

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Sejarah Perusahaan

Perusahaan Tegel PT Malang Indah Genteng Rajawali merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang industri *paving stone* segi enam. Perusahaan berbentuk Perusahaan Perseorangan ini dengan Surat Ijin Pendirian Usaha (SIPU) dari Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Malang No. 69/I/1976 tertanggal 10 Februari 1976.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1976 oleh H. Machfud yang terletak di Jl. Syarif Al Qodri (Embong Arab) no 25 Malang dengan tenaga kerja berjumlah 15 orang, yang terdiri dari 8 orang tenaga tetap dan 7 orang tenaga harian. Tempat tersebut hanya bersifat sementara, karena area tanahnya sempit. Sehingga tempat tersebut untuk sementara waktu ditutup sambil mengadakan perencanaan yang lebih matang.

Pada bulan Maret 1977, H. Machfud meninggal dunia dan pimpinan digantikan oleh Minulah Yasin yang hanya menjabat selama kurang lebih 6 bulan saja. Setelah itu pimpinan perusahaan diambil oleh Umar Muhammad yang menjabat sebagai pimpinan sampai saat ini.

Pada tahun 1989 lokasi perusahaan ini dipindahkan ke Jl. S. Supriyadi 153 A Malang, dengan luas lokasi sekitar **4000 m²**. Di lokasi yang baru ini perusahaan mengalami banyak perubahan dan kemajuan yang pesat dalam

menjalankan usahanya. Hal ini ditandai dengan meningkatnya omset penjualan dari produk yang dihasilkan. Salah satu prestasi yang pernah dicapai oleh perusahaan ini dalam membuktikan keunggulan produknya ditandai dengan adanya penilaian kualitas produk dari Departemen Perindustrian RI berupa Standar Industri Indonesia (SII) dengan surat No. 0014/72 tanggal 19 Mei 1983. (Sumber : PT Malang Indah Genteng Rajawali)

4.1.2 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh PT Malang Indah Genteng Rajawali adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan volume penjualan.

Usaha perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan dipandang perlu oleh pihak perusahaan dengan maksud untuk meningkatkan keuntungan dan menunjukkan kemampuan serta keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya.

b. Mengoptimalkan laba

Dalam jangka panjang perusahaan harus berusaha mencapai laba yang optimal, dengan sejalan selalu menjaga keseimbangan antara penerimaan dengan pengeluaran serta penerimaan dan mengerungai pengeluaran yang dianggap tidak perlu. Atau dengan kata lain, perusahaan berusaha beroperasi secara efektif dan efisien di setiap bagian guna laba yang optimal.

c. Mengadakan ekspansi

Ekspansi usaha atau perluasan usaha dirasa perlu dilakukan apabila perusahaan telah mencapai tujuan jangka pendeknya dan telah mencapai keuntungan yang ditargetkan. (Sumber : PT Malang Indah Genteng Rajawali)

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan mempunyai peranan penting bagi kelancaran operasi perusahaan dan rencana pengembangan usaha pada masa yang akan datang. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan harus dipertimbangkan. Faktor-faktor Pemilihan lokasi PT Malang Indah Genteng Rajawali yang terletak di JL. S Supriyadi 153 A Malang adalah sebagai berikut:

1. Faktor primer

a. Bahan baku

Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan bahan baku yang murah dan dekat dengan lokasi pabrik. Dalam hal ini pihak perusahaan tidak kesulitan dalam mendapatkan bahan baku, karena bahan baku yang digunakan didatangkan dari Surabaya dan daerah sekitar lokasi usaha yaitu Pasuruan, Kepanjen, dan Sukorejo.

b. Tenaga kerja

Daerah di sekitar lokasi perusahaan banyak menyediakan tenaga kerja yang relatif murah, sehingga untuk masalah tenaga kerja tidak banyak mengalami kesulitan.

c. Transportasi

Lokasi perusahaan yang berada di tepi jalan raya jurusan Gadang memudahkan transportasi untuk membeli bahan baku maupun dalam memasarkan hasil produksi.

d. Letak dari pasar

Produk dari perusahaan ini dipasarkan di daerah-daerah sekitar wilayah Malang dan beberapa kota di sekitar Malang. Jadi tidak sampai keluar provinsi, karena sudah banyak terdapat perusahaan sejenis di setiap daerah. Maka dari itu perusahaan ini tidak kesulitan dalam memasarkan produknya.

e. Tenaga listrik dan air bersih

Pihak perusahaan bisa mengatasi kebutuhannya dalam hal pemenuhan tenaga listrik dan air bersih karena lokasi perusahaan masih berada pada wilayah operasi PLN dan PDAM kota Malang untuk daerah yang bersangkutan.

