaan yang cukup lama dalam perusahaan dan tidak ingin keluar dari perusahaan, setelah cukup lama dalam pekerjaan ada kebutuhan yang juga harus diberikan yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih mengarah pada interaksi mereka dalam perusahaan atau bahkan kepada para pimpinan mereka. Setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik dan juga dengan jabatan mereka yang terus naik dari segi jabatan kebutuhan mereka juga akan bertambah yang biasanya diinginkan oleh karyawan seperti ini atau bisa dibilang tingkat atas/manajer yaitu kebutuhan akan harga diri, disini biasanya mereka ingin menunjukan bahwa selama ini mereka bekerja itu ada

manfaatnya dan sudah waktunya untuk di berikan kepercayaan khusus serta apa yang dilakukan mereka bisa berperan penting dalam perusahaan, dan kebutuhan terakir yaitu aktualisasi diri, kebutuhan ini biasanya dilakukan seorang manajer yang ingin menunjukan keahlian dalam dirinya agar cita-cita yang di impiankan dapat tersalurkan dalam perusahaan. sehingga penerapan teori maslow sesuai dengan permasalahan pada PT. Kemas Super Indonesia. Dengan begitu karyawan merasa nyaman dalam bekerja di segala bidang. Motivasi kerja ini sangat cocok dengan perbedaan setiap individu yang ada di Indonesia khususnya pada PT. Kemas Super Indonesia yang mayoritas usia lanjut serta minoritas usia muda. hal ini juga diperkuat dengan yang disampaikan (Soetrisno:2007) karena peran motivasi pemimpin itu sendiri kaitannya dengan kinerja karyawannya. Setiap pemimpin boleh bekerja bersama-sama dengan karyawannya.

Selain menjadi perusahaan *manucfature* yang sangat besar yang memberikan transaksi pengiriman khusus pada usaha mikro kecil menengah dengan cara mudah, perusahaan ini juga memberikan layanan lain berupa pembayaran yang bisa di kredit tapi dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan, PT. Kemas Super Indonesia juga ikut unjuk gigi dalam tingkat persaingan antara perusahaan *manufacture* walaupun dengan produk-produk yang berbeda. PT. Kemas Super Indonesia yang memiliki perusahaan yang besar ini tidak lepas juga dari permasalahan yang ada dalam perusahaan, yang mana peramasalah PT. Kemas Super Indonesia yaitu adanya ketimpangan dalam penyampaian motivasi terhadap karyawannya dan kemampuan kerja antara

individu satu dengan yang lain untuk dapat memenuhi target/produktivitas yang ditetapkan. Jumlah karyawan yang sebanyak 236 orang, sebagai rincian Laki-laki 145 dan wanita 91 yang mana harus melayani para costumers sekitar 22 perusahaan ternama pemesanan sekitar 200 carton/kerdus sampai dengan bulan juli 2015 dengan catatan: itu pun tidak bisa di tetukan dikarenakan di sesuaikan dengan pemesanan kosumen. menunjukkan harus adanya totalitas dalam bekerja demi tercapainya kinerja yang produktif. motivasi kerja yang kurang paling besar berada pada bagian produksi seperti: Corrugator, Flexographic, Manual Stitch, Die Cut, Auto Platine, Rotary Die Cut dan Rotary Slitting & Slotting dimana dibuktikan dengan adanya pembagian *job description* yang kurang merata sementara dibagian tersebut rata-rata berusia lanjut dan hanya sebagian yang berkompeten dibidangnya. hal ini bisa mengakibatkan beban kerja semakin besar dikarenakan kemampuan kerja para karyawan masih kurang.

Untuk durasi waktu kerja PT. Kemas Super Indonesia memang sudah menyesuaikan dengan apa yang dikeluarkan oleh SK Presiden RI No.B-31/Pres/4/1972 akan tetapi dalam praktiknya, jam kerja yang diberikan melebihi apa yang sudah dicanangkan. Dalam survei yang telah dilakukan peneliti, sebagaimana dijelaskan Pak Yulianto yang berkerja di bagian Bagian Operator *Kvlamplif* (Gudang) PT. Kemas Super Indonesia bahwa terkadang beliau menyelesaikan tugasnya sampai dengan jam 15.00 sore, tapi itu untuk bagian kantor, untuk bagian produksi merka bekerja shift dan di bagi menjadi pada pukul 06.00-14.00 untuk yang pertama, kedua 14.00-22.00 dan yang terakhir

22.00-06.00 pagi. dan pada hari libur terkadang masih masuk untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan, padahal jam kerja dari perusahaan tersebut belum selesai pukul 08.00-17.00 wib dengan waktu libur 2 hari yaitu sabtu dan minggu. Hal yang sama pun diutarakan oleh Bu Sandra salah satu Kasubag HRD, bahwa dirinya sering kelelahan ataupun pegal-pegal setelah bekerja karena besarnya beban kerja ditambah dengan lamanya durasi waktu kerja jika ada tugas yang belum terselesaikan. Target yang dilakukan setiap perusahaan bisa jadi sebagai salah satu faktor penyebab beban kerja itu sendiri yang menyebabkan pimpinan yang kurang memberi motivasi terhadap karyawan karena di sebabkan beban kerja yang sama. dalam satu tahun, apalagi beliau ini juga sudah tidak muda lagi.

Besarnya beban kerja maupun kemampuan kerja yang diemban oleh para karyawan PT. Kemas Super Indonesia akan berdampak juga pada kesehatan tubuh itu sendiri hingga hilangnya motivasi kerja. Dan jika motivasi yang diberikan terlalu sedikit bisa berakibat kebosanan dan kejenuhan pada karyawan. Sedangkan, apabila kemampuan yang dimiliki karyawan itu rendah maka bisa berdampak pada penyelesaian tugas yang dibebankan sehingga waktu yang dibutuhkan semakin lama serta menambah masalah dalam pekerjaannya. Tapi berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa responden karyawan PT. Kemas Super Indonesia antara bapak Yulianto dan Bu Sandra yang sering mengeluhkan besarnya beban pekerjaan yang mereka terima dalam bekerja, mereka menyatakan bahwa beban kerja yang dijalani memang

sangat berat dan melelahkan akan tetapi motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan masih ada meskipun tidak terlalu besar karena ada beberapa faktor antara lain yaitu kebiasaan, niat, tanggung jawab dan kenikmatan dalam bekerja.

Berhubungan dengan hal ini perlunya ada perbaikan dalam kebutuhan motivasi kerja harus sesuai dengan porsi dan kebutuhan karyawan serta harus disesuaikan dengan kemampuan kerja para karyawan itu sendiri. Kebutuhan motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan kepada karyawannya, dengan begitu karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik, serta dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Senada dengan yang di sampaikan Wahjosumidjo (1994:173). Motivasi adalah sebagai suatu yang penting karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Perusahaan dikatakan baik ketika motivasi kerja karyawan sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut atau jika kebutuhan motivasi yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dan motivasi karyawan merupakan masalah yang penting dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja harus dirancang seefektif dan

seefesien mungkin agar kinerja karyawan dalam mengarungi tingkat persaingan perusahaan yang tinggi bisa dilakukan semaksimal mungkin.

Dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya kebutuhan motivasi kerja sebagai landasan sesuai dengan menurut Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia muncul dalam hirarki yang bereda. Dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia untuk karyawannya yang nantinya diharapkan akan memberikan efek yang positif terhadap perusahaan tersebut, peneliti terinspirasi untuk mengembangkan teori tentang motivasi lewat penelitian ilmiah dengan pendekatan kualitatif menurut (Creswell, 1994:45) dengan menggunakan pendekatan study kasus karena penelitinini menggali fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan serta mengumpulkan berbagai prosedur pengumpulan data selam periode tertentu. Objek penelitian ini di PT. Kemas Super Indonesia karena mayoritas pegawai berlatar belakang sekolah menengah atas sehingga jenis pekerjaan mereka tidak memiliki keahlian khusus sehingga peneliti ingin mengetahui motivasi kerja karyawan, dengan begini peneliti dapat mengambildenagn judul ***“Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia***

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan yang dilakukan pada PT. Kemas Super Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Kemas Super Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa manfaat yang terkandung, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan maupun, perluasan wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dari lapangan, serta peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Sebagai bentuk pengaplikasian dari ilmu yang telah diperdalam pada proses perkuliahan.

2. Bagi Pembaca

- a. Sebagai penambah pengetahuan untuk memberikan pemahaman baru tentang pentingnya motivasi kerja.
- b. Memperdalam wawasan para pembaca dalam realita lain yang terjadi tentang motivasi kerja.

3. Bagi Universitas

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada.

b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi/ acuan bagi penelitian yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan.

a. Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi lebih terkait dalam bidang sumber daya manusia khususnya terfokus pada motivasi kerja sehingga berguna untuk penentuan kebijakan yang tepat bagi pihak manajer tingkat atas.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk evaluasi dan pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan tersebut.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini terfokus kepada motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Kemas Super Indonesia. Sasaran penelitian yaitu karyawan perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Rizanna Rosemary (2010)

Rizanna Rosemary (2010) yang berjudul “Analisis Motivasi dan Tantangan Berhenti Merokok (Study Kasus Mahasiswa Di Banda Aceh”, yang berisi Mahasiswa merupakan segmen pasar terbesar industri rokok di Indonesia. Setiap tahun jumlah perokok dari kalangan generasi muda cenderung meningkat. Walaupun banyak hal yang menyebabkan sulitnya mereka untuk melepaskan diri dari rokok, akan tetapi keinginan untuk berhenti merokok juga dirasakan para mahasiswa tersebut. Penelitian ini bertujuan menggali alasan mahasiswa di Banda Aceh ingin berhenti merokok, serta menguraikan kendala-kendala yang mereka hadapi dalam upaya untuk berhenti merokok. Penelitian kualitatif ini bersifat eksploratoris dengan metode deskriptif yang dilakukan selama enam bulan bertempat di Banda Aceh. Responden penelitian beberapa mahasiswa dari universitas negeri di Banda Aceh. Melalui metode purposive sampling, responden dipilih dengan kriteria mahasiswa

yang ingin atau sudah berhenti merokok. Pengumpulan data dilakukan melalui focus discussion group dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti merokok dilator belakangi oleh motivasi yang beragam, seperti faktor keuangan, kesehatan, pengaruh significant others, alasan agama hingga kemauan diri yang kuat. Faktor candu dan mayoritas lingkungan yang perokok aktif menjadi kendala utama dalam upaya mahasiswa untuk meninggalkan ketergantungan akan tembakau. Peran aktif berbagai pihak dalam mensosialisasikan bahaya merokok di kalangan mahasiswa perlu segera ditindak lanjuti, guna mendukung kebijakan pemerintah dalam menciptakan kawasan bebas asap rokok ditempat-tempat umum terutama di lingkungan kampus.

2. Listiyanto dan Setiaji (2007)

Listiyanto dan Setiaji (2007) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah 3 (satu) yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dan sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi dan kepuasan kerja dan motivasi. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

3. Herbasuki (2010)

Herbasuki (2010) melakukan penelitian dengan judul Analisis Motivasi kerja Karyawan Perawatan (Studi Kasus di Akademi Perawatan Patria Husada Surakarta). Hal-hal utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah: (1) Pasar kerja semakin kompetitif (2) Ingin mendorong motivasi mahasiswa agar mencapai prestasi optimal (3) Keyakinan bahwa hanya yang berprestasi yang dapat memenangkan persaingan dan meraih peluang. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apa motivasi mahasiswa Akademi Keperawatan (2) Bagaimana prestasi mereka, dan (3) Apakah ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Motivasi mahasiswa mengikuti kuliah di Akademi Keperawatan dan apa yang melatarbelakanginya (2) Prestasi mahasiswa Akademi Keperawatan Patria Husada Surakarta dan faktor yang mempengaruhi prestasi tersebut (3) Apakah ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi. Adapun metodologinya adalah sebagai berikut : Lokasi penelitian adalah di Akademi Keperawatan Patria Husada Surakarta, sebuah institusi pendidikan tinggi keperawatan, tempat dimana peneliti bekerja, Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, Sebagai sumber data adalah mahasiswa yang berprestasi dari tingkat I, II dan III tahun akademik 2006/2007, mereka masing-masing

adalah: Sdr. Elik Krisjayanti dengan IPK : 3,19 : Sdr. Muhammad Rony dengan IPK : 3,33 dan Sdr. Yuyun Widowati dengan IPK : 3,67. Sedangkan yang dipakai sebagai pembanding adalah mahasiswa yang kurang berprestasi dari tingkat I, II, III tahun akademik 2006/2007, mereka adalah : Sdr. Efrem So'opidi dengan IPK : 1,90 : Sdr. Emilia Renaldy dengan IPK : 2,35 dan Sdr. Eko Prasetyo dengan IPK : 2,01. Teknik sampling adalah dengan purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi: Mengkaji dokumen, Focus Group Discussion, In-deep Interview, Observasi, sedangkan Uji keterpercayaan data menggunakan triangulasi sumber, yaitu cross check data terhadap orang tua mahasiswa. Adapun teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah: kategorisasi dan komparasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang berprestasi memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berprestasi. Mahasiswa berprestasi dari tingkat I : Sdr. Elik Krisjayanti mengatakan bahwa yang melatar belakangi motivasinya adalah karena minat atau keinginan sendiri untuk menjadi perawat, ditambah pengalaman di rumah ayahnya sakit asma yang bila kambuh sangat membutuhkan petolongan sehingga yang bersangkutan bertekad untuk bisa merawat orang tuanya sendiri. Sdr. Muhammad Rony, mahasiswa berprestasi dari tingkat II menyatakan: kuliah di Akademi keperawatan adalah atas keinginannya sendiri dan kebetulan orang tua mendukung, yang melatar belakangi motivasi yang bersangkutan

adalah keyakinan bahwa di bidang kesehatan peluang kerjanya masih terbuka luas dan kebetulan kakak dan buliknya bekerja sebagai petugas kesehatan. Sdr. Yuyun Widowati, mahasiswa berprestasi dari tingkat III mengatakan: sebenarnya saya tidak berminat menjadi perawat, tapi ini keinginan orangtua saya dan saya ingin membanggakan orangtua saya (ibu) apalagi setelah ayah meninggal, maka harus berprestasi dan cepat mendapatkan pekerjaan. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan : (1) Latar belakang aktivitas mahasiswa bisa karena minat individu maupun dorongan orang tua, dan semua mahasiswa yang berprestasi memiliki motivasi yang cukup tinggi, (2) Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi ternyata prestasinya baik, (3) Ada pengaruh antara motivasi dan prestasi. Akhirnya sebagai saran bagi pengelola pendidikan adalah hendaknya selalu merangsang motivasi mahasiswa agar selalu berprestasi, sedang saran bagi para mahasiswa adalah hendaknya selalu memelihara dan meningkatkan motivasinya baik secara internal maupun eksternal agar selalu berhasil dalam studinya.

4. Syufi Azami (2010)

Syufi Azami (2010) melakukan penelitian dengan judul Analisis Motivasi Kerja Terhadap Guru (Study Kasus Guru Honorer). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengapa individu mau menjadi guru honorer dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan motivasi kerja. Serta gambaran

tentang motivasi kerja pada guru honorer Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui motivasi kerja pada guru honorer. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik analisis pengkodean terbuka (open coding) dan pengkodean terstruktur (axial coding) yang tujuannya lebih luas daripada sekedar memperoleh beberapa tema atau menyusun kerangka teoritis deskriptif dari konsep-konsep yang kurang berhubungan. Dengan menggunakan teknik analisis data open coding dan axial coding peneliti dapat menemukan temuan baru yang dapat berguna untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini subjek berjumlah dua orang, dengan karakter pria berusia 20 sampai 40 tahun dan bekerja sebagai guru honorer. Hasil menunjukkan bahwa individu mau menjadi guru honorer karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar. Dalam penelitian ini ditemukan alasan lain mau menjadi guru honorer yaitu karena hobi mengajar.

5. Tiara Priandi Fitryani (2010)

Tiara Priandi Fitryani (2010) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Pada Komunitas Anak Bken Home (Study Kasus (Komunitas ABH Di Kota Bandung)". Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Penelitian ini dilakukan peneliti atas dasar ketertarikan peneliti akan keberadaan komunitas Anak Broken Home, Bandung. Anak-anak broken home Di komunitas ini biasa melakukan berbagai kegiatan bersama. Melalui kegiatan-kegiatan

yang mereka lakukan bersama komunitas, individu-individu didalamnya mengaku bahwa mereka mendapat manfaat positif karena adanya komunitas ini. Namun kini para aktivis semakin sulit menggerakkan komunitas dikarenakan semakin sedikitnya aktivis yang masih turun menggerakkan komunitas, dan juga sulitnya mendapatkan dana yang mereka butuhkan untuk setiap kegiatan.

6. Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011)

Rokhmaloka Habsoro Abdilah Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dari 106 pegawai. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut: $Y = 0,465 X_1 + 0,398 X_2$ Hasil dari uji t, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain.

7. Suryadi (2010)

Suryadi (2010) berjudul Analisis motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai di kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau Samarinda. bahwa tidak selalu motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dikarenakan motivasi bukan lah hal utama. Sebab dengan cara di berikan kompensasi, peningkatan upah dan kenaikan pangkat, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu motivasi pegawai khususnya pada level bawah terhadap petugas dan tanggung jawab relatif kurang. Walaupun motivasi kerja ini penting tapi harapan dan keinginan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja perlu dipacu dengan suatu harapan yang mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja. Penelitian terdahulu diatas menggambarkan beberapa penelitian yang digambarkan dalam beberapa bentuk penelitian yang berhubungan dengan perkembangan dari motivasi pada masing-masing organisasi. Penelitian terdahulu tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini guna memudahkan pemahaman para pembaca informasi.

8. Nur Laili Noviani (2007)

Nur Laili Noviani (2007) Komunitas Koja adalah sebuah komunitas keturunan India yang berasal dari Gujarat dengan misinya adalah berdagang dan menyebarkan agama Islam ke Indonesia. Di

Indonesia sendiri, khususnya di Semarang, komunitas Koja sampai saat ini pun masih dikenal sebagai masyarakat pedagang sehingga jarang ditemukan yang mempunyai profesi selain pedagang. Pada kenyataannya ada beberapa orang Koja yang memilih pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), pekerjaan sebagai abdi negara yang memiliki beberapa keuntungan. Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Subjek penelitian berjumlah tiga orang pria Koja yang mempunyai status PNS dan bertempat tinggal di Semarang. Dua orang subjek mempunyai profesi sebagai pengajar dan satu subjek bekerja di Balitbang Departemen Pertanian. Metode utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara mendalam sedangkan metode pendukungnya adalah observasi, catatan lapangan, materi audiovisual, dan dokumen. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi orang Koja menjadi PNS adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman dalam bekerja. Motivasi menjadi PNS ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kebebasan memilih pekerjaan sesuai minat dan bakat, sosialisasi informasi PNS, kecenderungan tipe kepribadian sosial, dan dukungan sosial. Penemuan tambahan dari penelitian ini adalah adanya beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja setelah menjadi PNS. Faktor-faktor tersebut antara lain: kebutuhan pertumbuhan karir, tanggung jawab akan pekerjaan, makna status PNS, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, kebutuhan akan pendapatan, dan dukungan keluarga.

