

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Usaha dan Sejarah Berdirinya UD Asni Collection

a. Profil UD Asni Collection

- 1) Nama Usaha : Asni Collection
- 2) Nama Pemilik : Ahmad Syukur
- 3) Alamat : Bandungrejo RT 03 RW 04 Kec.
Kalinyamatan Kab. Jepara Jawa
Tengah
- 4) Waktu Berdiri : 2000-sekarang
- 5) Jam Operasional : 08:00-16:00

b. Sejarah Berdirinya UD Asni Collection

Usaha konveksi merupakan salah satu usaha yang dapat berkembang dalam kondisi perekonomian yang bervariasi. Karena perusahaan yang memproduksi pakaian untuk melayani kebutuhan umat manusia. Asni Collection adalah perusahaan yang unggul dalam bidang perdagangan yang berhubungan dengan pakaian, khususnya perdagangan yang berhubungan dengan celana. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Ahmad Syukur pada tahun 2000, dan saat ini dijalankan oleh beliau dengan keinginan yang tulus untuk meningkatkan perekonomian dengan membuka lebih banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat. Saat itu, Bapak Ahmad Syukur mendirikan bisnis unik yang dikenal dengan Asni Collection. Nama dan filosofi bisnis ini diambil dari pendiri dan pemimpinnya, yaitu Ahmad Syukur dan Ibu Nining.

Awalnya, bisnis ini hanya memiliki beberapa karyawan karena belum terlalu aktif dan belum terlalu berkembang. Sebelum memulai bisnis konveksi sendiri, Bapak Ahmad Syukur sebetulnya sudah terjun dibidang konveksi namun hanya sebagai pekerja biasa dan masih ikut usaha konveksi milik orang lain. Ketertaikan beliau mendirikan usaha konveksi karena di Desa Bandungrejo merupakan salah satu sentra konveksi celana terbesar yang ada di Kabupaten Jepara dan mayoritas masyarakatnya bekerja dibidang konveksi.

Pada tahun 2000 Bapak Ahmad Syukur mulai meberanikan diri untuk memulai usaha sendiri dan mulai memasarkan produknya dipasar Klewer Kota Surakarta.

Dengan modal ilmu yang didapatkan dimasa beliau menjadi karyawan konvksi dan dengan ketekunan beliau memasarkan produk kepada konsumen bisnis konveksinya mulai dikenal dan mulai berkembang secara bertahap. Dan saat ini Asni Collection juga memasarkan produknya melalui media online.

Melihat bisnis konveksinya semakin berkembang beliau membutuhkan banyak karyawan sehingga sampai sekarang sudah memiliki sekitar 23 orang karyawan. Menurut Bapak Ahmad Syukur karyawan disini kebanyakan adalah tetangga sendiri yang tinggal tidak jauh dari rumah beliau kebanyakan adalah ibu rumah tangga serta remaja laki-laki maupun perempuan.

2. Letak Geografis UD Asni Collection

Lokasi berdirinya dari usaha konveksi Asni Collection ini berada di rumah Bapak Ahmad Syukur sendiri, yaitu berada di Desa Bandungrejo RT 03 RW 04 Kecamatan Kalinyamatan Jepara. Adapun letak konveksi Asni Collection yakni:

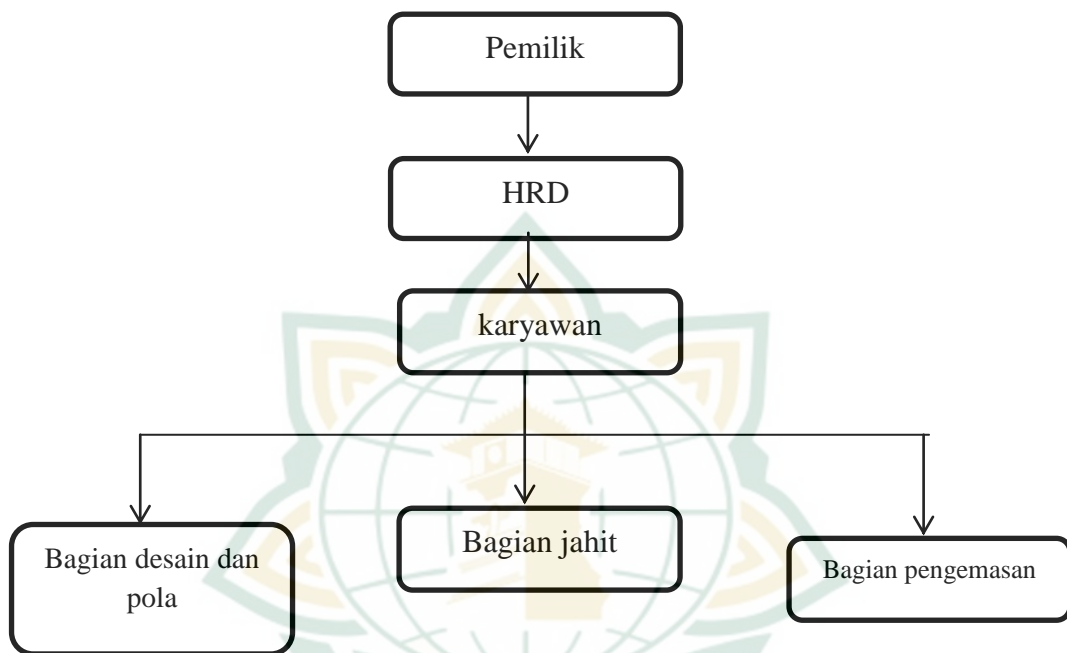
- a. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Teluk Wetan.
- b. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Manyargading
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Batukali
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Desa Teluk Wetan