2. Faktor sekunder

a. Peluang ekspansi

Pertimbangan letak pasar, letak bahan baku, dan sarana transportasi memungkinkan pihak perusahaan untuk melakukan ekspansi usaha apabila kondisi perekonomian telah membaik. Terutama apabila kondisi perusahaan sendiri telah siap untuk melakukan perluasan usaha.

b. Masyarakat

Masyarakat sekitar lokasi perusahaan umumnya menunjukkan sikap yang positif, karena operasi perusahaan tidak menimbulkan polusi (baik air, tanah, maupun udara) terhadap lingkungan sekitar. Selain itu banyak tenaga kerja yang diambil dari masyarakat sekitar lokasi perusahaan sehingga keberadaan perusahaan ini bisa memberikan pekerjaan kepada sebagian anggota masyarakat di sekitarnya. (Sumber : PT Malang Indah Genteng Rajawali)

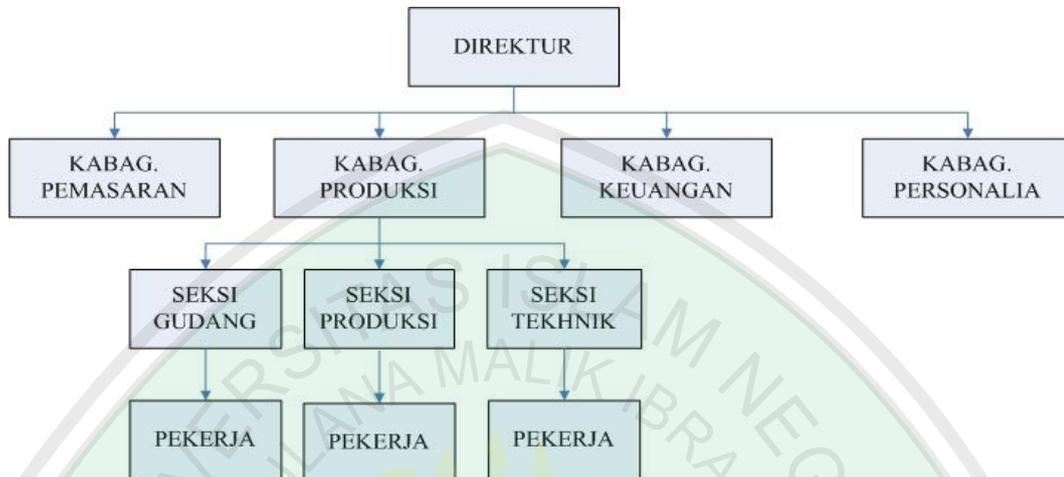
4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan antar fungsi yang berada dalam suatu organisasi, dan menunjukkan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh setiap fungsi. Struktur organisasi yang baik akan dapat mengatur serta membagi tugas dan wewenang pada masing-masing fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya. Struktur organisasi yang dianut PT Malang Indah Genteng Rajawali ini adalah bentuk organisasi garis dimana tiap-tiap fungsi langsung bertanggungjawab kepada pimpinan.

Di PT Malang Indah Genteng Rajawali, seorang direktur membawahi 4 Kepala Bagian yaitu Kepala Bagian Personalia, Kepala Bagian Produksi, Kepala Bagian Pemasaran, dan Kepala Bagian Keuangan. Sedangkan Kepala Bagian Produksi membawahi mandor gudang, mandor produksi, dan mandor tehnik.

Dapat kita lihat struktur organisasi PT Malang Indah Genteng Rajawali lebih jelasnya disajikan seperti gambar di bawah ini.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Malang Indah Genteng Rajawali (Sumber: PT Malang Indah Genteng Rajawali)



Berdasarkan gambar di atas deskripsi tugas dan wewenang masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Menentukan rencana kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan
- b. Mengawasi jalannya perusahaan
- c. Bertanggungjawab atas kelangsungan hidup perusahaan
- d. Menetapkan rencana kerja perusahaan
- e. Mengevaluasi kinerja perusahaan serta berkuasa mengangkat dan memberhentikan pegawai
- f. Mengamati dan menganalisa keadaan bisnis secara umum dan keadaan perekonomian
- g. Mewakili perusahaan dalam mengadakan hubungan dengan pihak luar

2. Kepala Bagian Pemasaran

- a. Mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran sesuai dengan kebijakan perusahaan
- b. Menyusun rencana pemasaran
- c. Mencari order serta berusaha memperluas daerah pemasaran
- d. Mengadakan promosi tentang produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan
- e. Bertanggungjawab kepada pimpinan atas kegiatan pemasaran perusahaan

3. Kepala Bagian Produksi

- a. Menyusun rencana produksi dan kegiatannya
- b. Menjaga kelancaran proses produksi serta mengadakan pengawasan terhadap jalannya produksi
- c. Menjaga mutu atau kualitas barang hasil produksi
- d. Menentukan jumlah, jenis, serta kapan bahan-bahan harus dibeli untuk menunjang keberhasilan kelancaran produksi

d. Kepala Bagian Keuangan

- a. Bertanggungjawab terhadap masalah pengelolaan keuangan untuk operasi perusahaan
- b. Melaporkan keadaan keuangan perusahaan kepada direktur perusahaan
- c. Memonitor dan mengantisipasi sirkulasi keuangan perusahaan
- d. Memeriksa laporan-laporan yang dibuat oleh bawahan