9. Dwi Puspita Ningrum (2010)

Dwi Puspita Ningrum (2010) berjudul Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Santosa) Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus. Teknik pengambilan *sample* digunakan adalah *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dimana sumber datanya berasal dari informan (Kepala Personalia, staf karyawan bagian produksi departemen *weaving*, dan karyawan bagian produksi departemen *weaving*), kegiatan berproduksi, lokasi penelitian, sistem kompensasi yang diteliti, serta dokumen/ arsip milik PT. Kusumahadi Santosa. Dalam kerja sama tersebut kedua belah pihak saling diuntungkan, karena pengusaha maupun karyawan telah mendapatkan hak-haknya dan harus menjalankan kewajibannya masing-masing. Kepuasan kerja. PT. Kusumahadi Santosa telah memberikan semua yang menjadi hak para karyawannya, agar karyawannya merasa puas atas hasil kerja yang didapatkannya. Selain itu, PT. Kusumahadi termasuk unggul dalam pemberian kompensasi dibanding perusahaan lain.

10. Ulil Ismawati Farikhah (2010)

Ulil Ismawati farikhah (2010) berjudul Analisis Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Laboratorium UM)

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai organisasi pendidikan yang mengarah pada tujuan pembangunan nasional. Komitmen dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan catatan lapangan dengan menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Sample diambil dengan cara *purposive sample* dan *snowball sample*. *Purposive sample* digunakan pada waktu studi dan pendahuluan. Sedangkan *snowball sample* digunakan untuk memilih narasumber berikutnya yang kemudian narasumber tersebut dipilih kembali menggunakan *purposive sample* berdasarkan status kepegawaian. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi guru SMA Laboratorium UM adalah komitmen afektif dan kontinuan. Setiap guru memiliki komitmen yang berbeda ketika menjadi guru di SMA Laboratorium UM. Komitmen afektif guru SMA Laboratorium UM yang

diperoleh adalah kehadiran guru di sekolah maupun di kelas, rasa kepemilikan atas SMA Laboratorium UM, dan semangat guru untuk mewujudkan salah satu misi sekolah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ analisis data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizanna Rosemary (2010)	“Analisis Motivasi dan Tantangan Berhenti Merokok (Study Kasus Mahasiswa Di Banda Aceh)”	Penelitian kualitatif ini bersifat eksploratoris dengan metode deskriptif yang dilakukan selama enam bulan bertempat di Banda Aceh. Responden penelitian berjumlah 31 mahasiswa dari universitas negeri di Banda Aceh. Melalui metode purposive sampling, responden dipilih dengan kriteria mahasiswa yang ingin atau sudah berhenti merokok. Pengumpulan data dilakukan melalui focus discussion group dan wawancara mendalam.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti merokok dilatarbelakangi oleh motivasi yang beragam, seperti faktor keuangan, kesehatan, pengaruh significant others, alasan agama hingga kemauan diri yang kuat.
2	Listiyanto dan Setiaji (2007)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan analisa dokumen, observasi, dan wawancara. Analisa data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan reduksi data, yang didalamnya berisi tentang rangkuman catatan-catatan lapangan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

3	Hebasuki (2010)	Analisi Motivasi kerja Karyawan Perawatan (Study Kasus di Akademi Perawatan Patria Husada Surakarta)	Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dimana teknik pengambilan datanya adalah study dokumentasi, observasi, diskusi, wawancara dan kunjungan rumah maka pengambilan datanya disamping dilakukan di kampus juga di rumah peneliti dan ditempat tinggal para mahasiswa yang menjadi informan penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang berprestasi memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berprestasi. Mahasiswa berprestasi dari tingkat I : Sdr. Elik Krisjayanti mengatakan bahwa yang melatar belakangi mitivasinya adalah karena minat atau keinginan sendiri untuk menjadi perawat, ditambah pengalaman di rumah ayahnya sakit asma yang bila kambuh sangat membutuhkan petolongan sehingga yang bersangkutan bertekad untuk bisa merawat orang tuanya sendiri.
4	Syufi Azami (2010)	Analisi Motivasi Kerja Terhadap Guru (Study Kasus Guru Honorer)	Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui motivasi kerja pada guru honorer. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik	Hasil menunjukkan bahwa individu mau menjadi guru honorer karena untuk

			<p>analisis pengkodean terbuka (open coding) dan pengkodean terstruktur (axial coding) yang tujuannya lebih luas daripada sekedar memperoleh beberapa tema atau menyusun kerangka teoritik deskriptif dari konsep-konsep yang kurang berhubungan.</p>	<p>memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar. Dalam penelitian ini ditemukan alasan lain mau menjadi guru honorer yaitu karena hobi mengajar.</p>
5	Mardiana (2009)	Analisis Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan"	<p>Metode kualitatif dengan teknik sampling dengan <i>purposive snowball sampling</i>. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan strategi tunggal terancang, sedangkan teknik pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis model interaktif.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan.</p>
6	Rokhmaloka habgoro abdilah (2011)	Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah)	<p>Penelitian <i>positivist</i> dengan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti yaitu dengan uji statistik dan studi keustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik hitungan statistik data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman.</p>	<p>Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R²)</p>

				sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain.
7	Suryadi (2010)	Analisis motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai di kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau Samarinda	Penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan analisa dokumen, observasi, dan wawancara. Analisa data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan reduksi data, yang didalamnya berisi tentang rangkuman catatan-catatan lapangan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian..	Hasil Penelitian membuktikan bahwa tidak selalu motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dikarenakan motivasi bukan lah hal utama. Sebab dengan cara di berikan kompensasi, peningkatan upah dan kenaikan pangkat, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
8.	Nur Laili Novinty (2007)	Motivasi Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Wni Keturunan India (Studi Kualitatif	Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Subjek penelitian berjumlah tiga orang pria Koja yang mempunyai	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi orang Koja

		pada Komunitas Koja di Kota Semarang)	status PNS dan bertempat tinggal di Semarang. Dua orang subjek mempunyai profesi sebagai pengajar dan satu subjek bekerja di Balitbang Departemen Pertanian. Metode utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara mendalam sedangkan metode pendukungnya adalah observasi, catatan lapangan, materi audiovisual, dan dokumen.	menjadi PNS adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman dalam bekerja.
9.	Dwi Puspita Ningrum (2010)	Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Sanosa	Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus. Teknik pengambilan <i>sample</i> digunakan adalah <i>Purposive Sampling</i> dan <i>Snowball Sampling</i> . Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dimana sumber datanya berasal dari informan (Kepala Personalia, staf karyawan bagian produksi departemen <i>weaving</i> , dan karyawan bagian produksi departemen <i>weaving</i>), kegiatan berproduksi, lokasi penelitian, sistem kompensasi yang diteliti, serta dokumen/ arsip milik PT. Kusumahadi Santosa. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif dalam melakukan analisis datanya.	Dari keterangan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar sudah cukup baik. sistem yang dilakukan telah memenuhi aspek-aspek tujuan, metode, asas, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Peranan kompensasi yang dilakukan di PT.

10.	Ulil Ismawati Farikhah (2010)	Analisi Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berpretasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Laboratorium UM)	Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus (<i>case study</i>). Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan catatan lapangan dengan menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Sample diambil dengan cara <i>purposive sample</i> dan <i>snowball sample</i> . <i>Purposive sample</i> digunakan pada waktu studi dan pendahuluan. Sedangkan <i>snowball sample</i> digunakan untuk memilih narasumber berikutnya yang kemudian narasumber tersebut dipilih kembali menggunakan <i>purposive sample</i> berdasarkan status kepegawaian. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi guru SMA Laboratorium UM adalah komitmen afektif dan kontinuan. Setiap guru memiliki komitmen yang berbeda ketika menjadi guru di SMA Laboratorium UM. Laboratorium UM. Menurut kepala
-----	--	---	--	---

Dalam perbedaaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu, bahwa peneliti ingin mengkaji fenomena yang terjadi dilapangan dengan mengacu pada teori motivasi Maslow. Dengan demikian dapat diketahui apakah fenomena yang ada pada suatu perusahaan tersebut yang sudah sesuai dengan teori motivasi yang sudah dikemukakan oleh teori Maslow

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa latin yaitu: *movere* yang berarti menggerakkan. Dalam konteks ini motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan presistensi kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal tersebut agar mereka secara berhasil dapat membina para karyawan mereka menuju kearah pencapaian sasaran-sasaran perusahaan (Winardi, 2004 : 1). Motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah dan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Banyak teori motivasi yang berdasarkan asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong untuk seseorang melakukan sesuatu

untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhinya (2) tingkah laku (3) tujuan (4) umpan balik.

Motivasi merupakan sebuah konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow, sebagai tokoh motivasi sebagai aliran *humanisem*, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Uno, 2007:1-4).

2.2.1.2 Macam-Macam Motivasi

Macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang maka dari itu penggolongan motivasi pun sangat bervariasi.

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

a. Motivasi bawaan yang dimaksud dengan motivasi bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir tanpa dipelajari. Sebagai contoh adalah: dorongan untuk makan, minum, bekerja, istirahat, seksual, dll.

b. Motivasi yang dipelajari Maksudnya adalah motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh adalah: dorongan untuk belajar, dorongan untuk mengajar dimasyarakat. (Hasibuan 2001:221).

2.2.1.3 Tipe-Tipe Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis, diantaranya adalah:

1. Motivasi positif

Bekerjalah dengan baik, kalau nanti target keuntungan tercapai, anda akan diberi bonus. Demikian pernyataan manajer terhadap bawahannya supaya bekerja dengan baik. Dari kutipan manajer tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi positif adalah suatu usaha untuk mempengaruhi seseorang agar bekerja dengan baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan kepadanya.

2. Motivasi negatif

Siapa saja yang sering terlambat datang atau sering membolos akan dipotong gajinya, dan jangan berharap anda akan dipromosikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi negatif adalah motivasi yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam adalah motivasi yang berdasarkan kesadaran seseorang dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyukai pekerjaan itu. Baginya berbuat adalah suatu kewajiban, paksaan, imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting ketimbang aspek-aspek nirmaterial.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibatnya adanya pengaruh yang ada diluar pekerja dan diluar diri pekerja. Biasanya motivasi ini semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan bersumber dari factor-factor diluar subjek. (Akbar Arif :2011)

2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Hariandja (2007: 324), adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.5 Teori Kebutuhan Hirarki Maslow

Abraham Maslow (1943) berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Dasar-dasar teori Maslow yaitu:

1. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, yang selalu menginginkan lebih banyak.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak dapat menjadi alat motivasi bagi pelakunya kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi alat motivasi
3. Kebutuhan manusia yang bertingkat-tingkat yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (Esteem Needs)*

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

e. *Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Maslow (1943), kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi



Gambar 2.1

Teori Kebutuhan Maslow

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas

bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan tersebut terutama diarahkan pada konsep “*hierarki kebutuhan*” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan, Atau secara analogi berarti anak tangga.

Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
2. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Meskipun demikian, hirarki kebutuhan ini bersifat mekanikal dan kronologikal. Artinya kebutuhan akan rasa aman tidak muncul tiba-tiba setelah kebutuhan fisiologis sepenuhnya terpuaskan. Setelah suatu jenis kebutuhan cukup terpenuhi, mungkin akan muncul tingkat kebutuhan berikutnya.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan

mengidentifikasi 15 ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri sebagai berikut:

1. Memiliki persepsi akurat tentang realitas.
2. Menikmati pengalaman baru.
3. Memiliki kecenderungan untuk mencapai pengalaman puncak.
4. Memiliki standar moral yang jelas.
5. Memiliki selera humor.
6. Merasa bersaudara dengan semua manusia.
7. Memiliki hubungan pertemanan yang erat.
8. Demokratis dalam menerima orang lain.
9. Membutuhkan privasi.
10. Bebas dari budaya dan lingkungan.
11. Kreatif.
12. Spontan.
13. Lebih berpusat pada permasalahan, bukan pada diri sendiri.
14. Mengakui sifat dasar manusia.
15. Tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Agar menjadi orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak selalu dengan menampilkan semua ciri tersebut. Dan tidak hanya orang yang sudah mengaktualisasikan diri yang menampilkan ciri-ciri tersebut. Namun, orang-orang yang menurut Maslow adalah orang yang mengaktualisasikan diri umumnya lebih sering menampilkan ciri-ciri tersebut dibandingkan kebanyakan dari kita. Sebagian besar dari lima belas ciri tersebut sudah jelas dengan sendirinya, tetapi kita mungkin bertanya-tanya tentang pengalaman puncak (experience peak). Maslow mendefinisikan pengalaman puncak sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Pengalaman puncak

selalu melekat dalam diri kita dan mengubah persepsi kita mengenai dunia agar menjadi lebih baik lagi.

Bagi sebagian orang, pengalaman puncak diasosiasikan dengan agama, tetapi bisa juga tercetus melalui seni, musik, dan momen-momen yang memerlukan pengambilan resiko. Maslow tidak menyamakan aktualisasi diri dengan kesempurnaan. Orang-orang yang bisa mengaktualisasikan diri pada dasarnya hanya memenuhi potensi dirinya sendiri. Dengan demikian, seseorang bisa saja menjadi tolol, boros, sombong dan tidak sopan sekaligus, tetapi masih tetap bisa mengaktualisasikan dirinya. Orang yang mampu mencapai aktualisasi diri hanya kurang dari satu persen, sebab tidak banyak dari kita yang bisa memenuhi semua kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki.

2.2.6 Motivasi Kerja Menurut Islam

Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Definisi lain tentang motivasi dijelaskan oleh Stephen P. Khobbins dan Marry Coulter sebagaimana dikutip oleh (Winardi : 2004) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere* yang berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (T. Hani Handoko : 2003), “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.” Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja pada diri seseorang (karyawan) yang melakukan suatu pekerjaan guna pencapaian tujuan. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda tergantung yang melatarbelakangi. Namun dasarnya motivasi akan mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan sendiri. (Stephen P. Khobbins dan Marry Coulter, 1997:25)

Dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, Akh. Muwafik Saleh mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian

yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. (Akh.Muwafik 2001)

Berdasarkan Hadits Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن حزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليد السفلى وأبدأ بمن تعول وخير الصدقة عن ظهر غنى ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بهذا

Nabi Muhammad bersabda: *“Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”*

Maksud hadits tersebut tidak berarti bahwa memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Seorang akan dapat membantu sesame apabila dirinya telah berkecukupan. Seorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang

lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karena dalam bekerja harus disertai etos kerja tinggi.

Islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim.

2) Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja.

(Akh. Muwafik 2001)

Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam (Ra'd : 11)

قَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ اللَّهُ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مَنْ تَحَفَّظُونَهُ حَلْفِهِ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعَقَبْتُمْ لَهُ مِنْ دُونِهِ مَنْ لَهُمْ وَمَالُهُ مَرْدَفًا سَوْءًا بِقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بَأْسُهُمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ

وَال

11. Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Maksud dari ayat diatas mengatakan bahwasanya nasib setiap masyarakat ditentukan oleh anggota masyarakat itu sendiri. Jika dikaitkan dengan teori motivasi maksudnya adalah suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan.

Demikianlah diberi pengajaran dengan itu orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar.

3) Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- Bersih dari segala maksud pamrih dan ria. (Akh. Muwafik 2001)

Allah SWT berfirman dalam (QS. Ali Imran: 29)

الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا وَيَعْلَمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُ تَبْدُوهُ وَأَوْصِدُورِكُمْ فِي مَا تَخْفُونَ إِنْ قُلَّ

قَدْ يَرُشَىٰ كُلِّ عَلَىٰ وَاللَّهُ

29. Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Quran dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Menurut syariat, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun.

Firman Allah SWT (Q.S. At Taubah: 105).

شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَاللَّهُ

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain dari pada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau cara melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya, kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut seperti yang dikatak oleh Robbins bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O) : artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Moehariono, 2009:60-61).

Sedangkan Menurut Sinambela, (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Sinambela, 2011 *dalam* Sinambela, 2012:5).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka pengertian atau definisi kerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa saja yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
 2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerjanya mengacu pada pengukuran kerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factor*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
 3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
 4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.
- (Moehariono, 2009:61-62).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang dipengaruhi ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya, bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misal pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

Jadi, diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya. Misalnya, jika pegawai mempunyai bakat dan sifat yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika ia tidak mempunyai bakat dan sifat pribadi yang diperlukan oleh pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.

2. Faktor-faktor internal lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai melakukan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14

sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkatan inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor

Lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi diluar kontrol manajer. Tugas

manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. (Wirawan, 2009:6-8).

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standart kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini. Dalam praktiknya evaluasi kinerja menggunakan alat evaluasi berupa pemberian komentar didalam formulir yang isinya berkaitan dengan pengamatan seorang pimpinan terhadap karyawan tentang kerja itu sendiri seperti (evaluasi harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran, atau tahunan) yang dikaitkan dengan perilaku didalam pekerjaan.

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: 1) tugas karyawan; 2) perilaku karyawan; 3) ciri-ciri karyawan. Didalamnya meliputi bagaimana melihat efektifitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan memberikan tambahan kemampuan kepada karyawan.

Dengan demikian, suatu perusahaan tidak bisa hanya sekedar mempunyai sistem penilaian saja; sistem harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi itu, sistem *performance evaluation* dapat

mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan dalam pada SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir dan lain-lain.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007:237) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.6 Kinerja Menurut Islam

Pengertian kinerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah. (moh As"sad :1991)

Sesuai firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

19. Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Islam sangat menekankan kemandirian bagi pengikutnya. Seorang muslim harus mampu hidup dari hasil keringatnya sendiri, tidak bergantung pada orang lain. Hal ini diantaranya tercermin dalam hadist berikut :

عن أبي عبد الله الزبير بن العوام رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: لأن يأخذ أحدكم أحبله ثم يأتي الجبل، فيأتي بحزمةٍ من حطبٍ على ظهره فيبيعها، فيكف الله بها وجهه، خيرٌ له من أن يسأل الناس، أعطوه أو منعوه. رواه البخاري.

Dari Abu Abdillah yaitu az-Zubair bin al-Awwam r.a., katanya: “Rasulullah s.a.w. bersabda: *“Niscayalah jikalau seseorang dari engkau semua itu mengambil tali-talinya – untuk mengikat – lalu ia datang di gunung, kemudian ia datang kembali – dinegerinya – dengan membawa sebungkakan kayu bakar diatas punggungnya, lalu menjualnya, kemudian dengan cara sedemikian itu Allah menahan wajahnya – yakni dicukupi kebutuhannya, maka hal yang semacam itu adalah lebih baik baginya daripada meminta-minta sesuatu pada orang-orang, baik mereka itu suka memberinya atau menolaknya.”* (Riwayat Bukhari)

Rasullullah memberikan contoh kemandirian yang luar biasa, sebagai pemimpin nabi dan pimpinan umat Islam beliau tak segan menjahit bajunya sendiri, beliau juga seringkali turun langsung ke medan jihad, mengangkat batu, membuat parit, dan melakukan pekerjaan-pekerjaan lainnya.