Jika dilihat dari posisi geografis, konveksi Asni Collection cukup strategis dan mudah diakses karena terletak di dekat jalan raya utama Kalinyamatan dan Welahan jepara.

3. Srtuktur Organisasi Bisnis UD Asni Collection

Untuk melaksanakan tugas operasional perusahaan diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka dan tatanan yang memodelkan hubungan antara fungsi, tugas, posisi, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Struktur Asni Collection cukup sederhana.

Struktur Organisasi UD Asni Collection



Gambar 4.1

Sumber: Data dari pemilik UD Asni Collection tahun 2022

Struktur organisasi Konveksi Asni Collection cukup sederhana, dikelola langsung oleh pemilik perusahaan Bapak Ahmad Syukur dan didukung oleh istrinya Ibu Nining, yang melakukan semua kegiatan produksi sejak didirikan, perencanaan, pemantauan hingga pemasaran. Untuk memastikan bahwa setiap proses produksi dilakukan sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure) yang telah ditetapkan maka dilakukan monitoring. Sistem manajemen sirkulasi Asni Collection dikelola secara kekeluargaan dan kemudian mencakup pekerja termasuk departemen desain serta pekerja pemotongan pola, menjahit dan pengemasan.

1) Pemilik Usaha

- a. Membuat tujuan dan misi perusahaan
- b. Merancang model produk yang akan diproduksi
- c. Mengatur semua bagian didalam tempat kerja
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berupa pelatihan kerja dan pemberian motivasi kerja

- e. Menyusun strategi rencana penjualan jangka panjang
 - f. Menentukan calon karyawan baru
- 2) **Bagian desain dan pola**
- a. Melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan baru
 - b. Memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan
- 3) **Bagian desain dan pola**
- a. Melakukan proses menggambar desain pola secara manual
 - b. Mencari referensi desain pola gambar menyesuaikan jenis kain
 - c. Melakukan pemotongan pada kain
- 4) **Bagian mesin jahit**
- a. Melakukan proses penjaitan pada bagian pola menjadi suatu produk
- 5) **Bagian pengemasan**
- a. Melakukan sortir produk
 - b. Melakukan perapian produk serta packaging
4. **Visi, Misi, dan Tujuan UD Asni Collection**
Adapun visi dan misi UD Asni Collection yaitu:
- a. **Visi**
Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen serta memberikan produk yang berkualitas
 - b. **Misi**
Sebagai tempat konveksi yang menyuguhkan produk celana dengan kualitas dan pelayanan terbaik serta melakukan perdagangan sesuai dengan ajaran didalam al-Quran dan al-Sunnah
5. **Produk konveksi Asni Collection**
Asni Collection merupakan usaha yang fokus memproduksi produk konveksi celana kolor. Di bidang ini, Asni Collection memproduksi berbagai macam produk celana kolor, antara lain: celana lotto, celana chinos, celana cargo, celana training serta berbagai macam celana kolor lainnya tergantung pesanan.
6. **Fasilitas sarana dan prasarana konveksi Asni Collection**
Setiap perusahaan yang melakukan proses manufaktur tidak mengabaikan dari keberadaan sarana dan prasarana yang

mendukung operasional bisnisnya. Segala sarana penunjang akan membuat proses produksi berjalan lancar.