- e. Bertanggungjawab kepada pimpinan atas pengelolaan keuangan perusahaan
- e. Kepala Bagian Personalia
 - a. Menyeleksi pegawai baru saat penerimaan sesuai petunjuk pimpinan
 - b. Mengkoordinir, mengawasi, dan membina pegawai agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan
 - c. Bertanggungjawab kepada pimpinan perusahaan
- f. Seksi Gudang
 - a. Mengkoordinir bagian gudang
 - b. Mengawasi dan mencatat keluar masuknya barang dalam gudang, serta melaksanakan aktivitas pembelian bahan baku
 - c. Bertanggungjawab kepada Kepala Bagian Produksi
- g. Seksi Produksi
 - a. Mengkoordinir pekerjaan bagian produksi
 - b. Mengawasi pelaksanaan proses produksi agar sesuai dengan rencana produksi
 - c. Bertanggungjawab kepada Kepala Bagian Produksi
- h. Seksi Teknik
 - a. Mengkoordinir pekerja dalam menjalankan mesin-mesin dan peralatan
 - b. Mengawasi penggunaan mesin dan peralatan produksi
 - c. Memelihara mesin dan peralatan produksi

d. Bertanggungjawab kepada Kepala Bagian Produksi

i. Pekerja

a. Melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan

b. Bertanggungjawab kepada Kepala Bagian masing-masing

Jumlah seluruh pegawai yang bekerja di PT Malang Indah Genteng Rajawali terdiri dari pekerja pria dan wanita yang semuanya berjumlah 52 orang dengan perincian menurut fungsinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Fungsi dalam PT Malang Indah Genteng Rajawali

No	Fungsi	Jumlah
1.	Direktur	1 orang
2.	Kabag Pemasaran	1 orang
3.	Kabag Produksi	1 orang
4.	Kabag Keuangan	1 orang
5.	Kabag Personalia	1 orang
6.	Seksi Gudang	1 orang
7.	Seksi Produksi	1 orang
8.	Seksi Teknik	1 orang
9.	Supir	2 orang
10.	Pekerja Harian	40 orang
11.	Pesuruh	2 orang
Jumlah		52 orang

Sumber: PT. Malang Indah Genteng Rajawali, 2014

Adapun jam kerja yang berlaku pada PT Malang Indah Genteng Rajawali adalah sebagai berikut:

1. Senin-Kamis

Jam Kerja I : 08.00 – 12.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

Jam Kerja II : 13.00 – 17.00 WIB

2. Jum'at

Jam Kerja I : 08.00 – 12.00 WIB

Istirahat : 11.30 – 13.00 WIB

Jam Kerja II : 13.00 – 17.00 WIB

3. Sabtu

Jam Kerja I : 08.00 – 12.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

Jam Kerja II : 13.00 – 17.00 WIB

4.1.5 Sistem Penggajian dan Pengupahan

Sistem penggajian dan pengupahan pada PT Malang Indah Genteng Rajawali adalah sebagai berikut:

1. Sistem Bulanan

Gaji bulanan diberikan kepada pegawai tetap pada akhir bulan yang besarnya ditentukan berdasarkan jabatan dan tanggungjawab yang dipegangnya, antara lain Direktur, Kepala Bagian, Seksi, Sopir, dan Pesuruh, sedangkan besarnya gaji pegawai tetap berkisar antara Rp 300.000,00- Rp1.000.000,00 per bulannya. Kenaikan gaji tiap 1-2 tahun melihat situasi.

2. Sistem Mingguan

a. Upah Harian

Besarnya upah harian dihitung berdasarkan hari kerja dan dibayar setiap hari Sabtu. Upah ini diberikan kepada pekerja harian yaitu pekerja bagian produksi.

b. Upah Borongan

Upah borongan diberikan kepada pekerja borongan bagian pencetakan, dilihat dari besar-kecilnya hasil produksi yang dihasilkan.

c. Bonus

Pemberian bonus Rp 10.000 tiap minggu jika selama seminggu karyawan selalu masuk tanpa absen. Untuk kiriman sore diberikan bonus tambahan Rp 15.000.

d. Komisi

Komisi diberikan sejumlah Rp. 1000 x jumlah per-m² paving kepada semua karyawan jika membawa konsumen.

Selain pemberian gaji dan upah tersebut, perusahaan juga memberikan beberapa tunjangan. Antara lain berupa :

1. THR berupa beras @10 kg, uang 700-1 juta, 2 kemeja/kain beserta ongkos jahit 75 ribu dan zakat Rp 100 s/d 250 ribu.
2. Santunan pengobatan kepada pegawai sakit biaya diganti 100% oleh perusahaan jika terjadi karena produksi di perusahaan dan jika sakit di luar perusahaan biaya diganti 50% .