Para sahabat juga memberikan contoh bagaimana mereka bersikap mandiri, selama sesuatu itu bisa dia kerjakan sendiri maka dia tidak akan meminta tolong orang lain untuk mengerjakannya. Contohnya, ketika mereka menaiki unta dan ada barangnya yang jatuh maka mereka akan mengambilnya sendiri tidak meminta tolong lain.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang bisa menjadi sebuah amal jariyah baginya, sebagaimana disebutkan dalam hadist berikut :

عن أنس قال النبي صلى الله عليه وسلم : ” ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة“

Dari Anas, Rasulullah saw bersabda, “*Tidaklah seorang mukmin menanam tanaman, atau menabur benih, lalu burung atau manusia atau hewan pun makan darinya kecuali pasti bernilai sedekah baginya*”. (HR Bukhari)

Dalam era modern ini banyak sekali pekerjaan kita yang bisa bernilai sebagai amal jariyah. Misalnya kita membuat aplikasi atau teknologi yang berguna bagi umat manusia. Karenanya umat Islam harus cerdas agar bisa menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang bernilai amal jariyah.

Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang menjadi tanggungannya adalah kewajiban bagi seorang muslim, hal ini bisa dilihat dari hadist berikut :

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): ” كفى بالمرء إثماً أن يضيع من يقوت“ رواه أحمد وأبو داود وصححه الحاكم وأقره الذهبي حديث عبد الله ابن عمرو بن العاص

Rasulullah saw bersabda, “*Cukuplah seseorang dianggap berdosa jika ia menelantarkan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya*”. (HR. Ahmad, Abu Daud dan al-Hakim)

Menginfakkan harta bagi keluarga adalah hal yang harus diutamakan, baru kemudian pada lingkungan terdekat, dan kemudian lingkungan yang lebih luas. Islam sangat menghargai pekerjaan, bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari pekerjaan kita, kita tetap

diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat di buat suatu kerangka konseptual menjadi landasan dalam pengambilan data di lapangan. Sehingga dapat diketahui kebutuhan motivasi mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemas Super Indonesia.

Bedasarkan tujuan landasan teori, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual teoritis seperti yang tersaji dalam gambar sebagai berikut:



Kerangka konseptual diatas merupakan gambaran dimana motivasi memiliki beberapa alat/dimensi yaitu fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktuasisasi diri. Dimana lima dimensi motivasi tersebut akan diukur mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada studi kasus yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998:15). (Moleong, 2007:3), mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan.

Penelitian ini menggunakan jenis Studi Kasus. Studi Kasus merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup,

berperilaku (Muhadjir, 2000). Secara harfiah, Studi Kasus berarti tulisan atau laporan tentang suatu suku bangsa yang ditulis oleh seorang antropolog atas hasil penelitian lapangan (*field work*) selama sekian bulan atau sekian tahun. Studi Kasus, baik sebagai laporan penelitian maupun sebagai metode penelitian dianggap sebagai asal-usul ilmu antropologi. Inti dari Studi Kasus adalah upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami. Beberapa makna tersebut terinspirasi secara langsung dalam bahasa, dan diantara makna yang diterima, banyak yang disampaikan hanya secara tidak langsung melalui kata-kata dan perbuatan, sekalipun demikian, didalam masyarakat, orang tetap menggunakan sistem makna yang kompleks ini untuk mengatur tingkah laku mereka, untuk memahami diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk memahami dunia tempat mereka hidup.

Strategi penelitian Kualitatif seperti Studi Kasus ini dirancang untuk memasuki ceruk-ceruk wilayah kehidupan alami serta aktivitas tertentu yang menjadi karakter organisasi yang diteliti. Kekuatan utama Studi Kasus adalah *Study Lapangan/fenomena* yang timbul dari hubungan antar aspek yang berbeda dari fenomena yang diamati. Metode studi kasus memiliki ciri unik yang membedakannya dengan metode penelitian kualitatif lainnya, yakni *observatory participant* sebagai teknik pengumpulan data, jangka waktu penelitian yang relatif panjang, berada dalam setting tertentu, wawancara yang mendalam dan tak terstruktur serta mengikut sertakan interpretasi penelitiannya.

Beberapa kritik pada studi kasus yang patut diperhatikan: *Pertama*, data yang dipresentasikan oleh seorang peneliti selalu merupakan hasil interpretasi yang dilakukan melalui mata seseorang (sumber data), dan dengan demikian selalu bersifat posisional. Tapi ini adalah argumen yang bisa diajukan pada segala bentuk penelitian. *Kedua*, studi kasus dianggap hanya sebagai sebuah *genre* penulisan yang menggunakan alat-alat fenomena, yang sering kali disamarkan, untuk mempertahankan klaim-klaim realisnya. Argumen ini mengarah pada pemeriksaan teks-teks peneliti untuk mencari alat-alat retorikanya, serta pada pendekatan yang lebih reflektif dan dialogis terhadap fenomena yang menuntut seorang penulis untuk memaparkan asumsi, pandangan dan posisi- posisi mereka, juga, konsultasi dengan para ‘subjek’ study kasus perlu dilakukan agar study kasus tidak menjadi ekspedisi pencarian ‘fakta-fakta’, dan lebih menjadi percakapan antara mereka yang terlibat dalam proses penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi ini bertempat di pabrik PT. Kemas Super Indonesia yang berada di Jalan Industry No 1, Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Kemas Super Indonesia yang aktif dalam bekerja, serta karyawan yang memiliki kepentingan dalam bidang personaliti. Informan dalam penelitian ini harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Informan adalah 6 karyawan PT. Kemas Super Indonesia yang terdiri dari satu orang pada bagian operator, kasubag HRD,

Kasubag HRD (Lapangan), Kabag Produksi, Kasubsi Produksi dan Ekspansi Operator.

b) Serta sudah bekerja selama 5 tahun dalam bekerja

3.4 Sumber Data dan Jenis Data

Rossmann mengajukan teknik analisa data kualitatif untuk proses analisis data dalam penelitian ini. Dalam menganalisa penelitian kualitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan (Rossmann, 2002), diantaranya :

1. Mengorganisasikan Data

Peneliti mendapatkan data langsung dari subjek melalui wawancara mendalam (*indepth interview*), dimana data tersebut direkam dengan tape recorder dibantu alat tulis lainnya. Kemudian dibuatkan transkripnya dengan mengubah hasil wawancara dari bentuk rekaman menjadi bentuk tertulis secara verbatim. Data yang telah didapat dibaca berulang-ulang agar penulis mengerti benar data atau hasil yang telah di dapatkan.

2. Pengelompokan berdasarkan Kategori, Tema dan pola jawaban

Pada tahap ini dibutuhkan pengertian yang mendalam terhadap data, perhatian yang penuh dan keterbukaan terhadap hal-hal yang muncul di luar apa yang ingin digali. Berdasarkan kerangka teori dan pedoman wawancara, peneliti menyusun sebuah kerangka awal analisis sebagai acuan dan pedoman dalam melakukan coding. Dengan pedoman ini, peneliti kemudian kembali membaca transkrip wawancara dan melakukan *coding*, melakukan pemilihan data yang relevan dengan pokok pembicaraan. Data yang relevan diberi kode dan penjelasan singkat,

kemudian dikelompokkan atau dikategorikan berdasarkan kerangka analisis yang telah dibuat.

Pada penelitian ini, analisis dilakukan terhadap sebuah kasus yang diteliti. Peneliti menganalisis hasil wawancara berdasarkan pemahaman terhadap hal-hal diungkapkan oleh responden. Data yang telah dikelompokkan tersebut oleh peneliti dicoba untuk dipahami secara utuh dan ditemukan tema-tema penting serta kata kuncinya. Sehingga peneliti dapat menangkap pengalaman, permasalahan, dan dinamika yang terjadi pada subjek.

3. Menguji Asumsi atau Permasalahan yang ada terhadap Data

Setelah kategori pola data tergambar dengan jelas, peneliti menguji data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pada tahap ini kategori yang telah didapat melalui analisis ditinjau kembali berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan dalam bab II, sehingga dapat dicocokkan apakah ada kesamaan antara landasan teoritis dengan hasil yang dicapai. Walaupun penelitian ini tidak memiliki hipotesis tertentu, namun dari landasan teori dapat dibuat asumsi-asumsi mengenai hubungan antara konsep-konsep dan factor-faktor yang ada.

4. Mencari Alternatif Penjelasan bagi Data

Setelah kaitan antara kategori dan pola data dengan asumsi terwujud, peneliti masuk ke dalam tahap penejelasan. Dan berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dari kaitanya tersebut, penulis merasa perlu mencari suatau alternative penjelasan lain tetng kesimpulan yang telah didapat. Sebab dalam penelitian kualitatif memang selalu ada alternatif penjelasan

yang lain. Dari hasil analisis, ada kemungkinan terdapat hal-hal yang menyimpang dari asumsi atau tidak terfikir sebelumnya. Pada tahap ini akan dijelaskan dengan alternative lain melalui referensi atau teori-teori lain. Alternatif ini akan sangat berguna pada bagian pembahasan, kesimpulan dan saran.

5. Menulis Hasil Penelitian

Penulisan data subjek yang telah berhasil dikumpulkan merupakan suatu hal yang membantu penulis untuk memeriksa kembali apakah kesimpulan yang dibuat telah selesai. Dalam penelitian ini, penulisan yang dipakai adalah presentase data yang didapat yaitu, penulisan data-data hasil penelitian berdasarkan wawancara mendalam dan observasi dengan subjek dan significant other. Proses dimulai dari data-data yang diperoleh dari subjek dan significant other, dibaca berulang kali sehingga penulis mengerti benar permasalahannya, kemudian dianalisis, sehingga didapat gambaran mengenai penghayatan pengalaman dari subjek. Selanjutnya dilakukan interpretasi secara keseluruhan, dimana didalamnya mencakup keseluruhan kesimpulan dari hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Teknik dan cara ini diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Moleong,2007: 176). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengamati Motivasi Kerja secara langsung maupun tidak langsung pada PT. Kemas Super Indonesia.

2. Wawancara

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Supaya setiap

pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009: 73).

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan hubungan industrial di PT. Kemas Super Indonesia. Dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumentasi terutama yang berada di perusahaan itu sendiri dan didukung oleh sumber-sumber yang representatif.

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Moleong, 2007: 217). Dokumen digunakan untuk keperluan penelitian menurut Guba dan Lincoln dalam Moleong (2007: 217), karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawaban seperti: 1) Dokumen dan rekaman digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong, 2) Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian, 3) Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks, 4) rekaman relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan dengan teknik kajian isi, 6) Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas ilmu pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki:

Dalam penelitian terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan pencatatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi. Namun apabila tidak memungkinkan maka peneliti sesegera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai.

Peneliti selanjutnya mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untuk diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

3. Menulis Hasil Penelitian

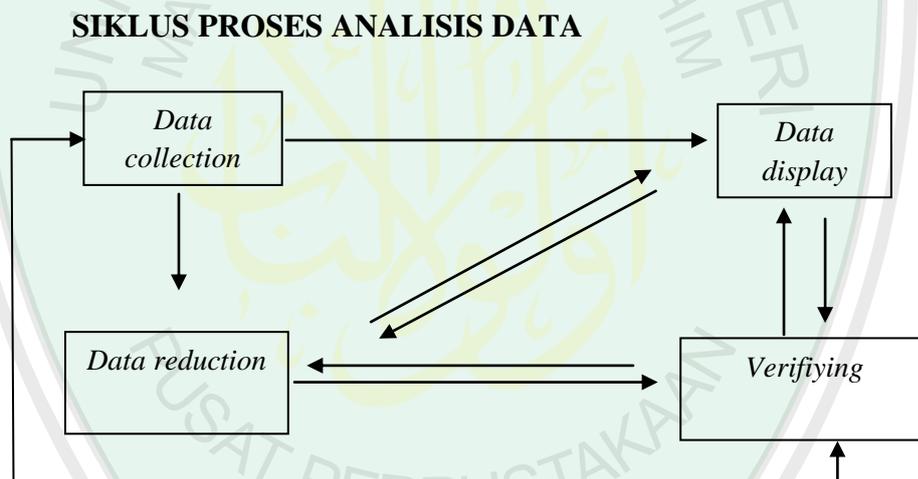
Penulisan data subjek yang telah berhasil dikumpulkan merupakan suatu hal yang membantu penulis untuk memeriksa kembali apakah kesimpulan yang dibuat telah selesai. Dalam penelitian ini, penulisan yang dipakai adalah presentase data yang didapat yaitu, penulisan data-data hasil penelitian berdasarkan wawancara mendalam dan observasi dengan subjek dan significant other. Proses dimulai dari data-data yang diperoleh dari subjek dan significant other, dibaca berulang kali sehingga penulis mengerti benar permasalahannya, kemudian dianalisis, sehingga didapat gambaran mengenai penghayatan pengalaman dari subjek. Selanjutnya dilakukan interpretasi secara keseluruhan, dimana di dalamnya mencakup keseluruhan kesimpulan dari hasil penelitian. (Creswell, 1994:50).

3.6 Analisis Data

1. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada analisis data model interaktif Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (2007:16) analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

Adapun siklus dari keseluruhan proses analisis data oleh Miles dan Huberman digambarkan dalam skema berikut.



Gambar 3.1. Komponen-Komponen Analisis Data: Model Interaktif (Miles dan Huberman, 2007:20)

1. Reduksi Data. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian dilapangan. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi selanjutnya membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema,

membuat gugus-gugus, membuat partisi, menulis memo. Reduksi data/proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data. Penyajian data merupakan rangkaian kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Kemampuan manusia sangat terbatas dalam menghadapi catatan lapangan yang biasa, jadi mencapai ribuan halaman. Oleh karena itu diperlukan sajian data yang jelas dan sistematis dalam membantu peneliti menyelesaikan pekerjaannya. Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kebutuhan motivasi dalam PT. Kemas Super Indonesia

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi, Penarikan kesimpulan sebagai dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi merupakan tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dengan peninjauan kembali sebagai upaya untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya.

2. Analisis Naratif

Narasif adalah tulisan yang berisi rangkaian peristiwa dari waktu ke waktu yang dijabarkan dengan urutan awal, tengah dan akhir. Narasi merupakan cerita. Dalam ilmu sosial, narasi adalah sebutan untuk materi empiris yang dikumpulkan peneliti (Chase, 2005). Peneliti akan

menganalisis bagaimana informasi tersebut dibuat, bagaimana gaya bahasa dan latar belakang budaya informasi tersebut, dan bagaimana informasi tersebut dapat meyakinkan pembacanya. (Riessman, 1993).

Narasi organisasi adalah modus utama pengetahuan dan komunikasi dalam organisasi, pengembangan dan reproduksi yang harus didokumentasikan, serta isi yang diinterpretasikan (Czarniawska, 1998). Analisis naratif akan mengungkapkan perilaku dan tindakan di organisasi.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Menurut Poerwandari (1998) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, gambar, foto dan lain-lain.

Dalam penelitian kualitatif perlu menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata. (Patton dalam Poerwandari, 1998). Pada tahap paparan data ini akan disajikan beberapa bentuk data yang dihasilkan dari lapangan untuk menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan dengan menyertakan fenomena-fenomena yang ada untuk selanjutnya dianalisis. Studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian dalam penelitian kualitatif Creswell (1994:45).

Menyebutkan bahwa studi kasus adalah suatu inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas dan dimana multi sumber bukti di dimanfaatkan. Yin (1996:55) mengintrodusir studi kasus lebih banyak berkuat pada atau berupaya menjawab pertanyaan pertanyaan “how” (bagaimana) dan “why” (mengapa), serta pada tingkat tertentu juga menjawab pertanyaan “what” (apa/apakah), dalam kegiatan penelitian.

Dalam konteks pendekatan kualitatif, studi kasus tidaklah kaku sifatnya. menawarkan keluwesan dan sewaktu-waktu dapat diubah sesuai dengan perkembangan yang lebih menarik, unik dan penting dari fakta empiris yang tengah diamati. Sebab, fenomena dan praktek-praktek sosial sebagai sarana penelitian kualitatif, tidak bersifat mekanistik melainkan penuh dinamika dan keunikan, dan karenanya tak bisa diciptakan dalam otak dan menurut kehendak peneliti.

Langkah – Langkah Penyusunan Study Kasus:

Dalam penelitian terdapat tiga tahap penelitian, yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan demensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan

pencatatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi. Namun apabila tidak memungkinkan maka peneliti sesegera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai.

Peneliti selanjutnya mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untuk diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data diakhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

3. Menulis Hasil Penelitian

Penulisan data subjek yang telah berhasil dikumpulkan merupakan suatu hal yang membantu penulis untuk memeriksa kembali apakah

kesimpulan yang dibuat telah selesai. Dalam penelitian ini, penulisan yang dipakai adalah presentase data yang didapat yaitu, penulisan data-data hasil penelitian berdasarkan wawancara mendalam dan observasi dengan subjek dan significant other. Proses dimulai dari data-data yang diperoleh dari subjek dan *significant other*, dibaca berulang kali sehingga penulis mengerti benar permasalahannya, kemudian dianalisis, sehingga didapat gambaran mengenai penghayatan pengalaman dari subjek. Selanjutnya dilakukan interpretasi secara keseluruhan, dimana didalamnya mencakup keseluruhan kesimpulan dari hasil penelitian. (Creswell,1994:50)

Proses cara menentukan Tema:

Dalam proses menentukan tema ini peneliti melakukan wawancara terhadap para narasumber secara personal yang dimana, nantinya peneliti dapat menemukan inti dari setiap hasil wawancara dan proses dari itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Setelah semua hasil wawancara telah selesai, peneliti menentukan beberapa tema sentral dan mengembangkan beberapa tema sentral tersebut menjadi sebuah horizon serta diikuti dengan pengelompokan horizon ke dalam tematemata kembali.
2. Apabila tema-tema sentral telah berhasil ditemukan, peneliti dapat memulai menuliskan ringkasan *interview* masing-masing subyek ke dalam deskripsi penelitian secara individual. Kemungkinan masing-masing

individu memiliki kronologis cerita dan memunculkan tema yang berbeda-beda, namun harus dapat dipahami sebagai fenomena yang saling berkaitan satu sama lain dalam keseluruhan *inner world* pada subyek.

3. Hasil dari deskripsi penelitian individu, kemudian kembali direduksi dengan melakukan identifikasi tema umum dan unik dari keseluruhan subyek. Peneliti harus menemukan tema umum yang sama dari keseluruhan subyek berdasarkan variasi individual yang ada.
4. Setelah tema umum dan spesifik ditemukan, peneliti perlu mengembalikan temuan data yang telah berhasil disusun tersebut ke dalam konteks keseluruhan atau horizon dari proses awal yaitu tema yang muncul pertama kali. (Sugiono 2009).

Dari penjelesan diatas secara singkat penemuan tema adalah peneliti merangkum hasil wawancara dan menemukan kata yang sama setiap narasumber yang sesuai dan itu bisa ditentukan tema.