Pemberian tunjangan ini dimaksudkan untuk membangkitkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, serta untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. (Sumber : PT Malang Indah Genteng Rajawali)

4.1.6 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

1. Absensi

Tabel 4.2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Tegel Malang Indah Genteng Rajawali
tahun 2010-2013

No.	Tahun	Alfa	Ijin	Sakit
1.	2010	-	4 orang	15 orang
2.	2011	2 orang	3 orang	20 orang
3.	2012	-	3 orang	17 orang
4.	2013	-	2 orang	14 orang

Sumber : PT. Malang Indah Genteng Rajawali, 2010-2013

2. Labor Turn Over (LTO)

Tabel 4.3
Data LTO
PT. Malang Indah Genteng Rajawali
Tahun 2010-2013

No.	Tahun	Frekuensi keluar (karena tidak lagi bekerja)	Frekuensi masuk (rekrutmen menggantikan yang keluar)
1.	2010	10	10
2.	2011	12	12
3.	2012	8	8
4.	2013	3	3

Sumber : PT. Malang Indah Genteng Rajawali, 2010-2013

4.1.7 Produksi

Produksi utama yang dihasilkan oleh PT Malang Indah Genteng Rajawali adalah paving stone. Adapun produk lainnya yaitu kansting, dan genteng. Dalam menghasilkan produk, PT Malang Indah Genteng Rajawali membutuhkan bahan baku dan bahan penolong, mesin dan peralatan, dan proses produksi.

1. Bahan yang digunakan

Bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Bahan baku, yang terdiri dari:

- 1) Semen
- 2) Pasir
- 3) Mill putih

b. Bahan penolong, yang terdiri dari:

- 1) Flyash (bahan pembantu semen)
- 2) Abu batu
- 3) Tingsla (O_5)
- 4) Tepol
- 5) Kain
- 6) Minyak tanah
- 7) Malam
- 8) Fereb (zat pewarna)
- 9) Lain-lain

2. Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi yaitu:

- a. Mesin pencampur/mollen
- b. Mesin pengepres
- c. Mesin pencetak
- d. Cetakan

- e. Bak perendam
- f. Ayakan pasir
- g. Rak pengering
- h. Sekop

3. Proses produksi

Untuk memproduksi paving stone segi empat dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahap pencampuran

Pada tahap ini dilakukan pencampuran bahan baku yang terdiri dari pasir, semen, dan air dengan perbandingan yang telah ditentukan. Kemudian semua bahan dicampur dalam mesin pencampur hingga rata.

b. Tahap pencetakan

Pada tahap ini, semua bahan baku yang telah tercampur dimasukkan ke dalam mesin pencetak. Di dalam mesin ini juga terjadi proses pengepresan sehingga begitu keluar dari mesin pencetak, bahan-bahan tadi telah menjadi paving stone segi empat mentah.

c. Tahap pengeringan

Pada tahap ini paving stone segi empat mentah yang sudah dicetak selanjtnya dikeringkan pada rak pengering yang terbuat dari kayu selama ± 24 jam agar menjadi kering dan keras.

d. Tahap penyiraman

Pada tahap ini paving stone segi empat yang telah dikeringkan, disusun sedemikian rupa kemudian disiram dengan air agar menjadi lebih kuat, lebih keras, dan juga menghindari reaksi soda yang dapat menyebabkan pecah-pecah kecil pada permukaan paving stone segi empat.