4.1.1 Sumber Penelitian PT. Kemas Super Indonesia

PT. Super Kemas Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry *manufacture* yang menggunakan bahan kertas dalam proses produksinya, sehingga dalam proses tersebut bahan tersebut diolah menjadi carton yang melalui proses produksi yang menghasilkan kardus. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek lingkungan dalam operasi produksi yang dilaksanakan agar dapat menciptakan keserasian dengan lingkungan disekitarnya. Pada tahun

1990, PT. Kemas Super Indonesia resmi didirikan oleh Bapak Budhyanto yang pada masa itu adalah masa orde baru. Dengan memiliki area sekitar 20.000m² Berlokasi di Jln. Industry No 1, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Yang memiliki penghargaan yang bernama quality sistem manajemen yang di dapat pada tahun 2008 dengan ISO yang berseris nama : ISO 9001:2008, dengan adanya sertifikata ini PT. Kemas Super Indonesia bisa dapat diperhitungkan di dunia *manufacture* di Indonesia. Bukan hanya itu dengan adanya penghargaan ini sistem manajemen ini sangat baik dalam mengelola apapun. *Sumber: Wawancara dengan Manajer dan Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia*

4.1.2 Visi & Misi Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia

1. Visi

Menjadi yang terdepan dalam penyediaan kotak karton gelombang yang berkualitas tinggi (*Market Leader in Quality*)

2. Misi

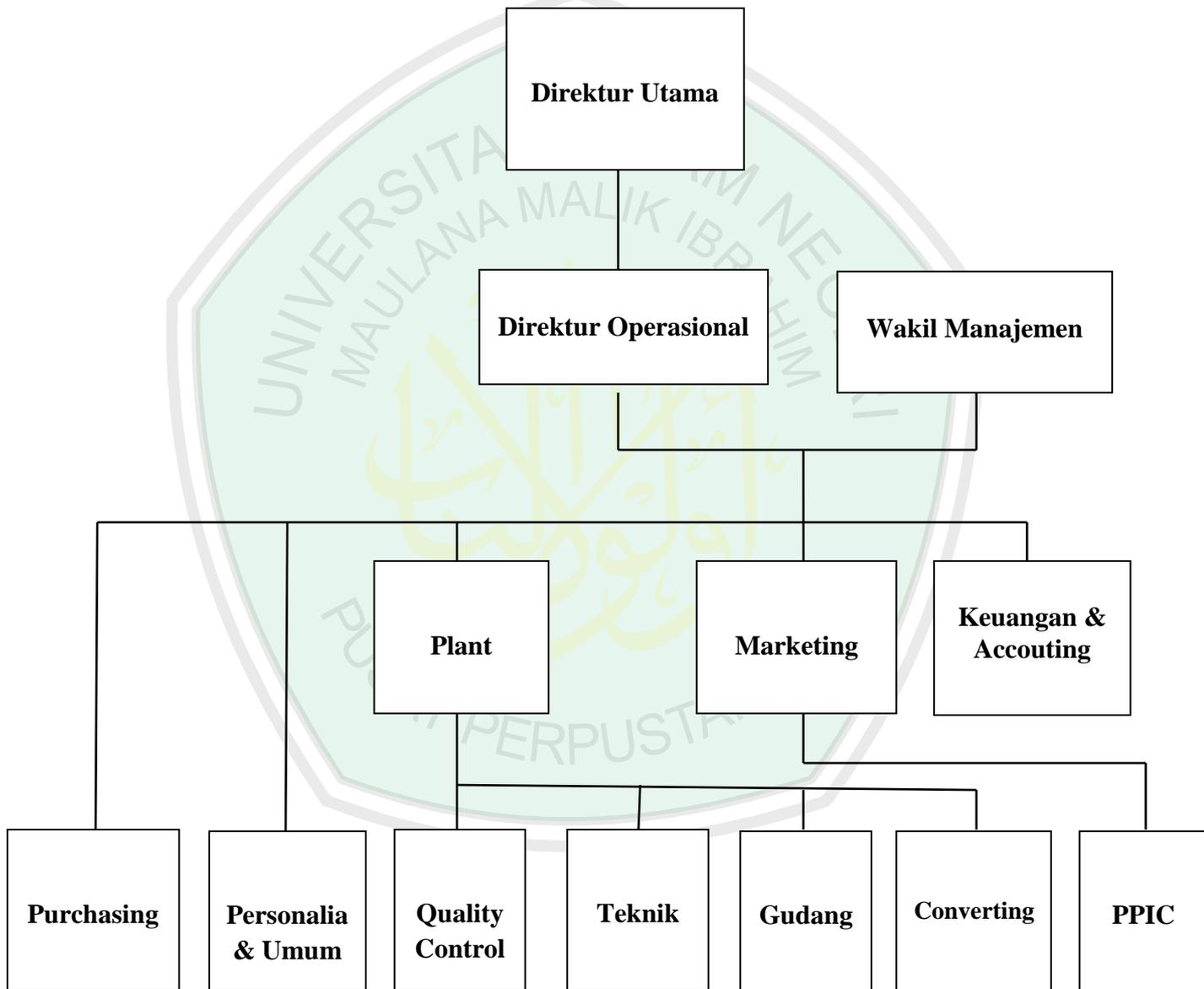
Menyediakan produk yang berkualitas tinggi untuk customer menengah ke atas dengan prioritas multi nasional company.

Dikenal oleh customer di Jawa Timur sebagai desainer dan produk kotak carton gelombang yang mengutamakan kualitas.

Sumber: Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kemas Super Indonesia

Tabel 4.1



Sumber: Data Perusahaan PT.Kemas Super Indonesia

4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan PT. Kemas Super Indonesia

PT. Kemas Super Indonesia adalah perusahaan manufaktur dengan skala produksi tinggi dan mempunyai tenaga kerja yang cukup banyak. Karena banyaknya tenaga kerja dan luasnya lingkup kerja dalam perusahaan ini, maka perlu dilakukan pembagian kerja dan tanggung jawab sesuai dengan departemen yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan memiliki prinsip dalam produksinya yaitu bahwa perusahaan akan memproduksi produk yang berkualitas dengan pemakaian bahan baku yang berkualitas pula. Dengan adanya prinsip tersebut maka tidak heran produk-produk dari perusahaan ini dibandrol dengan harga yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan produk-produk sejenis lainnya.

Perusahaan ini telah mengkhususkan produksinya terhadap pembuatankardus yang terbuat dari bahan dasar kertas. Tetapi perusahaan juga melayani konsumen yang ingin membeli kain langsung dari perusahaan, dengan demikian perusahaan ini mampu memberikan pelayanan yang prima terhadapkonsumen yangmembutuhkan jasanya. Pelayanan yang diberikan perusahaan ini semata-mata untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen sehingga dimungkinkan akan berdampak positif terhadap perusahaan PT. Kemas Super Indonesia. *Sumber: Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia*

4.1.5 Ketenagakerjaan

PT. Kemas Super Indonesia merupakan perusahaan manufaktur/perindustrian yang mempunyai target produksi. Untuk mencapai target perusahaan, semua mesin harus bekerja atau beroperasi secara maksimal. Hal ini dilakukan dengan cara mengoperasikan mesin 24 jam non stop. Mesin beroperasi terus-menerus sepanjang tahun untuk mencapai target produksi, akan tetapi disediakan beberapa hari khusus dalam setahun untuk pembersihan dan perbaikan mesin secara total. Pada hari-hari tersebut semua karyawan diliburkan sehingga liburan ini disebut cuti kolektif (kecuali yang melakukan over time). Cuti kolektif ini biasanya bertepatan dengan Hari Besar Keagamaan dan Hari Besar Nasional. Oleh karena itulah, jam kerja karyawan diatur menjadi beberapa bagian, yaitu :

A. Kerja Shift

Karyawan yang mendapat giliran kerja shift dibagi menjadi 4 (Empat) group yaitu Group A, B, C, dan D. Masing masing group mempunyai lima hari kerja dan dua hari libur yang pengaturan jadwalnya dilakukan oleh Bagian Personalia. Dari empat group yang ada, hanya tiga group yang bekerja dalam satu hari karena dalam satu hari hanya dibagi menjadi tiga shift, sedangkan untuk satu group yang lain mendapat giliran libur. Adapun pengaturan waktu kerja shift adalah sebagai berikut :

Shift Pagi : Pukul 06.00 WIB s/d 14.00 WIB

Shift Sore : Pukul 14.00 WIB s/d 22.00 WIB

Shift Malam : Pukul 22.00 WIB s/d 06.00 WIB *Sumber: Data*

Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia

4.1.6 Program Kerja

Program kerja yang dimiliki oleh perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini tergolong program kerja yang sederhana, program kerja perusahaan ini dapat diuraikan meliputi,

Pertama adalah penetapan sistem kerja yang tidak mengikat, program kerja ini ditunjukkan dengan cara kerja yang relatif bebas dan santai, dengan adanya sistem kerja tersebut maka antar karyawan akan terbentuk rasa kekerabatannya sehingga karyawan akan lebih mudah dan nyaman untuk menjalankan kewajibannya.

Kedua adalah produksi produk yang berkualitas, program kerja ini ditunjukkan dengan kualitasnya produk-produk yang telah diproduksi oleh perusahaan dengan menggunakan bahan baku yang berkualitas, maka tidak heran kalau perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini dikenal luas sampai luar daerah dengan prestasi kerjanya untuk menghasilkan produk yang unggulan dipasaran.

Ketiga adalah pemeliharaan kepercayaan pelanggan maupun konsumen, program kerja ini ditunjukkan dengan pelayanan prima yang diberikan kepada pelanggan untuk memproduksi produk sesuai dengan waktu dan spesifikasi yang telah disepakati sebelumnya.

Keempat adalah pemeliharaan kesejahteraan karyawan, program kerja ini ditunjukkan dengan pemberian kompensasi dan insentif kepada para karyawan dengan bentuk uang tunai dan sembako yang diberikan perusahaan secara

berkala yang bertujuan untuk mensejahterakan para karyawannya selain dari upah reguler saja.

Yang kelima adalah menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar, program kerja ini diwujudkan dengan pengadaan acara keagamaan yang dilakukan setiap hari senin dengan mengundang seluruh anggota perusahaan dan semua elemen masyarakat untuk berpartisipasi dalam acara tersebut, kegiatan semacam ini bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi dan kekerabatan antara pihak perusahaan dan pihak masyarakat sekitar. *Sumber: Wawancara dengan Manajer dan Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia*

4.1.7 Keunggulan yang dimiliki PT. Kemas Super Indonesia

Keunggulan dari produk carton menurut informan pada PT. Kemas Super Indonesia adalah kualitas carton/kerdus yang dihasilkan yaitu hanya memproduksi dengan bahan baku yang berkualitas nomor satu dengan tekstur yang lebih halus dan tahan lama. kerdus yang terbuat dari bahan dasar kertas yang berkualitas nomor satu dengan keunggulan bisa bertahan sampai tujuh (7) tahun. Untuk wol yang biasa bisa bertahan sampai enam (6) tahun yang memiliki kualitas nomor dua dan untuk wol lokal mempunyai keunggulan ketahanan antara dua (2) sampai empat (4) tahun.

Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Merupakan perusahaan yang tergolong perusahaan yang sudah besar dan maju terutama dilihat dari sisi tenaga kerja yang besar yaitu sebanyak sekitar 236 orang.
2. Kualitas produk yang dihasilkan sangat bagus, karena bahan utama yang digunakan adalah bahan-bahan seperti kayu dan besi yang bermutu.
3. Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu.
4. Pelayanan yang ramah dan jujur
5. Lokasi PT. Kemas Super Indonesia yang berdekatan dengan masyarakat yang kebanyakan UKM makanan merupakan peluang bagi perusahaan karena berdekatan dengan konsumen.
6. Pemberian garansi dan servis gratis selama enam bulan.
7. Untuk gaji setiap karyawan sesuai dengan gaji yang sudah di atur oleh pemerintah kabupaten malang. *Sumber: Wawancara dengan Manajer dan Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia*

4.1.8 Kendala yang dihadapi PT.Kemas Super Indonesia

Kendala yang biasa dihadapi oleh perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini dapat diuraikan sebagai berikut

1. Penguasaan teknologi informasi dalam jajaran perusahaan PT. Kemas Super Indonesia masih kurang sehingga untuk mempromosikan lewat media maya ataupun internet masih mengalami kesulitan.

2. Terbatasnya SDM dari perusahaan yang mengerti tentang konsep bagaimana cara meyakinkan atau mempengaruhi konsumen agar dapat membeli produk carton yang ditawarkan masih kurang.
3. Para pesaing baru biasanya melakukan banting harga sehingga dapat menyebabkan para konsumen beralih kepada penawaran harga produk yang lebih rendah.
4. Informasi tentang spesifikasi produk kain belum tersedia dengan lengkap.
5. Dalam pelaksanaan k3 masih banyak karyawan yang masih melanggar tata tertib dalam k3 di perusahaan. Sumber: *Wawancara dengan Manajer dan Data Perusahaan PT. Kemas Super Indonesia*

4.2 Deskripsi Informan dan Paparan Data

Proses penggalan data yang valid perlu ditentukan pada informan yang memiliki keterlibatan secara langsung dengan perusahaan PT. Kemas Super Indonesia. Sedangkan pada penelitian kualitatif ini informan yang diperlukan untuk menggali informasi yang valid bukan berdasarkan pada generalisasi tetapi berdasarkan segala jenis temuan yang didapatkan dari fenomena lapangan yang terkait dengan subjek penelitian, dengan kata lain tidak ada jumlah yang pasti bagi jumlah informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi tetapi informasi tersebut dapat diakhiri sampai pada titik jenuh.

Pentingnya informan terletak pada ketepatan informasi yang nantinya juga akan mempengaruhi relevan atau tidaknya informasi tersebut dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penetapan informan ini haruslah telah mengetahui,

mengalami dan merasakan secara pasti tentang motivasi yang sedang berkembang pada perusahaan PT. Kemas Super Indonesia, yang mana motivasi tersebut sebagai pondasi dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan bersama, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan sederhana dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga jumlah informan kunci akan dipilih dan ditentukan dengan sengaja (*purposive*), kemudian dilanjutkan dengan *snowball* yaitu berdasarkan informasi dari informan kunci. Keterlibatan dan kapabilitas informan sangatlah diunggulkan dalam suatu penelitian kualitatif, dikarenakan informasi yang nantinya akan diberikan kepada peneliti haruslah yang relevan dengan subjek penelitian.

Berdasarkan kesengajaan (*purposive sampling*) informan yang dipilih memiliki kriteria khusus. Kriteria yang harus dimiliki oleh informan harus memiliki masa kerja minimal 5 tahun, hal ini dikarenakan menurut para informan, karyawan yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun akan dianggap ahli dibidangnya dan sudah mampu menerima pekerjaan yang relatif berat. Sedangkan pada pengambilan sampel menurut *snowball* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan rekomendasi dari informan kunci. Dalam hal ini informan kunci penelitian ini adalah Bapak Yuli yang sudah memiliki masa kerja 20 tahun.

Historis penentuan informan ini berawal dari informan kunci yaitu Bapak Yuli yang memang sudah ahli dibidangnya dikarenakan masa kerjanya sudah mencapai 21 tahun yang bekerja dibidang Operator Klaving. Setelah melakukan

wawancara terhadap informan kunci ini peneliti mendapatkan rekomendasi dari informan kunci untuk melanjutkan wawancara kepada Bapak Deny Purnomoyang memiliki masa kerja selama 20 tahun dalam bidang Kasubag HRD Lapangan. Dari informan kedua ini juga merekomendasikan kepada Bu Sandra yang telah memiliki masa kerja selama 10 tahun dan bekerja pada bidang Kasubag HRD. Dari informan ketiga ini peneliti mendapat rekomendasi untuk menemui informan selanjutnya dengan diantarkan oleh Bu Sandra dengan berjalan kaki menuju tempat kerja yang memiliki masa kerja selama 23 tahun dalam bidang Kabag produksiyaitu Bapak Tatok Harsono. Di hari itu juga di perusahaan saya langsung menemui bapak Denny yang mengajak saya ke ruangan tempat tamu disana saya bertemu dengan bapak Markos yang memiliki masa kerja sekitar 15 tahun di bidang Kasubsi, setelah pabicangan dengan bapak Markos saya dikasih rekomendasi kepada bapak Sanusi dan sebagai informan terakhir. Bapak Sanusi bekerja disana sekitar 18 tahun di bidang eksepeditasi lapangan.

Maka berdasarkan informan kunci yaitu sekretaris perusahaan memberikan rekomendasi tentang semua informan yang diperlukan untuk penggalan data kepada setiap divisi-divisi unit kerja pada PT. Kemas Super Indonesia yang memiliki kelompok kerja dan memiliki hubungan kekerabatan yang akrab, masing-masing di bagian pekerjaan mereka masing-masing, tersebut meliputi currugator, Flexographic, Manual sticth, diet cut, auto planting, rotary diet cut dan rotary sliting&sloting. Dari setiap bagian-bagian produksi tersebut diambil seorang informan yang dianggap mampu mewakili, dengan demikian tidak semua

anggota bagian-bagian produksi memberikan kontribusi secara langsung kepada penelitian ini. Jadi keseluruhan informan yang dibutuhkan dari penelitian ini sebanyak 6 orang yang pastinya memiliki keterlibatan langsung dan kapabilitas yang tinggi karena semua informan ini diambil dari karyawan PT. Kemas Super Indonesia itu sendiri, sedangkan deskripsi dari beberapa informan tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Informan (Wawancara terhadap narasumber)

No.	Nama Informan	Status/Divisi Unit Kerja	Pengalaman Kerja
1.	Yulianto	Bagian Operator Kvlamplif (Gudang)	Selama 20 tahun beliau bekerja sebagai karyawan lapangan yang memiliki ketrampilan dibidang operation mesin.
2.	Denny Purnomo	Kasubag HRD/ Lapangan	Selama 25 tahun beliau bekerja sebagai karyawan HRD yang menangani bagian lapangan/divisi umum dalam perusahaan
3.	Alexzandra T Putri	Kasubag HRD/GA	Selama 10 tahun beliau bekerja sebagai karyawan HRD yang memiliki pekerjaan pada bagian humas.
4.	Tatok Harsono	Kabag Produksi	Selama 23 tahun beliau bekerja sebagai karyawan kabag di bagian produksi
5	Markos	Kasubsi Produksi	Selama 15 tahun beliau bekerja sebagai kasubsi di bidang produksi

6	Sanusi	Ekspansi Operator	Selama 18 tahun beliau bekerja mengenai pengiriman barang yang sudah jadi lalu dikirim ke gudang, yang menggunakan alat forklip
---	--------	-------------------	---

Dari fakta yang ada pada perusahaan tersebut dapat diketahui dari pemaparan para informan yang diambil dengan latar belakang pengambilan sampel *purposive* dan *snowballing* ini adalah sebagai berikut:

a. Informan Pertama : Bapak Yulianto

Bapak Yulianto adalah karyawan yang bekerja sekitar 20 tahun, beliau sempat juga terjaring kebijakan yang dimana harus di training dalam pekerjaannya. Dalam hal ini tugas utama dari beliau sebagai berikut:

- Menyiapkan order / produk yang akan dikerjakan.
- Melakukan setting awal terhadap alat / mesin produksi.
- Melakukan pemeriksaan terhadap hasil produksi yang dikerjakan.

Dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia memiliki tata cara tersendiri dalam memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Dan kebutuhan setiap tingkatan dibedakan berdasarkan tingkat jabatan. Dan bisa dipastikan kebutuhan mereka berbeda, contohnya jika karyawan biasa seperti dibagian operator mesin dengan manajer. Dan karyawan yang dibagian operator biasanya mereka hanya memikirkan kebutuhan mendasar seperti sandang dan papan sebab disesuaikan dengan beban pekerjaan mereka. Dan jika manajer mereka tidak hanya memikirkan kebutuhan dasar mereka tapi juga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya seperti

keberadaaan mereka sebagai karyawan serta biasanya mereka menanyakan apa yang dapat saya lakukan untuk sedikit mengubah perusahaan ini. karyawan naik tingkat biasanya mereka juga memiliki keinginan tambahan kebutuhan yang mereka ingin miliki.

Pernyataan ini beliau ini menjelaskan bahwa dalam kebutuhan perusahaan PT. Kemas Super Indonesia di bedakan berdasarkan jabatan dan beban setiap karyawan, jika karyawan memiliki beban kerja dan jabatan yang tinggi berarti karyawan tersebut memiliki kebutuhan yang tambah di bandingkan dengan yang lain. Hal ini di perkuat dengan pernyataan Bapak Yulianto sebagai berikut:

“iya mas, untuk kebutuhan semua terpenuhi semua secara aturan yang berlaku contohnya gaji sesuai dengan UKM yang sesuai dengan kota malang”.

Pernyataan beliau ini bermakna bahwa dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia dalam karyawan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang berbeda jika beban kerja mereka bertambah serta jabatan mereka meningkat.

Perlu di ketahui untuk menggapai kebutuhan, perusahaan selalu memberikan yang terbaik, tetapi kebutuhan tidak hanya tergantung pada kebutuhan dasar, tetapi banyak kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan akan rasa aman kebutuhan ini yang memetigkan akan rasa aman ketentraman setiap karyawan, di sini rasa aman lebih mengarah ketentram dalam hal semua aspek yang tidak ada hubungan dengan dasar. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Yulianto sebagai berikut:

“iya mas, perusahaan itu harus memberikan kebutuhan ketetraman dalam bekerja, sebab dalam bekerja ketentram adalah salah satu ponit penting bagi karyawan”.

Maksud dari pernyataan beliau ini bahwa perusahaan harus benar-benar membuat tentram karyawannya dalam bekerja, sebab karyawan tidak mau ada yang mengganggu dalam pekerjaannya, agar mereka lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal ini perusahaan selalu memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan tetapi sesuai dengan peraturan dan kontrak kerja mereka, ketetraman sendiri merupakan aspek yang beliau sangat inginkan dalam pekerjaan, biar tidak ada kesalahan dalam pekerjaan beliau, maka dari itu kebutuhan rasa aman sendiri harus benar-benar di terapkan agar dapat membuat kenyamanan dalam bekerja.

Dalam bekerja beliau menganggap perusahaan sudah melakukan apa yang di butuhkan oleh karyawan, sebab apa yang di inginkan karyawan adalah salah satu hak dan kewajiban perusahaan. Dengan adanya kebutuhan semua sudah terpenuhi berarti perusahaan sangat peduli dan sangat mencitai karyawannya dengan adanya hubungan yang seperti ini dapat membuat nyaman antara pimpinan dan karyawan sangat baik. Hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan dengan Bapak Yulianto bahwa:

“kita sampai saat ini tidak perna ada masalah soalnya kita menjaga satu dengan yang lain dan sampai juga tidak ada larangan untuk melakukan interaksi sesama karyawan selama tidak mengganggu pekerjaan”.

Dari penjelasan di yang disampaikan oleh bapak yulianto bahwa tidak ada masalah dengan pimpinan soal kebutuhan setiap karyawan sebab semua apa yang di inginkan oleh karyawan di lakukan oleh perusahaan.

Dalam perusahaan ada yang menarik dalam kebutuhan menurut narasumber yang dinamakan kebutuhan harga diri dimana dalam penjelasan narasumber yang mengatakan bahwa dalam perusahaan pasti ada yang dinamakan penghargaan serta prestasi terhadap karyawan yang melakukan dengan bak dalam bekerja, maka dari itu kebutuhan akan harga diri sangat dibutuhkan oleh karyawan dengan begitu karyawan merasa dihargai dalam mereka bekerja, hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh Bapak Yulianto yang mengatakan:

“Kebutuhan penghargaan pasti ada mas tapi biasanya di berikan kepada karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik dan dapat memenuhi kreteria tertentu dari perusaan”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan itu perlu untuk karyawan sebab dengan adanya penghargaan pasti karyawan akan berlomba-lomba untuk menghasilkan yang terbaik dalam bekerja, dengan begitu kinerja mereka dapat meningkat serta hasil yang di hasilkan dapat yang terbaik.

Dalam kebutuhan yang terakhir yang saya tanyakan ke Bapak Yulianto dan ini tentang kebutuhan akan mewujudkan diri, yang menurut beliau yang mengatakan bahwa untuk kebutuhan yang satu ini semua saya serahkan kepada pimpinan, kalao saya bekerja yang terbaik untuk mendapatkan prestasi aja udah merasa senang apalagi sampai berguna/sangat penting dalam bekerja, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Yulianto yang mengatakan bahwa:

“kalao saya relative, sebab disini kita yang bekerja tidak hanya satu tapi ratusan, maka dari itu klao saya bekerja aja yang terbaik, untuk masalah prestasi saya, saya berikan penilaian ke pimpinan aja mas”.

Dalam penjelasan yang diatas menurut Bapak Yulianto dapat dijelaskan yang mengatakan bahwa dalam menurut beliau bekerja itu saja berikan yang terbaik aja itu saja sudah menyenangkan dan jangan sampai mengalami kesalahan, sebab bekerja diberikan yang tebaik aja serta jika sampai di aperesiasi yang sampai lebih pasti menurut beliau sangat senang. Tapi dalam hal ini menurut beliau lebih menyerahkan pekerjaannya di berikan kepada pimpinan saja

b. Informan Kedua : Bapak Denny Purnomo

Bapak Denny Purnomo karyawan yang bekerja di bagian HRD lapangan yang mengurus kegiatan tetang pengiriman atau bagian gudang masuk keluar produksi PT.Super Kemas Indonesia. Tapi secera umum seagai berikut:

- Mengatur penerimaan barang pesanan, penyimpanan dan penyerahan kepada pemakai,
- Bekerja sama dengan bagian Quality Control dalam memastikan bahwa mutu barang yang diterima sesuai dengan spesifikasi.
- Bekerja sama dengan Bagian Pembelian memastikan kebenaran barang yang diterima, dalam hal jenis, jumlah, jadwal pengiriman, dll.

PT. Kemas Super Indonesia memiliki reputasi yang sangat baik, menurut beliau selama bekerja perusahaan sangat baik dari segi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Menurt beliau sampai saat ini perusahaan sangat tidak memiliki masalah terhadap internal karyawan sebab perusahaan tau bahwa karyawan salah satu point

terpenting dalam perusahaan, maka dari itu keperluan karyawan harus terpenuhi secara lahir dan batin.

Pekerjaan beliau berbubungan dengan karyawan secara langsung, dan beliau juga sebagai pimpinan dalam lingkup pekerjaan beliau, maka dari itu beliau sangat tau jika ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan untuk kebutuhan secara mendasar menurut beliau semua terpenuhi dan tidak ada masalah, bukan hanya itu karyawan secara umum merasa tenang dalam bekerja, sebab perusahaan mengikutu peraturan pemerintah sesuai UUD ketanagerjaan. Hal ini sesuai dengan Bapak Denny yang sampaikan bahwa:

“alhamdulillah mas, perusahaan telah memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan UUD tenaga kerja yang berlaku dan ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja”

Pernyataan Bapak Denny mengandung bahwa setiap perusahaan yang dapat memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan peraturan hal ini sangat membuat karyawan merasa lega dalam hal dasar.

Tapi dalam pengertian teori Maslow bukan hanya secara lahir dan batin, tetapi ada kebutuhan-kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan rasa aman dalam hal ini beliau menaggapi bahwa untuk kebutuhan ini sudah silakukan misalnya kebutuhan keamana dalam bekerja, dan perusahaan sudah memberikan perlengkapan yang sesuai dengan prosedur bekerja, tapi tidak semuanya pekerja diberikan hanya terdapat tempat-tempat yang dimana di butuhkan keselamatan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Denny:

“kebutuhan rasa aman sangat penting dalam bekerja, sampai saat ini perusahaan telah memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawan dalam bekerja, apalagi untuk di bagian produksi.”

Bedasarkan penjelasan Bapak Denny di atas menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman sangat perlu di lakukan sebab rasa aman dalam bekerja itu diperlukan oleh karyawan sebab ada karyawan yang langsung berpenturan dengan pekerjaan yang sangat berbahanya dalam bekerja. Dengan adanya rasa aman seperti perlengkapan keselamatan dalam bekerja karyawan pun akan merasa lebih tenang dalam bekerja.

Tata cara keselamatan kerja dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia sangatlah ketat dan harus dilaksanakan, sebab perusahaan tidak ingin terjadi kecelakaan pada saat bekerja, karena pernah terjadi kecelakaan pada saat bekerja dimana seorang karyawan tidak mematuhi peraturan dalam bekerja dan menyepelekan hal tersebut, dan pada akhirnya terjadilah kejadian tersebut, maka dari itu kebutuhan rasa aman sangat di butuhkan oleh karyawan khususnya karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang membahayakan seperti bagian produksi. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Denny yang mengatakan:

“perusahaan sangatlah ketat dalam masalah keselamatan kerja, sebab jika ada karyawan yang terjadi kecelakaan perusahaan akan merasa rugi jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan.”

Dari penjelasan Bapak Denny di atas bermakna bahwa perusahaan sangatlah tidak bermain-main dalam melakukan peraturan yang satu ini, sebab tidak hanya memetingkan dari segi keselamatan dan kerugian dalam pekerjaan tapi juga dari segi kemanusiaan, bahwa menurut beliau kita kerja disini tidak hanya bersaing

dalam bekerja tapi juga sebagai keluarga, berarti kita juga harus menjaga keluarga kita dengan baik.

Dalam kebutuhan semuanya secara dasar perusahaan semuanya terpenuhi, tapi ada yang sedikit terpenting dalam hal bekerja kepada karyawan yaitu kebutuhan akan harga diri yang dimana kebutuhan ini perlu diberikan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, maka dari itu perusahaan juga memberikan kebutuhan ini yang berupa penghargaan atau sebagainya yang berkaitan dengan jabatan karyawan, hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan dengan Bapak Denny yang mengatakan bahwa:

“pasti mas, sebab karyawan pasti ingin dihargai atau dipandang oleh perusahaan dengan begitu kita dapat melakukan hal-hal yang lebih untuk perusahaan”.

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan itu perlu diberikan sesuatu yang dimana karyawan dapat meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja, sebab karyawan perlu meningkatkan kinerja agar dapat memberikan yang benar-benar maksimal dalam hal pekerjaan mereka.

Dalam hal ini prestasi sangat diperlukan oleh karyawan agar mereka tau bagaimana kinerja mereka dalam bekerja dalam perusahaan, dengan adanya kebutuhan ini perusahaan berharap karyawan dapat bekerja yang baik dan benar. Tetapi karyawan juga perlu salah satu kebutuhan lagi yang dimana dalam kinerja mereka pasti akan terjadi persaingan dalam mencapai prestasi, tapi ada yang terbaik dari mereka dan mereka harus butuh kebutuhan tersebut, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Denny yang mengatakan bahwa:

“Pasti setiap orang memiliki cita-cita atau pretasi yang tinggi, pasti dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cita-cita mereka inginkan seperti memiliki jabatan yang mereka inginkan sendiri-sendiri seperti itu mas”.

Dalam penjelasan Bapak Denny ini mengatakan bahwa setiap orang mempunyai tujuan mereka dalam mereka bekerja apapun itu seperti cita-cita mereka dalam bekerja, maka dari itu perusahaan juga harus selalu memberikan mereka hasil atau kenaikan jabatan jika karyawan tersebut memiliki peranan yang sangat baik terhadap perusahaan.

c. Informan ketiga : Bu Sandra

Bu Sandra adalah salah satu karyawan yang memiliki masa bekerja agak baru ketimbang dengan para narasumber yang ada, bu sandra tugas utama dalam bekerja dibagian hrd personalia yang dimana bu sandra melakukan pengecekan absensi tiap minggu, bulan bahkan tahun, serta mengawasi tatatertib karyawan. Secara umum bertanggung jawab terhadap masalah karyawanan baik absensi, pengupahan maupun pelatihan baik untuk tenaga kerja tetap.

PT. Kemas Super Indonesia menurut beliau adalah perusahaan yang sangat baik sebab perusahaan ini dari tahun ke tahun selalu bisa mengalami perubahan secara signifikan dari segi karyawan ataupun perusahaan. Maka dari itu banyak sekali karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun bahkan ada sampai 29 tahun. Dalam beberapa tahun kebelakangan ini perusahaan sangat baik dalam proses keuangan, dengan adanya ini kesejahteraan karyawan dianggap baik. disinggung tentang kebutuhan fisiologi atau kebutuhan dasar beliau mengatakan bahwa setiap orang

dalam bekerja itu perlu yang dinamakan kebutuhan dasar sebab mereka bekerja untuk diri sendiri mereka dan juga keluarga mereka. Maka dari itu perusahaan harus benar dalam memberikan kebutuhan mereka secara layak dan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bu Sandra sebagai berikut:

“kebutuhan karyawan harus diperhatikan dan di berikan dengan baik, sebab karyawan bekerja untuk mendapatkan hasil, dan hasil tersebut untuk kebutuhan sehari-hari dan keluarganya”.

Dari pernyataan Bu Sandra ini dapat di simpulkan bahwa setiap karyawan bekerja itu harus terpenuhi kebutuhan mereka secara baik dan tidak boleh dikurangi sebab mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Dengan adanya pemberian kebutuhan dasar mereka diberikan baik maka mereka dapat bekerja dengan baik hal ini dapat berakibat dengan keamanan dan kenyamanan mereka dalam bekerja diperusahaan, dengan begini apa yang mereka kerjakan dapat bekerja secara optimal. Sebab dalam bekerja diperlukan keamanan dan nyaman dalam bekerja dan ini disebutkan dengan kebutuhan akan rasa aman. Hal ini sesuai dengan apa yang bu sandra juga menyampaikan bahwa:

“kebutuhan dasar salah satu yang di butuhkan oleh karyawan dalam segi kehidupan, tapi didalam perusahaan karyawan di butuhkan keamanan dan nyaman pada saat bekerja”.

Dalam pemaparan yang disampaikan oleh Bu Sandra diatas bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki kebutuhan dasar saja, tapi juga kebutuhan-kebutuhan lain-lainnya seperti kebutuhan yang ada dalam perusahaan keamanan dan

kenyaman. Agar menurut Bu Sandra, karyawan dapat bekerja dengan tenang dari segi aspek keluarga dan perusahaan.

Pada ditanyakan tentang kebutuhan sosial dalam perusahaan beliau mengatakan bawasanya untuk masalah yang satu ini kita sudah berikan secara baik dan sudah dilakukan. Untuk perbedaan terhadap rasa cinta terhadap karyawan saya rasa tidak ada sebab kita melakukan perlakuan semua dengan sama dan tidak ada perbedaan diantara mereka. Sebab jika ada perbedaan diantara karyawan sangat riskan ada ketidaknyamanan karyawan terhadap pimpinan hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bu Sandra bahwa:

“perbedaan perlakuan kita terhadap karyawan tidak ada dan kita memperlakukan karyawan kita sama, takutnya terjadi kecemburuan terhadap sesama karyawan mas.

Dari pernyataan Bu Sandra ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan diantara karyawan satu dengan yang lain, jika itu terjadi akan terjadi gesekan antara karyawan satu dengan yang lain, bahkan bisa sampai ke pimpinan.

Maka dari itu kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan harus terpenuhi dan tidak ada perbedaan diantara mereka serta tetap menjaga hubungan antara satu dengan yang lain, agar nyaman dan ketenangan dalam perusahaan.

Disinggung soal kebutuhan akan harga diri atau martabat beliau mengatakan bahwa setiap orang pingin dihargai dalam bekerja, kalo bisa jika memberikan yang terbaik kenapa tidak diberikan yang lebih. Tapi dalam kebutuhan ini seorang pimpinan harus benar-benar memberikan kontribusi yang sangat tinggi, sebab

tingkat kebutuhan menurut Maslow sendiri disini tingkat para petinggi yang dimana mereka lebih mengarah ke keberadaan mereka.

Tetapi untuk kebutuhan ini sudah diberikan oleh perusahaan beliau pernah mengatakan bahwa dalam perusahaan, jika ada penghargaan kepada karyawan yang sangat baik dan memberikan kontribusi yang lebih. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bu Sandra yaitu:

“bawasannya setiap orang butuh keberadaan dalam bekerja, dan perusahaan harus tau akan hal itu, jika kita dihargai dalam bekerja maka secara tidak langsung kita merasakan segani/di hormati”.

Dari penjelasan makna diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bekerja itu perlu ada yang dinamakan dihormati sebab dengan adanya kebutuhan itu tau bahwa kita harus menghormati yang lebih senior atau lebih berpengalaman dalam bekerja. Sebab dengan adanya beliau ini lah yang bisa membuat kita bekerja lebih berarti.

Kebutuhan ini memang tidak dijelaskan secara tertulis tapi dalam mengakui keberadaan orang lain, kita bisa mengetahui kinerja yang diberikan oleh orang tersebut, tanpa orang lain tersebut kita tidak bisa bekerja dengan baik sebab kita ditakdirkan untuk saling tolong-menolong. Dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini sudah dari dulu diterapkan kebutuhan seperti ini. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bu Sandra yang menyampaikan sebagai berikut bahwa:

“kebutuhan orang itu berbeda-beda mas dengan semakin tinggi jabatannya, semakin pula tingggi keinginan kebutuhan seseorang, salah satunya kebutuhan akan harga diri”

Dari pernyataan Bu Sandra berikut ini bermakna bahwa setiap orang tidak hanya mempunyai kebutuhan secara mendasar saja, tetapi dia juga harus memiliki kebutuhan akan harga diri sebagai pimpinan, yang dimana biasanya mereka harus dihormati sebagai pimpinan.

Pimpinan adalah salah satu yang terpenting dalam kebutuhan yang satu ini yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri dalam hal ini pimpinan sangat berperan dan juga sangat perlu diandalkan sebab pekerjaan yang mereka lakukan pasti sangat berpengaruh terhadap perusahaan, maka dari itu pimpinan harus bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bu Sandra yang mengatakan bahwa:

“Perlu mas, keinginan yang tinggi adalah salah satu motivasi karyawan dengan adanya keinginan mereka merasa”.

Dalam penjelasan Bu Sandra di atas yang bermakna bahwa setiap orang yang berda dalam perusahaan sangat membutuhkan kebutuhan yang satu ini dari pimpinan maupun karyawan, sebab mereka mempunyai skill dan keinginan mereka yang berbeda-beda, maka dari itu perlu adanya kebutuhan untuk mewujudkan diri mereka dalam bekerja.

d. Informan keempat : Tatok Harsono

Pernyataan dari Bapak Tatok Harsono selaku Kabag produksi, yang mendeskripsikan bahwa beliau adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi, yang bertugas berkoordinasi dengan masing-masing kepala bagian untuk

mengidentifikasi kebutuhan serta mengatur jalanya produksi yang akan dilaksanakan bagi semua karyawan atau bisa di bilang mandor.