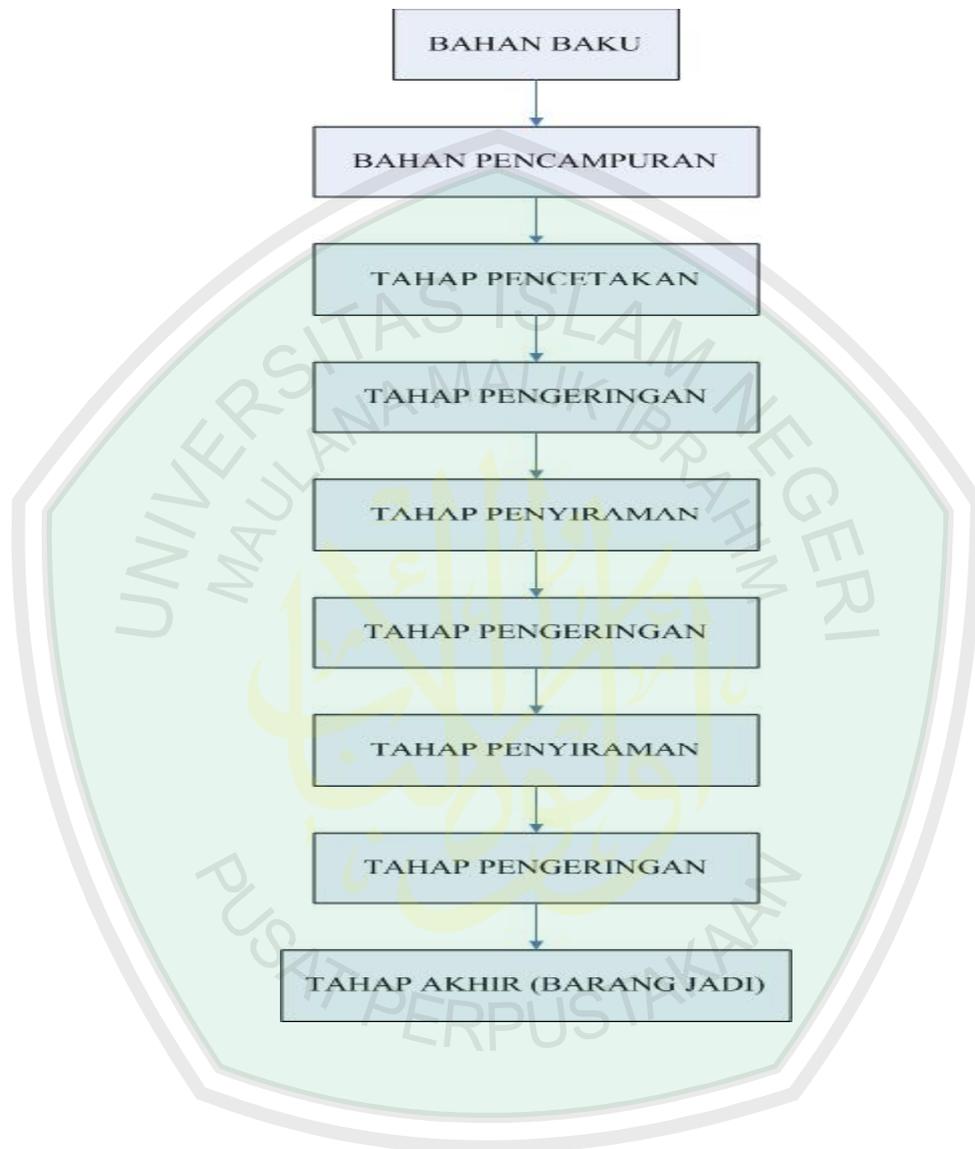
e. Tahap pengeringan

Pada tahap ini, paving stone segi empat yang telah disiram kemudian dikeringkan lagi dengan dibiarkan sampai menjadi agak kering. Proses pengeringan ini tidak boleh terkena sinar matahari secara langsung karena untuk menghindari perubahan warna pada paving stone segi empat. Tahap penyiraman dan pengeringan ini dilakukan secara terus-menerus selama ± 5 hari.

f. Tahap akhir

Pada tahap ini, paving stone segi empat yang sudah jadi diangkut ke bagian sortir untuk diseleksi kualitasnya. Produk-produk yang rusak akan dikumpulkan untuk diadakan perbaikan kembali, sedangkan produk-produk yang lulus sortir diangkut ke dalam gudang sebagai barang jadi yang siap untuk dijual.

Gambar 4.2 Tahapan proses produksi paving stone PT Malang Indah Genteng Rajawali (Sumber: PT. Malang Indah Genteng Rajawali)



Tabel 4.4
 Jumlah Produksi *paving stone* segi enam
 PT. Malang Indah Genteng Rajawali
 Tahun 2010-2013 (m²)

No.	Tahun	Jumlah Produksi	Keterangan
1.	2010	31.200 m ²	-
2.	2011	33.050 m ²	Mengalami kenaikan
3.	2012	34.530 m ²	Mengalami kenaikan
4.	2013	35.380 m ²	Mengalami kenaikan

Sumber : PT. Malang Indah Genteng Rajawali, 2010-2013

4.1.8 Pemasaran

Agar dapat bersaing di pasaran, PT Malang Indah Genteng Rajawali memperhatikan beberapa faktor pendukung dalam kegiatan pemasarannya, yaitu:

- a. Kualitas produk
- b. Pelayanan yang memuaskan
- c. Ketepatan waktu dalam pengiriman barang

Adapun kegiatan pemasaran yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Daerah pemasaran produk, yang meliputi:
 1. Malang
 2. Pasuruan
 3. Gresik
 4. Surabaya
 5. Probolinggo

b. Penetapan harga dan kebijakan harga

Dalam menetapkan harga jual, pihak perusahaan menggunakan pedoman jumlah biaya yang dikeluarkan ditambah dengan tingkat laba yang diinginkan serta dengan memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Harga beli bahan baku dan bahan penolong
2. Besarnya resiko saat pengiriman, baik untuk bahan baku maupun barang jadi
3. Tingkat harga umum yang berlaku di pasaran untuk produk yang sejenis
4. Kebijakan pemerintah, misalnya pajak

Sedangkan kebijakan harga yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam kegiatan pemasarannya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan harga khusus bagi para konsumen yang sudah lama/berlangganan
2. Untuk konsumen yang ada di wilayah Malang, perusahaan tidak membebankan ongkos kirim. Sedangkan untuk konsumen yang ada di luar daerah Malang dikenakan ongkos kirim yang akan ditambahkan pada total transaksi penjualan.

c. Saluran distribusi

Dalam menyalurkan barang-barang hasil produksinya, pihak perusahaan menggunakan saluran distribusi sebagai berikut:

1. Produsen —→ Konsumen

Saluran distribusi ini merupakan saluran distribusi langsung, dimana perusahaan menjual hasil produksinya secara langsung kepada konsumen akhir. Saluran distribusi ini berlaku untuk daerah Malang.