Dalam pengamatan beliau tentang perusahaan PT Kemas Super Indonesia adalah sangat baik sebab beliau bekerja di sini sudah lama untuk masalah keahlian beliau merasakan sudah 7 kali pindah pekerjaan dari lapangan maupun dalam ruangan kator, dan untuk saat ini beliau bekerja diluar lapangan. Dalam kebutuhan dasar beliau selama bekerja dan perna di pindah-pindah tempat, beliau merasakan ada perbedaan yang di sebabkan karena beliau sering bekerja ke tempat yang berbeda beda, tetapi untuk kelayakan kebutuhan dasar seperti gaji, tunjangan, fasilitas dan uang lembur jika kerja lebih, semua terbayarkan dengan baik dan tidak ada masalah. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan Bapak Tatok bahwa:

“untuk kebutuhan sih relatif mas secara aturan kita sudah ditentukan bedasarkan KKB,jika di bagian kepada produksi misal mendapatkan 100.0000 serta di gudang semua sama bedasarkan KKB tetapi tetap akan berubak jika ada kenaikan tingkat/jabatan”

Dari penjelasan Bapak Tatok diatas dapat di simpulkan bahwa untuk kebutuhan tidak ada perbedaan antara satu dengan yang lain mereka semua sama, serta mendapatkan gaji, tunjangan yang sama.

Untuk masalah kebutuhan rasa aman mereka sudah memenuhi standar untuk laki-laki di berikan kaos berwarna sedikit abu-abu yang melambangkan mereka di bagian lapangan.Untuk seperti masker ataupun helm dan sebagainya sudah disiapkan, tetapi tergantung dengan karyawannya itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Tatok bawasannya:

“kalau untuk keselamatan kerja mas sudah memenuhi standar, tetapi sepengatauan saya, saya kembalikan ke merekanya sendiri-sendiri, kalau mau pakek ya peke kalao gak ya enggak, pokoknya saya serahkan ke mereka”.

Dari hasil penjelasan Bapak Tatok diatas menunjukan perusahaan sudah memberikan keamanan terhadap karyawannya sendiri dan tidak pernah memaksakan kehendak mereka mau pakai alat pengaman atau tidak. Hal ini menunjukan bahwa kebutuhan akan rasa aman terhadap karyawan sangat di pertimbangkan oleh perusahaan.

Untuk mengenai kebutuhan sosial dalam perusahaan tidak ada dan semua baik-baik saja, sebab disini mereka bekerja merasakan seperti keluarga mereka sendiri, jadi jika ada masalah pasti mereka selesaikan dengan baik-baik dan tidak sampai bekepanjangan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Tatok bahwa:

“untuk interaksi atau kebutuhan sosialnya tergantung sama manusianya gitu sih, tapi jika di tempat saya jika ada konflik pasti ada, tapi bagaimana kita menyelesaikan itu, saya kira gak ada masalah”.

Dari penjelasan Bapak Tatok tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki konflik itu, biasanya dapat diselesaikan dengan baik dan tidak sampai menimbulkan masalah baru. Sampai-sampai perusahaan mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang itu. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Tatok yaitu:

“untuk peraturan itu ada dan di KKB pun juga ada, tentang pekerja pun juga ada”.

Dari penjelasan Bapak Tatok diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial dalam perusahaan sangat baik dan penting, agar dalam perusahaan dapat saling menghormati satu sama yang lain, dan tidak ada yang di rendakan.

Setiap kebutuhan pasti akan ada yang dimana karyawan pasti iniginkan apalagi yang berkaitan dengan mereka dalam bekerja di perusahaan salah satunya kebutuhan akan harga diri yang diman mereka butuh yang dinamakan dihargai mereka dalam bekerja, sebab dengan dihargai mereka dalam bekerja mereka mungkin dapat bekerja dengan optimal sebab itu perusahaan harus selaku memperhatikan semua karyawan, agar dapat mengetahui karyawan berpotensi untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Tatok yang mengatakan bahwa:

“Pasti ada mas, setiap karyawan siapa sih yang tidak mau dihargai oleh perusahaan, dengan adanya kebutuhan tersebut berarti kita di pedulikan oleh perusahaan”.

Dalam penjelasan Bapak Tatok diatas dapat dijelaskan bahwa setiap karyawan ingin semua di hargai oleh perusahaan sebab karyawan perlu dihargai oleh perusahaan dalam bekerja baik maupun buruk sebab mereka juga bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan adanya perusahaan menghargaai mereka, mereka dapat bekerja dengan nyaman dan tenang dalam bekerja.

Bekerja pasti adanya yang dimana karyawan mendapatkan puncak tertinggi mereka dalam bekerja dalam pengalaman Bapak Tatok beliau bercerita bahwa kejadian tersebut saya bekerja dengan lebih dari biasanya dan mendapatkan bonus

serta tambahan yang lainnya, sebab menurut beliau pasti karyawan pasti pernah merasakan hal yang seperti itu, tetapi mereka pastinya bekerja hanya bertujuan untuk yang terbaik untuk perusahaan mereka, hal ini sesuai dengan apa yang disampaiakan dengan Bapak Tatok yang mengatakan bahwa:

“Pernah, sebab yang kita lakukan ini semata-mata untuk perusahaan dan saya yakin bahwa apa yang saya lakukan ini dapat berdampak yang baik dalam perusahaan bahkan prestasi untuk kita sebagai penghargaan ”.

Dalam penjelasan diatas menjelaskan bahwa Bapak Tatok pernah mengalami bekerja pada titik puncak yang dimana beliau mendapatkan penghargaan atau sebagainya, tetapi beliau menjelaskan bahwa sebetulnya beliau tidak menyangka jika akan mendapatkan hal tersebut, tetapi tetap saja hal ini juga termasuk kontribusi beliau kepada perusahaan dan hasilnya jika lebih dapat berbentuk bonus dan sebagainya

e. Informan Kelima : Bapak Markos

Bapak Markos merupakan salah satu karyawan senior dalam bidangnya pada PT. Kemas Super Indonesia. Jabatan beliau adalah sebagai Kasubsi Produksi di PT. Kemas Super Indonesia. Beliau yang menangani tentang rancangan hasil produksi yang dihasilkan oleh para karyawan setiap tahapnya seperti dalam bentuk pembuatan sampai hasil.

PT. Kemas Super Indonesia memiliki reputasi yang bagus, menurut beliau perusahaan tersebut adalah perusahaan yang baik dari segi penggajian karyawan dan pemberian insentif. Menurut beliau sistem penggajian karyawan yang dilakukan

diperusahaan ini tergolong lancar karena jarang nya karyawan mendapatkan keterlambatan gaji. Walaupun pekerjaan dibagian produksi yang sedikit berat, serta berpengalaman dibidangnya. Menurut beliau untuk masalah kabutuhan dasar menurut beliau tidak ada masalah sebab telah di sampaikan sebelumnya seperti gaji tidak ada masalah. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan Bapak Markos yang mengatakan:

“saya rasa sih lancar-lancar aja sebab biasanya itu adalah kebutuhan yang paling sensitiv jika ada mengalami keterlambatan dan masalah”.

Dari makna penjelasan Bapak Markos ini mengatakan bahwa setiap kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik dan tidak ada masalah, sebab ini merupakan hal paling dasar dan harus terpenuhi dengan baik dan lancar.

Dan beliau menjelaskan juga bahwa didalam bekerja dan sudah lama disana, dan pada waktu saya tanyakan tentang kebutuhan beliau yang lainnya tetang kebutuhan rasa aman, bahwa beliau menafsirkan bahwa soal kesejahteraan karyawan dan juga tidak ada masalah, sebab sudah di atur dalam peraturan dan KKB. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Bapak Markos bahwa:

“iya betul mas, bahwa setiap karyawan dijamin kesejahteraan mereka dalam bekerja di perusahaan, sebab kesejahteraan juga sudah di muat dalam peraturan pemerintah juga dan perusahaan”.

Dalam pernyataan Bapak Markos ini mengandung bahwa soal kebutuhan rasa aman dalam bekerja dan beliau menafsirkan tetang kesejahteraan dalam bekerja perusahaan sudah melaksanakan dengan baik. Maka dari itu banyak karyawan mudah bekerja sampai senior seperti beliau ini

Dengan adanya begini bahwa setiap karyawan sudah terpenuhi dari kebutuhan dasar mereka dan kebutuhan akan rasa aman dalam segi kesejahteraan mereka, sebab jika tidak begitu banyak yang akan minta mundur dari perusahaan, maka dari itu ada juga salah satu kebutuhan yang membuat mereka juga nyaman dalam bekerja yaitu kebutuhan akan social atau lingkungan dalam kebutuhan ini sempat saya tanyakan kepada Bapak Markos dan beliau menjawab:

“untuk kebutuhan sosial relatif ya mas, sebab kalau dari saya sih gak ada masalah dan saya di sini juga memppuyai hubungna yang baik dari karyawan maupun pimpinan, dan ini yang akan saya jaga terus sampai kapanpun”.

Dari penjelasan apa yang disampaikan Bapak Markos mengatakan bahwa tidak terjadi masalah, mungkin ini juga sama dengan informan yang lainnya, sebab dari penjelasan beliau yang sudah lama bekerja hanya perlu untuk menjaga hubungan mereka dengan satu yang lainnya.

Setiap karyawan pasti membutuhkan yang dinamakan penghargaan atau bonus mereka dalam bekerja untuk dapat membuat mereka lebih semangat dalam bekerja, di perusahaan sendiri sudah di terapkan sejak dahulu, sebab dengan terjadinya hal tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan kompetitif sesama karyawan yang lainnya, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Markos yang mengatakan bahwa:

“Ada mas, tapi relative jika diberikan kebutuhan tersebut seperti penghargaan jika karyawan bekerja dengan baik pasti di berikan penghargaan atau bonus tapi ya sesuai dengan ketentuan yang berlaku”

Dari penjelasan Bapak Markos diatas dapat di jelaskan bahwa didalam perusahaan itu ada, tetapi tidak semua orang sama antara satu dengan yang lainnya, sebab mereka terdapat perbedaan dari hal jabatan yang menjadikan mereka berbeda, serta seberapa baik mereka dalam bekerja, maka dari itu perusahaan dituntut untuk tetap adil dalam memberikan prestasi kepada karyawannya.

Dari prestasi pasti ada dalam karyawan mereasakan bahwa mereka patut untuk diperhitungkan, dalam bekerja pasti ada yang dinamakan persaingan tetapi dalam untuk mewujudkan keinginan dalam diri sendiri pasti mereka, punya tetapi hasil seberapa mereka bekerja dengan baik, maka biasanya mereka mendapatkan prestasi yang dapat berguna dalam perusahaan di dalam mereka pasti memiliki keinginan yang lebih dari itu, hal ini sesuai dengan apa yang disampikan dengan Bapak Markos yang mengatakan bahwa:

“Perna, siapa sih yang gak mau karyawan dapat berperan penting dalam menghasilkan yang terbaik sampai mendapatkan prestasi, tapi untuk saya yang terpenting saat ini saya bekerja yang terbaik aja mas untuk perusahaan ini”.

Dalam pernyataan Bapak Markos diatas menggambarkan bahwa beliau perna mengalami hal tersebut, yang dimana beliau dalam bekerja menghasilkan sesuatu dan membuat perusahaan besar dalam perusahaan, sejak dari itu beliau bekerja dengan baik dan sampai saat ini kinerja beliau selalu dapat di perhitungkan dalam bekerja.

f. Informan Keenam : Bapak Sanusi

Bapak Sanusi merupakan salah satu karyawan setia yang bekerja pada PT. Kemas Super Indonesia yang memiliki masa kerja lama sekitar 18 tahun dalam perusahaan, yang awalnya beliau hanya menjadi seorang Ekpedisi operator yang dimana jika produk yang di hasilkan jadi beliau yang membawanya ke gudang untuk di kirim ke konsumen dan alat yang digunakan untuk pengiriman yaitu forklip.

Menurut beliau bekerja di PT. Kemas Super Indonesia ini sangat baik dan tidak ada masalah sama sekali, sebab kalo dalam pekerjaan beliau ini sering lebih santai dari pada yang lain, yang penting pekerjaan selesai dan semua beres. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Sanusi yang mengatakan:

“saya kerja disini loh nyaman banget sebab tidak ada paksaan dari pimpinan, pokoknya pimpinan minta saya kerja beres dan baik hanya itu, makanya saya nyaman kerja disini”.

Dari penjelasan Bapak Sanusi diatas dapat disimpulkan bahwa beliau ini sangat nyaman dan bahagia bekerja di perusahaan ini, sebab dari beliau mengatakan yang penting beres, itu menunjukan kepercayaan terhadap karyawan tersebut.

Setah itu dengan adanya kenyamanan, kebutuhan dasar juga diberikan dengan baik oleh perusahaan sebab selama ini menurut Bapak Sanusi tidak ada masalah dengan apa yang paling di butuhkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan Bapak Sanusi yang mengatakan:

“kalo kebutuhannya itu pasti, untuk gaji ikut UMR, tetapi untuk gaji dibagian saya akan meningkat jika masa kerjanya lama seperti tahun-tahunan gitu”.

Dari penjelasan Bapak Sanusi diatas dapat disimpulkan bahwa soal kebutuhan tidak ada masalah bahkan perusahaan menerapkan gaji berapa lama kerja diperusahaan. Jika masa kerja atau loyalitas kerja lam dapat dipastikan gaji dan tunjangan akan meningkat.

Dalam kebutuhan rasa aman beliau menggambarkan tentang kepedulian perusahaan terhadap karyawan hal ini ditunjukkan oleh adanya diikutkan karyawan oleh perusahaan ke lembaga kesehatan yang melindungi mereka dari kejadian yang tidak diinginkan seperti terjadi kecelakaan saat bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dimpaikan dengan Bapak Sanusi yang mengatkan bahwa:

“iya mas untuk kebutuhan rasa aman seperti kesehatan kita diikutkan tapi saya lupa membayar berepa, kalao gak salah itu di bantu juga oleh perusahaan”.

Dari pernyataan Bapak Sanusi itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah menjamin kebutuhan mereka dari segi kebutuhan dasar, rasa aman bahkan sosial. Hal ini sudah dapat dibuktikan dengan mereka bekerja dengan nyaman sampai beberapa tahun di perusahaan.

Di singgung soal kebutuhan sosial beliau menanggapi dengan santai yang mengatakan bahwa dalam sesama karyawan kita bekerja dengan gotong-royong dan saling membantu sebab kita adalah makluk sosial, hal ini senada apa yang disampaikan dengan Bapak Sanusi yang menyatakan bahwa:

“kebutuhan sosial antara karyawan menurut saya sangat baik, sebab mereka mempunyai sikap saling tolong menolong antara karyawan, jika ada karyawan yang tidak bias pasti akan mereka bantu”.

Dari pernyataan Bapak Sanusi itu dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan saling membutuhkan antara satu sama dengan yang lain hal ini menunjukkan dapat ditunjukkan dengan pernyataan beliau yang menyatakan mereka bekerja saling tolong menolong antara satu dengan yang lain agar pekerjaan cepat selesai dengan baik.

Kebutuhan akan harga diri sangat penting kepada karyawan dimana pun mereka bekerja walaupun mereka bekerja dibagian paling bawah sekalipun, hal ini disebabkan bahwa setiap karyawan mempunyai kepribadian yang ingin mereka tunjukan kepada pimpinan dan apapu yang mereka kerjakan baik atau buruk harus dihargai, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Sanusi yang mengatakan bahwa:

“Kalao kebutuhan tersebut harus ada, sebab karyawan juag perlu dihargai dan diberikan penghargaan jika kita bekerja dengan baik tetapi sesuai dengan jabatan atau peraturan yng berlaku”.

Dalam penjelasan Bapak Sanusi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus benar-benar dihargai dalam segi kepribadian mereka dan juga hasil apaun yang merka kerjakan walaupun yang mereka kerjakan benar atau buruk, sebab dengan adanya pimpinan menghargai mereka karyawan pun juga akan menghargai pimpinan, dan juga setiap mahluk sosial mengajarkan setiap orang harus saling menghargai satu sama yang lain agar dapat menjadikan mereka kompak dan saling tolong-menolong.

Setiap manusia pasti adanya yang dimana mereka perlu adanya kemonjolan dari mereka terhadap pimpinan, dengan adanya ini karyawan dapat menunjukan hasil

kerja mereka dari segi baik atau buruk, maka dari itu pimpinan diharuskan untuk terus memonitor mereka dengan seksama, sebab ini tidak terjadi terhadap Bapak Sanusi yang satu ini dalam penjelasannya beliau mengatakan:

“Kalao saya sih pasti mas, gak tau ya mas sebab saya ini kan kerjanya terserah kami, yang penting beres untuk memberikan yang terbaik itu pasti mas”.

Dalam penjelasan Bapak Sanusi diatas dapat digambarkan bahwa beliau bekerja dengan mereka sendiri dan tidak adanya monitoring yang bagus dalam mereka bekerja, hal ini sangat disayangkan sebab hal ini dapat menimbulkan ketidak harmonisan terhadap pimpinan dan karyawan, serta tidak tau apakah pimpinan peduli terhadap mereka, yang penting kebutuhan dasarnya terpenuhi beliau merasakan nyaman dalam bekerja dan inii sangat disayangkan.