2. Produsen —→ Agen —→ Konsumen

Dalam hal ini perusahaan menyalurkan hasil produksinya melalui agen-agen yang berhubungan langsung dengan konsumen akhir. Saluran distribusi ini berlaku untuk daerah luar Malang.

d. Promosi penjualan

Promosi penjualan yang dilakukan oleh perusahaan ini bertujuan untuk:

1. Memperkenalkan produknya kepada konsumen dalam lingkup yang lebih luas
2. Menarik minat beli konsumen atas produk yang ditawarkan
3. Meningkatkan omset penjualan bagi perusahaan

Adapun jenis promosi yang dilakukan perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian potongan harga

Konsumen yang membeli produk dalam jumlah tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mendapat potongan harga.

2. Pemberian sampel

Dalam usaha untuk meningkatkan omset penjualannya maka pihak perusahaan bekerja sama dengan toko-toko bangunan yaitu dengan memberikan beberapa sampel produk kepada toko yang bersangkutan.

3. Mengikuti pameran

Untuk lebih memperkenalkan produknya kepada masyarakat luas, maka perusahaan mengikuti pameran-pameran. Antara lain dengan mengikuti pameran pembangunan.

4. Pemberian kalender dan stiker

Pihak perusahaan memberikan kalender dan stiker kepada pihak agen, pembeli, dan tokok-toko bangunan yang menjual produknya.

5. Iklan pada halaman kuning (*yellow pages*) pada buku petunjuk telepon

Perusahaan mencantumkan nama dan alamat perusahaan pada *yellow pages* pada buku petunjuk telepon untuk memudahkan konsumen yang berniat melakukan transaksi pembelian.

Namun, karena keadaan perekonomian yang kurang baik maka sejak tahun 1999 pihak perusahaan menghentikan semua kegiatan promosinya, kecuali pemasangan iklan pada *yellow pages* pada buku petunjuk telepon. Tetapi mulai tahun 2003 kegiatan promosi ini juga dihentikan. Disamping pertimbangan biaya, faktor lain yang menjadi pertimbangan adalah bahwa sudah banyak pelanggan yang dimiliki oleh perusahaan ini dan pengguna petunjuk buku telepon semakin sedikit.

e. Pesaing

Adapun perusahaan-perusahaan yang memproduksi dan memasarkan produk-produk yang sejenis yang ada di wilayah Malang, diantaranya adalah:

1. Perusahaan Indah Cemerlang, Singosari-Malang
2. Perusahaan Fass, Janti-Malang
3. Perusahaan Eterna, Lawang-Malang
4. Perusahaan UPI, Singosari-Malang
5. Perusahaan Super Sonic Genteng Beton, Pakisaji-Malang (Sumber : PT Malang Indah Genteng Rajawali)

4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Bentuk Motivasi Yang Diberikan Kepada Karyawan di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali.

Motivasi dalam konteks manajemen, menurut Buchari (1998:41) bahwa : “ Motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari manajemen kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karena tenaga kerja merupakan unsur terpenting, paling utama dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen, maka soal – soal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi patut mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerjasama manusia”.

Hal senada juga di ungkapkan oleh bapak Edy Sunarto selaku pimpinan perusahaan diketahui bahwa :

“Motivasi kerja sangatlah penting bagi kehidupan karyawan maupun perusahaan, bagi karyawan sendiri sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya, jika seorang karyawan bekerja dengan malas dan tidak sungguh-sungguh maka pemenuhan kebutuhan keluarga tidak akan tercukupi dan secara tidak langsung akan berpengaruh besar bagi kelangsungan perusahaan” (Wawancara dengan bapak Edy Sunarto. Tgl 11 Juni 2014 jam 10.30-12.03 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Jadi dapat diketahui bahwa motivasi sangat penting bagi kelangsungan karyawan maupun perusahaan, dengan adanya motivasi bagi karyawan maka produktifitas dapat tercapai seperti yang diharapkan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, setiap pimpinan harus bisa memahami dan menyadari kebutuhan manusia dalam aktifitas hidup dan kehidupannya serta kegiatan dalam pekerjaannya.

Sebagai seorang pimpinan harus dapat membimbing dan mengarahkan anak buah/karyawan agar mempunyai motivasi, maka mereka akan bekerja lebih keras, menjadi lebih senang dan lebih menikmati pekerjaannya.

Rivai (2004 : 455) berpendapat bahwa motivasi adalah sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan

eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Bapak Edy Sunarto juga mengungkapkan bahwa :

“Periode dalam pemberian motivasi karyawan adalah setiap saat, karena setiap orang psikologisnya berbeda-beda, jika dijadwalkan maka tidak akan kondusif, harus menyesuaikan situasi dan kondisi pada saat itu” (Wawancara dengan bapak Edy Sunarto. Tgl 11 Juni 2014 jam 10.30-12.03 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Jadi berdasarkan informasi yang diberikan bapak Edy Sunarto bahwa di perusahaan Tegel Malang Indah Rajawali dalam memberikan motivasi kepada karyawan tidak di jadwalkan dalam beberapa periode tertentu, tetapi di setiap saat ketika sudah terlihat adanya penurunan kinerja bagi karyawan, jika dijadwalkan maka tidak akan kondusif karena setiap orang mempunyai psikologis yang berbeda-beda dan tidak menentu di setiap harinya, dengan begitu maka pemberian motivasi harus menyesuaikan situasi dan kondisi karyawan pada saat itu juga.