4.3 Deskripsi Data Hasil Penyelesaian Kasus

Informasi yang telah didapatkan dari informan kemudian diolah kembali dan diklasifikasikan kedalam tema-tema sesuai penemuan hasil observasi, hal ini bertujuan untuk memfokuskan pokok pembahasan dan mempermudah pemahaman pembaca dalam mencerna informasi yang telah disajikan. Temuan hasil observasi tersebut mengacu pada proses-proses tabulasi data, yang mana penentuan tema ini masuk dalam poin pembuatan table-table. Klasifikasi tema dari hasil penggalian informasi terhadap informan disajikan sebagai berikut:

Table 4.3
Hasil Wawancara Terhadap Informan

Kebutuhan Dasar

No.	Nama	Pernyataan
1.	Yulianto	<i>“iya mas, untuk kebutuhan semua terpenuhi semua secara aturan yang berlaku contohnya gaji sesuai dengan UKM yang sesuai dengan kota malang”.</i>
2.	Denny Punomo	<i>“alhamdulillah mas, perusahaan telah memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan UUD tenaga kerja yang berlaku dan ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja”</i>
3.	Alexzandra T Putri	<i>“kebutuhan karyawan harus diperhatikan dan diberikan dengan baik, sebab karyawan bekerja untuk mendapatkan hasil, dan hasil tersebut untuk kebutuhan sehari-hari dan keluarganya”.</i>
4.	Tatok Harsono	<i>“untuk kebutuhan sih relatif mas secara aturan kita sudah ditentukan berdasarkan KKB jika dibagikan kepada produksi misal mendapatkan 100.0000 serta digudang semua sama berdasarkan KKB tetapi tetap akan berubah jika ada kenaikan tingkat atau jabatan”</i>
5.	Markos	<i>“saya rasa sih lancar-lancar aja sebab biasanya itu adalah kebutuhan yang paling sensitif jika ada mengalami keterlambatan dan masalah”.</i>
6.	Sanusi	<i>“kalao kebutuhannya itu pasti, untuk gaji ikut UMR, tetapi untuk gaji dibagikan saya akan meningkat jika masa kerjanya lama seperti tahun-tahunan gitu”.</i>

Ketentraman

1.	Yulianto	<i>“iya mas, perusahaan itu harus memberikan kebutuhan ketentraman dalam bekerja, sebab dalam bekerja ketentraman adalah salah satu ponit penting bagi karyawan”.</i>
2.	Denny Purnomo	<i>“alhamdulillah mas, perusahaan telah memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan UUD tenaga kerja yang berlaku dan ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja”</i>
3.	Alexzandra T Putri	<i>“kebutuhan dasar salah satu yang dibutuhkan oleh karyawan dalam segi kehidupan, tapi di dalam perusahaan karyawan dibutuhkan keamanan dan kenyamanan pada saat bekerja”.</i>

4.	Tatok Harsono	<i>“untuk interaksi atau kebutuhan sosialnya tergantung sama manusianya gitu sih, tapi jika ditempat saya jika ada konflik pasti ada, tapi bagaiman kita menyelesaikan itu, saya kira gak ada masalah”.</i>
5	Markos	<i>“iya betul mas, bahwa setiap karyawan dijamin kesejahteraan mereka dalam bekerja diperusahaan, sebab kesejahteraan juga sudah di muat dalam peraturan pemerintah juga dan perusahaan”.</i>
6	Sanusi	<i>“saya kerja disini loh nyaman banget sebab tidak ada paksaan dari pimpinan, pokoknya pimpinan minta saya kerja beres dan baik hanya itu, makanya saya nyaman kerja disini”.</i>

Kebersamaan

1.	Yulianto	<i>“kita sampai saat ini tidak pernah ada masalah soalnya kita menjaga satu dengan yang lain dan sampai juga tidak ada larangan untuk melakukan interaksi sesama karyawan selama tidak mengganggu pekerjaan”.</i>
2.	Denny Purnomo	<i>“perusahaan sangatlah ketat dalam masalah keselamatan kerja, sebab jika ada karyawan yang terjadi kecelakaan perusahaan akan merasa rugi jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan.”</i>
3.	Alexzandra T Putri	<i>“perbedaan perlakuan kita terhadap karyawan tidak ada dan kita memperlakukan karyawan kita sama, takutnya terjadi kecemburuan terhadap sesama karyawan mas.</i>
4.	Tatok Harsono	<i>“untuk peraturan itu ada dan di KKB pun juga ada, tentang pekerja pun juga ada”.</i>
5	Markos	<i>“untuk kebutuhan sosial relatif ya mas, sebab klao dari saya sih gak ada masalah dan saya disini juga mempunyai hubungan yang baik dari karyawan maupun pimpinan, dan ini yang akan saya jaga terus sampai kapanpun”.</i>
6	Sanusi	<i>“kebutuhan sosial antara karyawan menurut saya sangat baik, sebab mereka mempunyai sikap saling tolong menolong antara karyawan. jika ada karyawan yang tidak bias pasti akan mereka bantu”.</i>

Penghargaan

1	Yulianto	<i>"Kebutuhan penghargaan pasti ada mas tapi biasanya diberikan kepada karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik dan dapat memenuhi kriteria tertentu dari perusahaan"</i> .
2.	Denny Purnomo	<i>"pasti mas, sebab karyawan pasti ingin dihargai atau dipandang oleh perusahaan dengan begitu kita dapat melakukan hal-hal yang lebih untuk perusahaan"</i> .
3	Alexandara T Putri	<i>"kebutuhan orang itu berbeda-beda mas dengan semakin tinggi jabatannya, semakin pula tinggi keinginan kebutuhan seseorang, salah satunya kebutuhan akan harga diri"</i>
4	Tatok Harsono	<i>"Pasti ada mas, setiap karyawan siapa sih yang tidak mau dihargai oleh perusahaan, dengan adanya kebutuhan tersebut berarti kita dipedulikan oleh perusahaan"</i> .
5	Markos	<i>"Ada mas, tapi relative jika diberikan kebutuhan tersebut seperti penghargaan jika karyawan bekerja dengan baik pasti di berikan penghargaan atau bonus tapi ya sesuai dengan ketentuan yang berlaku"</i>
6	Sanusi	<i>"Kalao kebutuhan tersebut harus ada, sebab karyawan juag perlu dihargai dan diberikan penghargaan jika kita bekerja dengan baik tetapi sesuai dengan jabatan atau peraturan yng berlaku"</i> .

Prestasi

1	Yulianto	<i>"kalao saya relative, sebab disini kita yang bekerja tidak hanya satu tapi ratusan, maka dari itu klao saya bekerja aja yang terbaik, untuk masalah pretasi saya, saya berikan penilaian ke pimpinan aja mas"</i> .
2.	Denny Purnomo	<i>"Pasti setiap orang memiliki cita-cita atau pretasi yang tinggi, pasti dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cita-cita mereka inginkan seperti memiliki jabatan yang mereka inginkan sendiri-sendiri seperti itu mas"</i> .

3	Alexandra T Putri	<i>“Perlu mas, keinginan yang tinggi itu adalah salah satu motivasi karyawan dengan adanya keinginan mereka merasa”.</i>
4	Tatok Harsono	<i>“Perna, sebab yang kita lakukan ini semata-mata untuk perusahaan dan saya yakin bahwa apa yang saya lakukan ini dapat berdampak yang baik dalam perusahaan bahkan prestasi untuk kita sebagai penghargaan”.</i>
5	Markos	<i>“Perna, siapa sih yang gak mau karyawan dapat berperan penting dalam menghasilkan yang terbaik sampai mendapatkan prestasi, tapi untuk saya yang terpenting saat ini saya bekerja yang terbaik aja mas untuk perusahaan ini”.</i>
6	Sanusi	<i>“Kalao saya sih pasti mas, gak tau ya mas sebab saya ini kan kerjanya terserah kami, yang penting beres untuk memberikan yang terbaik itu pasti mas”.</i>

4.4 Pembahasan

Dalam pembahasan ini terdapat lima tema yang diajukan yaitu memiliki yang Kebutuhan dasar yang terpenuhi, memiliki ketentraman yang baik yang dan Kebersamaan yang terbentuk serta terjadinya penghargaan dan prestasi dalam diri karyawan serta terdapat peningkatan kinerja karyawan. Pembahasan berbagai tema yang telah diuraikan diatas, selain didasarkan pada pemaknaan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan juga merujuk pada pendekatan studi kasus, agar supaya penelitian ini mempunyai nilai tambah dari sebuah penelitian kualitatif, sehingga dapat diketahui hubungan dari penelitian analisi motivasi pada PT. Kemas Super Indonesia dengan temuan observasi yang muncul dari hasil penelitian ini. Setiap observasi akan memiliki penjelasannya sendiri seperti:

1. Pengertian Kebutuhan Dasar

Teori yang mendasar dari penelitian ini yakni teori kebutuhan dari Henry Murray. Menurut Murray kebutuhan adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisasi berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh factor lingkungan. Biasanya, kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikan dalam mencapai pemecahannya (Alwisol, 2001)

Dalam penjelasan diatas menggambarkan bahwa kebutuhan itu sangat berpengaruh terhadap motivasi yang dialami oleh karyawan, yang menyebabkan mereka sampai saat ini bekerja lebih dari 10 tahun mereka dalam bekerja di PT. Kemas Super Indonesia.

Kebutuhan dasar dalam bekerja adalah salah bentuk keperluan yang dimana karyawan sangat perlu dipenuhi demi kelangsungan mereka dalam bekerja, serta perusahaan juga harus memberikan kebutuhan yang layak, hal senada apa yang saya temukan dilapangan serta temuan wawancara saya terhadap para informan secara keseluruhan, serta sesuai dengan yang disampaikan dengan para ahli yang mengatakan:

Menurut pendapat (Irwanto, 1989:23) segala sesuatu yang harus dipenuhi oleh setiap manusia agar manusia dapat mempertahankan kehidupannya. Dalam pengertian yang lain, kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia

untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidupnya. Sehingga, kebutuhan diartikan juga sebagai keinginan untuk mendapatkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dengan disertai kemampuan membayarnya, sebab jika kebutuhan tidak terpenuhi maka akan membawa efek negatif.

Bahwa dari hasil observasi karyawan menunjukkan sikap untuk terus bersemangat untuk bekerja sesuai dengan bidang masing-masing mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar mereka dalam bekerja dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Hal senada juga di sampaikan oleh salah satu karyawan Bapak Arif yang mengatakan:

“dalam bekerja kebutuhan dasar harus terpenuhi dengan baik, agar kita dapat bekerja dengan maksimal atau sesuai dengan harapan pimpinan”.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang kebutuhannya dapat diberikan dengan baik mereka dapat bekerja dengan baik dan maksimal serta dalam jika diberikan pekerjaan mereka dapat memberikan yang terbaik dan juga dapat menyelesaikan dengan cepat.

2. Ketentraman

Salah satu hal yang sangat mahal di dunia ini adalah ketentraman. Ia lahir dari sebuah pikiran yang tenang dan melahirkan kebijaksanaan. Kehadirannya merupakan indokasi pengalaman yang matang dan

pengetahuan mendalam tentang cara kerja pikir manusia (Aditya Ana 2013:17)

Kebutuhan dalam ketentram yang diperlukan oleh karyawan juga menjadi factor utama dalam peraturan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Sebab dengan adanya rasa tentram dalam diri mereka mereka akan dapat bekerja dengan nyaman serta tenang, maka dari itu dengan adanya perlakuan perusahaan yang menerapkan hal seperti ini juga akan berdampak dengan kinerja mereka yang dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Kondisi semacam ini sangat berkaitan dengan teori yang di kemukakan oleh (Maslow, 1943:22) dan mendefinisikan kebutuhan akan rasa aman yang di tuliskan sebagai berikut:

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Pernyataan diatas mengandung bahwa kebutuhan akan rasa aman harus dilakukan oleh perusahaan agar semua karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat merasakan keneangan dalam diri mereka masing-masing. Pernyataan tersebut dapat terlihat dengan adanya fenomena yang ada diperusahaan PT. Kemas Super Indonesia yang sangat baik memberikan

kebutuhan mereka secara lengkap dan baik. Maka dengan adanya diberikan kebutuhan ini dapat dipastikan karyawan akan betah terhadap rekan kerja dan juga terhadap perusahaan.

Teori yang berkaitan dengan motivasi kebutuhan juga dikemukakan oleh (Ibnu Sukojo, 2001:78) kebutuhan motivasi merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan kepada karyawannya, dengan begitu karyawan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, serta dapat berpengaruh pada kinerja, teori tersebut dikaitkan dengan kenyataan yang ada dalam lapangan, pada perusahaan PT. Kemas Super Indonesia para karyawan sangat setia terhadap perusahaan sebab disana mereka terasa seperti rumah ke dua bagi mereka, sebab selain kebutuhan semuanya terpenuhi disana mereka juga sudah lama bekerja, dan jika ada keinginan untuk pindah juga memikirkan factor usia, bahkan menurut salah satu Bapak Sanusi juga mengatakan bahwa:

“kita disini sudah enak mas, kebutuhan terpenuhi, jika ingin pindah perusahaan, apakah perusahaan tersebut akan memberikan kebutuhan yang layak seperti disini, kan belum tentu mas”.

Dari paparan diatas menunjukan bahwa mereka akan terus disana sampai tidak sanggup untuk bekerja lagi. Sebab mereka menganggap perusahaan yang lain belum tentu melakukan hal yang sama kepada mereka dengan kebutuhan-kebutuhan yang sangat banyak.

3. Kebersamaan

Kebersamaan memiliki makna sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan atau persaudaraan. Kebersamaan memiliki empat unsur yang harus diciptakan dan dijaga oleh setiap individu yang tergabung didalamnya: sehat dan sepikir (satu visi), tidak egois, kerendahan hati, kerelaan berkorban. (kasminarif, 2013:06).

Dalam teori kebersamaan ini adalah salah satu poin penting juga yang dibutuhkan oleh karyawan seperti kebersamaan yang terus terjalin antara karyawan satu dengan yang lain dan juga karyawan dengan pimpinan agar dengan adanya kebutuhan ini, agar para pelaku pekerja dari tingkat bawah sampai atas dapat berjalan dengan baik serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal senada juga disampaikan oleh salah satu bapak yulianto yang mengatakan bahwa:

“untuk masalah kebersamaan kita antara pekerja bisa terus terjalin, bahkan kalau bisa diluar pekerjaan juga terus terjalin dengan baik”.

Pernyataan beliau ini menunjukkan bahwa kebutuhan kebersamaan sangat diperlukan, bahkan di luar pekerjaan pun mereka akan terus melakukan kebutuhan tersebut, dengan adanya begitu perusahaan juga mengigikan agar kebersamaan dapat membuat karyawan mengerti satu sama dengan yang lain.

Dalam hal ini PT. Kemas Super Indonesia telah menemui apa yang menjadi kebutuhan mereka, seperti jika karyawan memiliki beban kerja yang sangat berat maka dapat dipastikan mendapat kebutuhan yang lebih besar

juga, tapi untuk kebutuhan secara umum seperti perhatian dalam bekerja semua dapat terpenuhi secara rata. Perlu diketahui bahwa dibalik pekerjaan berat yang ditanggungkan kepada pekerja, upah yang diberikan kepada pekerja udah mencapai UMR, seperti yang terlihat banyak karyawan yang dapat upah misal kisaran antara Rp. 200.000,00 – 300.000,00 per harinya. Kalau diamati antara hak dan kewajiban sudah berjalan beriringan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Maka perusahaan akan memberikan selaknyanya dengan beban pekerjaan mereka.

4. Penghargaan

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan, dalam organisasi ada istilah intensif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan/organisasi. (Suwanto 2001:34)

Penghargaan salah satu factor terpenting dalam karyawan sebab dalam pengharhaan ini karyawan dapat merasakan yang dimana mereka bekerja merasa dihargai oleh pimpinan, serta selama bekerja karyawan merasakan bahwa mereka bekerja ada hasilnya dan berguna, bukan hanya itu

penghargaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri terhadap karyawan yang mendapatkan hal tersebut, serta salah satu tips jitu motivasi oleh pimpinan terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Penghargaan juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh salah satu para ahli yang mengatakan bahwa: pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap sajadan pembayaran tetap ditambah variable yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial. (Indriantoro 2001:33)

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan salah satu yang harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan, serta point penting oleh pimpinan dari hal segi motivasi.

5. Prestasi

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan seseorang atau kelompok yang telah dikerjakan, diciptakan dan menyenangkan hati yang di peroleh dengan jalan bekerja. (Djamarah: 1994:37)

Prestasi salah satu bentuk kinerja karyawan yang dihasilkan dengan kerja keras yang tidak instan, dan dari hasil kinerja tersebut karyawan telah menghasilkan yang cukup memuaskan atau memenuhi target yang diberikan oleh pimpinan, oleh sebab itu prestasi harus selalu diberikan oleh pimpinan ke pada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang mereka berikan.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh salah satu para ahli yang menyebutkan bahwa: kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai factor yang memengaruhi baik dari dalam maupun luar individu dalam bekerja (Sardiman A.M 2001:46)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi hal yang harus diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang bekerja keras serta dapat memenuhi target, serta dari segi karyawan yang belum mendapatkan hal tersebut harus tetap di perjuangkan agar dikemudian hari mereka dapat diperhitungkan dalam hal bekerja.

Penjelasan dari tema-tema yang ditemukan pada hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa implementasi dari Analisis motivasi kebutuhan yang ada pada PT. Kemas Super Indonesia adalah jenis motivasi yang menitik beratkan pada kebutuhan karyawan antara pimpinan dan karyawannya yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, akan harga diri atau martabat dan kebutuhan mewujudkan diri. Hubungan seperti ini dapat berdampak positif terhadap perusahaan. Dapat diambil sebagai contoh yaitu kenyamanan karyawan terhadap perusahaan yang di tunjukan dengan lama mereka bekerja di perusahaan. Contoh lain yang dapat diambil adalah peningkatan komitmen atau loyalitas perusahaan terhadap para karyawannya tersebut untuk tetap bertahan dengan segala kondisi yang terjadi pada perusahaan.

Analisis motivasi kebutuhan juga sangat erat kaitannya dengan ajaran islam. Seperti yang telah dijelaskan pada bab 2 yang dikatakan bahwa secara spesifik islam memerintahkan pada kaum muslimin untuk menjaga dan memelihara motivasi kebutuhan. Terdapat beberapa ayat ataupun hadist yang banyak menjelaskan tentang motivasi tersebut. Dalam penjelasan pada bab 2 diambil contoh dengan surat Q.S. At Taubah: 105). yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain dari pada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Maka dari

setiap orang diberikan keistimewaan dalam diri mereka masing-masing, oleh sebab itu menggunakan keistimewaan sebagai keahlian dalam bekerja. Dalam PT. Kemas Super Indonesia menerapkan apa yang dijelaskan sesuai dengan ayat al-Qur'an surat al-Taubah, bahwa dalam perusahaan mengedepankan karyawan untuk ahli dalam bekerja sesuai dengan bagian-bagiannya.

Garis besar dari penerapan Analisis motivasi kebutuhan yang ada pada PT. Kemas Super Indonesia yang mengacu pada visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi motivasi kebutuhan terhadap seluruh karyawan yang merupakan perwujudan untuk memberikan kebutuhan yang baik kepada pimpinan maupun karyawan. Dengan adanya misi tersebut maka perusahaan berupaya keras dalam mengembangkan motivasi kebutuhan agar dapat menunjang kinerja yang menghasilkan produktivitas yang meningkat dalam perusahaan. Selain itu, motivasi kebutuhan ini juga dipertegas dalam komunikasi perusahaan yang pertama dengan mengedepankan kekerabatan yang terjalin pimpinan dan karyawan, hal ini ditunjukkan dengan cara kerja yang relatif bebas dan santai untuk membentuk rasa nyaman antar karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan kewajibannya dengan mudah dan nyaman. bukan hanya itu saja dengan adanya terpenuhi motivasi kebutuhan secara keseluruhan itu akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kebutuhan motivasi yang berkembang dalam perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini adalah kebutuhan motivasi yang mana fakta menunjukkan adanya peningkatan yang mendalam dalam karyawan, sehingga masing-masing dalam perusahaan antara pimpinan dan karyawan dapat berjalan dengan baik seperti fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan martabat dan kebutuhan untuk mewujudkan diri. Hasil yang di dapat dari observasi yang menggunakan pendekatan studi kasus tersebut memunculkan tema-tema yang didasari pada perkembangan kebutuhan motivasi tersebut adalah kebutuhan dasar, ketentraman, kebersamaan, penghargaan dan serta kebutuhan prestasi. Dengan demikian kebutuhan motivasi terdapat pada perusahaan tersebut, hal ini di tunjukan dengan peningkatan kerja karyawan yang bekerja pada PT. Kemas Super Indonesia.