Selanjutnya bapak Edy Sunarto mengatakan bahwa :

“Bentuk motivasi karyawan dengan cara memberikan dorongan jika mereka mempunyai masalah sebelum terlambat, harus sabar dan telaten, tidak boleh keras dan cara memotivasinya pun melalui cara kekeluargaan seperti melakukan komunikasi secara intens face to face dengan karyawan, biasanya kita memotivasi karyawan dengan menggunakan metode kekeluargaan karena karyawan disini kebanyakan ber-SDM dibawah rata-rata dengan kunci kesabaran dan telaten, mengetahui karakter, mengetahui kelebihan dan kelemahan masing-masing individu, kesukaan dan ketidak sukaan, melihat kondisi psikologis karyawan, lebih-lebih dengan memakai insting, tepo sliro dalam melakukan motivasi” (Wawancara dengan bapak Edy Sunarto. Tgl 11 Juni 2014 jam 10.30-12.03 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Hal senada juga diungkapkan oleh Amstrong (2003:25) yang mengklasifikasikan kebutuhan-kebutuhan tertentu dari manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan, dan lain-lain)
- b. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain
- c. Kebutuhan pencapaian yaitu kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan
- d. Kebutuhan pengakuan yaitu kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang
- e. Kebutuhan pertumbuhan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu
- f. Kebutuhan kekuasaan yaitu kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain

Jadi bentuk motivasi dari perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali pada karyawannya adalah adanya pemberian motivasi dengan cara memberikan dorongan kepada karyawannya pada setiap saat sebelum terlambat, maksudnya manajer harus bisa menebak apa saja kebutuhan karyawan, dengan mengamati perilaku-perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang digunakan agar bisa menemukan solusi dari permasalahan karyawan tersebut. Dalam hal ini juga sesuai dengan pendapat Amstrong pada poin yang kedua (b)

yaitu yang menjelaskan tentang adanya kebutuhan sosial, kebutuhan pertemanan, saling berbagi dan berhubungan.

4.2.2. Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali Setelah Diberikan Motivasi

Menurut Rivai (2004:475) Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Dalam bekerja manusia pasti membutuhkan motivasi supaya meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Edy Sunarto bahwa :

“Sebelum saya beri motivasi kepada karyawan perusahaan, dalam sehari mereka dapat memproduksi sebanyak ± 700 buah dan setelah diberi motivasi mereka menjadi giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memproduksi hingga mencapai ± 1500 buah dalam sehari”

Jadi sudah jelas dari pendapat Rivai (2003:475) bahwa untuk bekerja manusia pasti membutuhkan motivasi supaya kualitas pekerjaannya meningkat, dan hal ini juga dibuktikan dengan fakta yang telah diungkapkan oleh bapak Edy Sunarto bahwa sebelum karyawan memperoleh motivasi dalam sehari mereka hanya dapat memproduksi

sebanyak 700 buah dan setelah diberi motivasi mereka dapat memproduksi hingga mencapai 1500 buah dalam sehari, dimana hasil tersebut terbilang 50% lebih besar dari biasanya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode wawancara kepada karyawan, bagaimana disiplin kerja karyawan setelah diberikan motivasi, bapak Karim dan bapak Darmono menuturkan :

“Menurut saya pribadi motivasi itu sangat penting sebagai peningkat mutu kerja, di perusahaan ini pimpinan memberikan dorongan di saat produktivitas kita menurun, sehingga pimpinan selalu mengamati dari hari ke hari bagaimana kinerja kita. Terdapat adanya perubahan yang cukup signifikan setelah diberikan motivasi, seperti cara pemikiran dan cara kerja kita, niat lebih kuat dalam bekerja dan lebih maksimal dari sebelumnya. Dari perubahan niat dalam bekerja tersebut maka secara tidak langsung akan berpengaruh dari dalam diri kita dengan adanya produksi yang meningkat, lebih berhati-hati dalam produksi dan memperhatikan kualitas produksi, sehingga peningkatan kinerja kita terasa maksimal” (Wawancara dengan bapak Karim dan bapak Darmono. Tgl 11 Juni 2014 jam 12.03-12.20 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Selain itu bapak Nur Rohman selaku karyawan juga berpendapat bahwa :

“Motivasi sangat penting sekali, dengan adanya motivasi, kita sebagai karyawan merasa tidak cepat jenuh untuk bekerja karena saya tahu dibelakang saya masih ada keluarga saya yang membutuhkan makan untuk sehari-harinya. Pemberian motivasi disini biasanya dengan memberikan insentif sebagai bahan rangsangan bagi kita untuk bekerja dengan lebih disiplin lagi” (Wawancara dengan bapak Nur Rohman. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.00-12.10 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Sumarto selaku karyawan

bahwa :

“Motivasi menurut saya sangat penting, karena dengan adanya motivasi kita bekerja pasti akan sungguh-sungguh. Bentuk motivasi kerja disini dengan memberikan bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik, disiplin dan rajin dalam pekerjaannya” ”(Wawancara dengan bapak Sumarto. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.12-12.17 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Kemudian bapak Yasin selaku karyawan menjelaskan bahwa :