Kebutuhan motivasi yang diusung oleh perusahaan PT. Kemas Super Indonesia tersebut sebetulnya sudah terbentuk semenjak perusahaan didirikan. Kebutuhan motivasi tersebut memberikan semangat yang baik dalam karyawan. Dengan kata lain kebutuhan motivasi dapat meningkat kerja dalam diri karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dapat digambarkan lewat kebutuhan motivasi yang ada

pada perusahaan manufaktur PT. Kemas Super Indonesia. Kebutuhan motivasi tersebut dicerminkan dengan semua kebutuhan mereka semua terpenuhi dari dasar sampai yang ada dalam diri mereka. Maka dari itu dengan adanya kebutuhan sudah terpenuhi mereka bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja yang signifikan.

5.2 Saran

Bedasarkan hasil penelitian ini, penelitian perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Kemas Super Indonesia sebagai perusahaan industri manufaktur Carton/Kardus demi perkembangan perusahaan ini untuk beberapa dekade yang akan datang. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan PT. Kemas Super Indonesia ini lebih memperhatikan soal kebutuhan tentang ketiga sebab adanya karyawan masih yang belum sedikit melakukan itu dan juga masih ada yang mengabaikan.
2. Pimpinan agar lebih mengupayakan dalam perbaikan interaksi para karyawan terhadap pimpinan agar lebih harmonis dan semakin baik.
3. Jam lembur sebaiknya diminimalisir dikarenakan banyak karyawan yang sudah tidak mampu untuk mengerjakan jam kerja lembur karena faktor fisik yang sudah lelah akibat jam kerja reguler.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sardiman., 2001, interaksi dan motivasi belajar mengajar., penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Aami, S. (2010). Analisis motivasi kerja terhadap guru: studi kasus guru honorer.
- Abdilah, H. R. (2011). Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.
- Aditya, Ana. 2013. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manasia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Alwisol. 2001. Psikologi Kepribadian - Edisi Revisi. Malang
- Chase, Richard B, F. Robert Jacobs, and Nicholas J Aquilano. (2005). *Operations*
- Creswell, Jonh W., 1994. *Reseach Design Qualitative and Quantitave Approaches*. SAGE Publication, Inc USA
- Handoko, T Hani, (2003), manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, E.M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, pengadaan, pengembangan, pengompen sosial dan peningkatan produktivitas pegawai, Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hebasuiki. (2010). Analisis motivasi kerja karyawan perawatan: studi kasus di Akademi Perawatan Patria Husada Surakarta.
- Indriantoro, Nur, 2001. Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sitem penghargaan terhadap keefektifan penerapan teknik TWM (study empiris pada perusahaan manufactur di indonesia). The indonesian journal of accounting research (jurnal riset akuntansi indonesia). Vol. 4 no. 1
- Irwanto, (1989), *Psikologi Umum*, Gramedia, Jakarta: UI-PRESS.
- Kasminarif, 2013, kebersamaan dalam organisasi. Surakarta: PT. Indah Jaya Utama

Listiyanto & Stiaji. (2007). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM Kota Surabaya. Husada

Management for Competitive Advantage, 11th edition. McGraw-Hill, New

Mardiana. (2010). Analisis motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Medan.

Marshall., Catherine dan Rossman, Gretchen B., *Designing Qualitative Research*, Sage Publication, London, 2002.

Maslow, Abraham Harold. 1943. *The Farther Reaches of Human Nature*. Pennsylvania: Offset Paperback Mfrs. Inc.

Mathis, Robert L. John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba 4.

Miles, B. Matthew dan Huberman, A. Michael. 2007. *Analisis Data Kualitatif*.

Moehariono 2009. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.

Moeleong, Lexy J. 2007. *Teknik Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moh As'ad, *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta, edisi ke empat. Jakarta

Muwafik, (2001) *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif.

Ningrum, P. D. (2010). Peranan kompensasi karyawan dalam peningkatan: studi kasus pada PT. Kusumahadi Santosa.

Noeng, Muhadjir. H. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif (3rd)*. Yogyakarta : Sarasin

Novinty, L. N. (2007). Motivasi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada WNI keturunan India: studi kualitatif pada Komunitas Koja di Kota Semarang.

R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2009). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rosemary, R. (2010). Analisis motivasi dan tantangan berhenti merokok: studi kasus di Banda Aceh.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet Wiyadi, 2007, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Bharata, Jakarta.
- Soetrisno Loekman, 2007 *Menuju Masyarakat Partisipatif*, Yogyakarta : Kanisius.
- Sucipto, 2009. Penilaian Kinerja Keuangan, Jurnal Jurusan Akutansi, Fakultas Ekonomi universitas sumatra utara, medan
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pembangunan Kopentensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Sugiyono 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Pustaka Alfabeta
- Suryadi. (2010). Analisis motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau Samarinda.
- Suwanto, 2001, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV, Suci Press. Bandung
- Swastinah, Titin. 2002. Motivasi peningkatan kinerja : PT. Indah Sari
- Uno, H. H. B. (2007). Teori motivasi dan pengukurannya: analisis dibidang pendidikan. Bumi aksara, jakarta
- Wahjosumidjo, 1994, **Kepemimpinan dan Motivasi**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Winardi. 2004. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Salemba empat. Jakarta
- Wursanto, IG.,(1998), *Manajemen kepegawaian*, yogyakarta, kamisius. York.

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Junaedi Abdullah
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 24 Juni 1993
Alamat Asal : Jalan Seruni C. 21 No. 2 Bedali Lawang Kabupaten
Malang
Telepon/Hp : 081234841424
E-mail : Jun_Ramadan@Yahoo.com

Pendidikan Formal

1999-2005 : SDN Bedali 1 Lawang
2005-2008 : SMP Negeri 2 Lawang
2008-2011 : SMA Islam AL' Maarif Singosari
2011-2015 : UIN Malang, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Pendidikan Non Formal

2011-2012 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2013 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Taek Kwondo SMA Islam AL' Maarif 2008
- Anggota Theater SMA Islam AL' Maarif 2008

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2011
- Pengawas pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013-2014



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/Ak-X/S1/II/2013
Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : Junaedi Abdullah
NIM/ Jurusan : 11510059/ Manajemen
Pembimbing : Dr. Siswanto,. SE., MSi
JudulSkripsi : Analisis Motivasi Karyawan PT. Kemas Super Indonesia

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Dosen Pembimbing
1	17 Februari 2015	Pembahasan Judul	1.
2	4 Maret 2015	Konsultasi Proposal	2.
3	15 Maret 2015	Konsultasi Proposal	3.
4	15 April 2015	ACC Proposali	4.
5	2 Agustus 2015	Konsultasi Kuisisioner	5.
6	1 September 2015	Konsultasi BAB IV	6.
7	8 September 2015	Konsultasi BAB V	7.
8	1 Oktober 2015	Revisi BAB V	8.
9	30 Desember 2015	ACC (BAB I-V)	9.

Malang, 11 Januari 2016

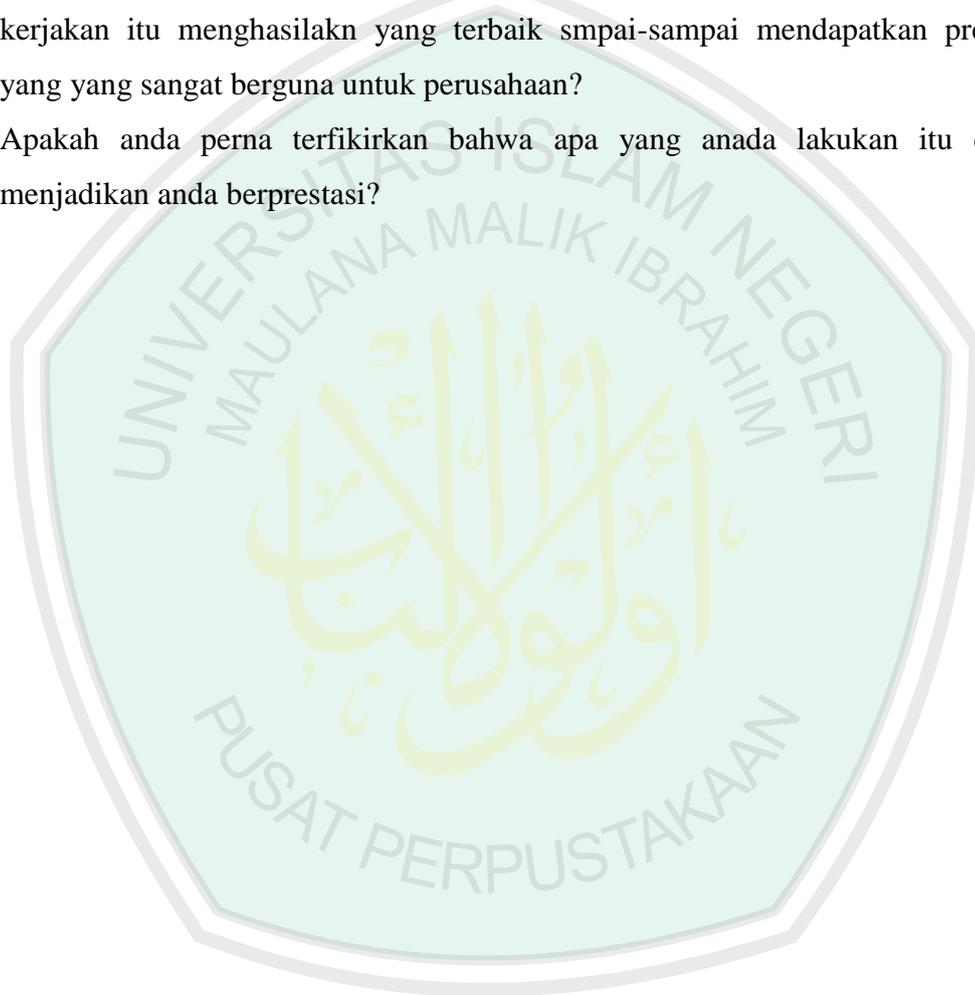
Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc. M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana perasaan anda bekerja di perusahaan ini?
2. Apakah anda dalam bekerja di perusahaan kebutuhan dasar anda sudah di berikan secara lengkap?
3. Bentuk kebutuhan seperti apa yang di berikan perusahaan kepada anda?
4. Apakah dalam perusahaan anda ada salah satu karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhan?
5. Apakah anda pernah terpikirkan untuk pindah kerja?
6. Bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan terhadap anda?
7. Apakah selama anda bekerja tidak ada masalah terkait kabutuhan sekunder/primer dan Sbgainya?
8. Apakah anda akan protes jika kebutuhan anda tidak bisa diberikan oleh perusahaan?
9. Apakah anda mempunyai keinginan untuk pindah tempat kerja, jika kebutuhan anda tidak bisa diberikan oleh perusahaan?
10. Ada yang dinamakan kebutuhan rasa aman dalam bekerja, apakah dalam perusahaan menjamin semua itu?
11. Bagaimana cara perusahaan memberikan jaminan sosial kepada anda?
12. Apakah diperusahaan ini terdapat strata sosial yang membedakan antara karyawan dan pemilik?
13. Ada kebutuhan yang dinamakan kebutuhan sosial, apakah anda merasa perusahaan telah melakukan itu?
14. Bagaimana suasana kerja diperusahaan ini?
15. Bagaimana keterkaitan/hubungan anda terhadap pimpinan?
16. Apakah anda merasa tertekan bekerja diperusahaan ini?
17. Apakah kebutuhan harga diri/martabat juga diterapkan diperusahaan ini?
18. Kan ada kebutuhan yang di namakan akulatisasi diri, apakah kebutuhan ini hanya di peruntukan untuk semua karyawan?

19. Apakah dalam perusahaan juga ada kebutuhan yang dimana jika karyawan bekerja dengan baik akan dapat penghargaan?
20. Apakah setiap penghargaan itu sama setiap karyawan?
21. Apakah anda pernah merasa yang pada saat bekerja, merasa apa yang anda kerjakan itu menghasilkan yang terbaik sampai-sampai mendapatkan prestasi yang sangat berguna untuk perusahaan?
22. Apakah anda pernah terfikirkan bahwa apa yang anda lakukan itu dapat menjadikan anda berprestasi?



NAMA	PERNYATAAN (NARASUMBER)	TEMA
YULIANTO	<i>“iya mas, untuk kebutuhan semua terpenuhi semua secara aturan yang berlaku contohnya gaji sesuai dengan UKM yang sesuai dengan kota malang”.</i>	KEBUTUHAN DASAR
DENEY PURNOMMO	<i>“alhamdulillah mas, perusahaan telah memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan UUD tenaga kerja yang berlaku dan ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja”</i>	
ALEXZANDR A T PUTRI	<i>“kebutuhan karyawan harus diperhatikan dan di berikan dengan baik, sebab karyawan bekerja untuk mendapatkan hasil, dan hasil tersebut untuk kebutuhan sehari-hari dan keluarganya”.</i>	
TATOK HARSONO	<i>“untuk kebutuhan sih relatif mas secara aturan kita sudah di tetukan berdasarkan KKB ,jika di bagian kepada produksi misal mendapatkan 100.0000 serta di gudang semua sama berdasarkan KKB tetapi tetap akan berubah jika ada kenaikan tingkat/jabatan”</i>	
MARKOS	<i>“saya rasa sih lancar-lancar aja sebab biasanya itu adalah kebutuhan yang paling sensitif jika ada mengalami keterlambatan dan masalah”.</i>	
SANUSI	<i>“kalao kebutuhannya itu pasti, untuk gaji ikut UMR, tetapi untuk gaji di bagian saya akan meningkat jika masa kerjanya lama seperti tahun-tahunan gitu”.</i>	

NAMA	PERNYATAAN (WAWANCARA)	TEMA
YULIANTO	<i>“iya mas, perusahaan itu harus memberikan kebutuhan ketetraman dalam bekerja, sebab dalam bekerja ketentram adalah salah satu ponit penting bagi karyawan”.</i>	KETENTRAMAN
DENY PURNOMO	<i>“alhamdulillah mas, perusahaan telah memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan UUD tenaga kerja yang berlaku dan ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja”</i>	
ALEXZANDR A T PUTRI	<i>“kebutuhan dasar salah satu yang di butuhkan oleh karyawan dalam segi kehidupan, tapi di dalam perusahaan karyawan di butuhkan keamanan dan nyaman pada saat bekerja”.</i>	
TATOK HARSONO	<i>“untuk interaksi/kebutuhan sosialnya tergantung sama manusianya gitu sih, tapi jika di tempat saya jika ada konflik pasti ada, tapi bagaiman kita menyelesaikan itu, saya kira gak ada masalah”.</i>	
MARKOS	<i>“iya betul mas, bahwa setiap karyawan di jamin kesejahteraan mereka dalam bekerja di perusahaan, sebab kesejahteraan juga sudah di muat dalam peraturan pemerintah juga dan perusahaan”.</i>	
SANUSI	<i>“saya kerja di sini loh nyaman banget sebab tidak ada paksaan dari pimpinan, pokoknya pimpinan minta saya kerja beres dan baik hanya itu, makanya saya nyaman kerja di sini”.</i>	

NAMA	PERNYATAAN (NARASUMBER)	TEMA
YULIANTO	<i>“kita sampai saat ini tidak pernah ada masalah soalnya kita menjaga satu dengan yang lain dan sampai juga tidak ada larangan untuk melakukan interaksi sesama karyawan selama tidak mengganggu pekerjaan”.</i>	KEBERSAMAAN
DENY PURNOMO	<i>“perusahaan sangatlah ketat dalam masalah keselamatan kerja, sebab jika ada karyawan yang terjadi kecelakaan perusahaan akan merasa rugi jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan.”</i>	
ALEXZANDR A T PUTRI	<i>“perbedaan perlakuan kita terhadap karyawan tidak ada dan kita memperlakukan karyawan kita sama, takutnya terjadi kecemburuan terhadap sesama karyawan mas.</i>	
TATOK HARSONO	<i>“untuk peraturan itu ada dan di KKB pun juga ada, tentang pekerja pun juga ada”.</i>	
MARKOS	<i>“untuk kebutuhan sosial relatif ya mas, sebab kalau dari saya sih gak ada masalah dan saya di sini juga mempunyai hubungan yang baik dari karyawan maupun pimpinan, dan ini yang akan saya jaga terus sampai kapanpun”.</i>	
SANUSI	<i>“kebutuhan sosial antara karyawan menurut saya sangat baik, sebab mereka mempunyai sikap saling tolong menolong antara karyawan. jika ada karyawan yang tidak biasa pasti akan mereka bantu”.</i>	

NAMA	PERNYATAAN (NARASUMBER)	TEMA
YULIANTO	<i>“Kebutuhan penghargaan pasti ada mas tapi biasanya di berikan kepada karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik dan dapat memenuhi kreteria tertentu dari perusahaan”.</i>	PENGHARGAAN
DENY PURNOMMO	<i>“pasti mas, sebab karyawan pasti ingin dihargai/di pandang oleh perusahaan dengan begitu kita dapat melakukan hal-hal yang lebih untuk perusahaan”.</i>	
ALEXZANDR A T PUTRI	<i>“kebutuhan orang itu berbeda-beda mas dengan semakin tinggi jabtannya, semakin pula tinggi keinginan kebutuhan seseorang, salah satunya kebutuhan akan harga diri”</i>	
TATOK HARSONO	<i>“Pasti ada mas, setiap karyawan siapa sih yang tidak mau di hargai oleh perusahaan, dengan adanya kebutuhan tersebut berarti kita di pedulikan oleh perusahaan”.</i>	
MARKOS	<i>“Ada mas, tapi relative jika di berikan kebutuhan tersebut seperti penghargaan jika karyawan bekerja dengan baik pasti di berikan penghargaan atau bonus tapi ya sesuai dengan ketentuan yang berlaku”</i>	
SANUSI	<i>“Kalao kebutuhan tersebut harus ada, sebab karyawan juag perlu di hargai dan di berikan penghargaan jika kita bekerja dengan baik tetapi sesuai dengan jabatan atau peraturan yng berlaku”.</i>	

NAMA	PERNYATAAN (NARASUMBER)	TEMA
YULIANTO	<i>“kalo saya relative, sebab disini kita yang bekerja tidak hanya satu tapi ratusan, maka dari itu kalo saya bekerja aja yang terbaik, untuk masalah pretasi saya, saya berikan penilaian ke pimpinan aja mas”.</i>	PRESTASI
DENY PURNOMO	<i>“Pasti setiap orang memiliki cita-cita/prestasi yang tinggi, pasti dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cita-cita mereka inginkan seperti memiliki jabatan yang mereka inginkan sendiri-sendiri seperti itu mas”.</i>	
ALEXZANDR A T PUTRI	<i>“Perlu mas, keinginan yang tinggi itu adalah salah satu motivasi karyawan dengan adanya keinginan mereka merasa”.</i>	
TATOK HARSONO	<i>“Perna, sebab yang kita lakukan ini semata-mata untuk perusahaan dan saya yakin bahwa apa yang saya lakukan ini dapat berdampak yang baik dalam perusahaan bahkan pretasi untuk kita sebagai penghargaan ”.</i>	
MARKOS	<i>“Perna, siapa sih yang gak mau karyawan dapat berperan penting dalam menghasilkan yang terbaik sampai mendapatkan prestasi, tapi untuk saya yang terpenting saat ini saya bekerja yang terbaik aja mas untuk perusahaan ini”.</i>	
SANUSI	<i>“Kalao saya sih pasti mas, gak tau ya mas sebab saya ini kan kerjanya terserah kami, yang penting beres untuk memberikan yang terbaik itu pasti mas”.</i>	