“Menurut saya motivasi penting sekali mengingat dengan pertimbangan pada saat ini yaitu terdapat tuntutan pasar yang begitu besar, maka dibutuhkan adanya karyawan yang disiplin dan sungguh-sungguh dalam bekerja, dengan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi””(Wawancara dengan bapak Yasin. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.18-12.24 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Selanjutnya bapak Isnaini selaku karyawan menjelaskan bahwa :

“Menurut saya, motivasi kerja sangatlah penting karena dalam dunia kerja tidak lepas dari kejenuhan yang berimbas pada produktifitas kerja, oleh sebab itu dibutuhkan motivasi agar lrbih giat dan disiplin dalam bekerja, dengan diberikan insentif sebagai apresiasi oleh perusahaan bagi karyawan agar kinerja semakin meningkat” ”(Wawancara dengan bapak Isnaini. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.30-12.35 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Selanjutnya bapak Solikhin selaku karyawan juga menjelaskan bahwa :

“Menurut saya pentingnya motivasi juga sama pentingnya degan ketika karyawan menerima gaji, karena jika karyawan tanpa motivasi, seperti halnya karyawan tanpa di gaji, dengan adanya pemberian insentif maka saya bersemangat dalam bekerja dan hasilnya akan saya berikan untuk keluarga” (Wawancara dengan bapak Solikhin. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.36-12.12.40 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Selanjutnya bapak Musta'in selaku karyawan menjelaskan bahwa :

“Motivasi kerja sangatlah penting karena itu merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja kita sebagai karyawan, biasanya terdapat pemberian bonus di dalamnya, sehingga kita sangat bersemangat dalam bekerja dan lebih berhati-hati dalam berproduksi”(Wawancara dengan bapak Musta'in. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.42-12.45 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Selanjutnya bapak Hariono selaku karyawan juga menjelaskan bahwa :

“Motivasi sangat penting bagi saya, karena dalam pekerjaan ini pastinya tenaga sangat terkuras dan menjadi cepat jenuh, tanpa adanya motivasi maka pekerjaan tidak akan mencapai target, dengan begitu biasanya perusahaan memberi insentif bagi karyawan yang disiplin, tekun dan giat dalam bekerja”(Wawancara dengan bapak Hariono. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.46-12.50 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Choirul Anam selaku supir bahwa :

“Bagi saya pribadi motivasi sangat penting bagi karyawan seperti saya yang setiap harinya bekerja di jalanan, biasanya terdapat uang rokok dalam perjalanan kirim meskipun tidak setiap hari, dan selanjutnya terdapat bonus tertentu jika dalam sehari kiriman melebihi target yang ditetapkan, sehingga saya termotivasi agar dalam sehari minimal bisa mencapai target, lebih-lebih dapat melewati target kirim tersebut”(Wawancara dengan bapak Choirul Anam. Tgl 28 Juni 2014 jam 12.52-12.58 WIB, di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali).

Dari pernyataan beberapa karyawan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi kerja bagi karyawan maka karyawan akan lebih meningkatkan mutu kerjanya dan lebih memperhatikan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja. Terdapat

perbedaan yang sangat signifikan setelah diberikan motivasi, yaitu seperti perubahan pada niat akan kebutuhan mereka bekerja, cara bekerja dan semangat lebih meningkat. Sehingga hal ini dibuktikan dengan kinerja dan produktivitas lebih baik dan lebih maksimal dari sebelumnya.

Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan, yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut menjelaskan bahwa urutan atau rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya.

Jika dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali maka bisa dikatakan sumber daya manusia disana masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis yang memotivasi mereka akan kebutuhan bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan, minum dan kebutuhan pokok sehari – harinya untuk keluarganya.

Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga waqaf yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni

tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki, Diana(2008:200). Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن هزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول وخير الصدق عن ظهر غني ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بماذا

Artinya: “ dari Hakim bin Hizam RA, bahwa nabi Muhammad SAW bersabda : Tangan di atas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta – minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”

Hadits di atas mengindikasikan bahwa betapa pentingnya seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya.

Menurut Djalaludin (2007:137) “ motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu jadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti di hadapan Allah SWT. Adapun ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi adalah sebagai berikut:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا

وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”(QS. Al – Ashr, 103 : 1 – 3)

Menurut Shihab (2002:556-557), ayat di atas menjelaskan tentang perubahan sosial, bukan perubahan individu. Ini dipahami dari menggunakan kata kaum/masyarakat. Dari hal tersebut dipahami bahwa pelaku pertama adalah Allah SWT yang mengubah nikmat yang dianugerahkan-Nya kepada suatu masyarakat. Disamping itu pula ayat di atas juga meletakkan tanggung jawab yang besar terhadap manusia karena dipahami bahwa kehendak Allah atas manusia yang telah Dia tetapkan melalui sunnah-sunnahnya yang berkaitan erat dengan kehendak dan sikap manusia.

Jadi, ayat di atas dapat disimpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Hal ini ditegaskan pada ayat di atas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.