Sarana dan prasarana konveksi Asni Collection meliputi:

- a. Tempat operasional produksi
- b. Tempat untuk menyimpan bahan baku/gudang (kain dan benang)
- c. Alat operasional produksi (mesin jahit, mesin obras, mesin potong kain, pensil, gunting, pengaris, dan jarum jahit)
- d. Mushola mini, rest area/tempat istirahat dan dapur

7. Kegiatan produksi UD Asni Collection

Kegiatan produksi adalah produksi barang dengan mengubah input (bahan mentah) menjadi output (produk). Kegiatan produksi yang dilakukan oleh Konveksi Asni Collection dilakukan setiap hari mulai pukul 08:00-16:00 WIB dilakukan di rumah Bapak Ahmad Syukur dimana karyawan dapat mengambil cuti pada hari Jumat. Proses manufaktur dilakukan oleh Asni Collection dengan karyawan yang bekerja di lokasi bisnis perusahaan, beberapa di antaranya dilakukan secara in-house dengan mesin milik sendiri atau pinjaman. Sistem kerja yang dilakukan di sini adalah harian dan borongan. Namun sebagai alternatif, banyak pemilik bisnis menawarkan bonus penghargaan kepada karyawan jika perusahaan menerima banyak pesanan. Gaji dibayarkan kepada karyawan seminggu sekali pada hari Sabtu.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Membangkitkan Motivasi Kerja Karyawan di Konveksi UD Asni Collection

Dalam menjalankan bisnis konveksi ini, pemilik memerlukan strategi peningkatan berupa motivasi kerja, motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat. Adapun motivasi yang diberikan berupa pendekatan atau menjaga komunikasi seorang pemimpin dan karyawannya agar lingkungan kerja terasa nyaman, selain itu juga di konveksi ini juga mengedepankan sistem kekeluargaan. Adapun motivasi yang dijalankan maupun dimiliki para karyawan UD Asni Collection sebagai berikut:

a. Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan fisiologis

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukur selaku pemilik usaha menyatakan bahwa:

“Salah satu cara meningkatkan motivasi karyawannya adalah dengan pemberian gaji yang layak. karyawan yang bekerja disini sudah digaji atau diberi upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukakn setiap karyawan, karena disini ada bekerja dengan sistem harian dan borongan. Selain itu juga gaji yang diberikan tidak jauh dari standar upah dikabupaten jepara”.¹

Selain itu, informan lain yaitu Rokhiyat menyatakan pendapat yang sama dengan pemilik :

“Konveksi disini ingin memberikan gaji yang layak kepada setiap karyawan yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Pemberian gaji yang layak juga menjadi harapan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat”.²

Menurut karyawan Ali berpendapat bahwa:

“Bekerja disini bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari karena kita diberi upah sesuai dengan pekerjaan yang kita lakukan dan jika di hitung- hitung juga tidak jauh dari standar upah di kabupaten jepara”.³

Adapun informan lain yang memiliki pendapat berbeda yaitu Faris menyatakan: “Motivasi yang dia miliki adalah mencari uang, bekerja disini memang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tetapi jika dibandingkan dengan standar upah dijepara masih tertinggal jauh jika menganut sistem harian”.⁴

Informan Fajar memberi pendapat:

¹ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

² Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

³ Ali, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

⁴ Faris, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

“Bisa sih mas, kalo hanya sekedar untuk jajan atau memenuhi kebutuhan sehari-hari”.⁵

b. Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan rasa aman

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Syukur menjelaskan bahwa:

“Dikonveksi ini mengedepankan kenyamanan karyawan dalam bekerja, juga minim terjadi pemecatan kepada karyawan dan justru karyawan sendiri yang biasanya mengundurkan diri karena memang didaerah sini banyak sektor konveksi, jadi mempertahankan karyawan sebetulnya juga jadi persaingan tersendiri disini”.⁶

Adapun informasi lainnya, Rokhiyat menjelaskan bahwa:

“Memang disini ada beberapa usaha konveksi juga yang mana perekrutan karyawan juga menjadi persaingan antar usaha. Jika karyawan tidak melakukan kesalahan yang begitu fatal mungkin tidak sampai dikeluarkan karena sistem disini juga masih menggunakan kekeluargaan, malahan perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja dengan loyal dimana lama bekerja karyawan juga menjadi pertimbangan bonus yang diberikan nantinya”.⁷

Ali sebagai salah satu karyawan memberi pendapat bahwa:

“Asalkan tidak mengganggu perusahaan sih aman saja ya mas, soalnya saya bekerja disini sudah lama dan merasa nyaman sih dengan peraturan dan sistem pekerjaan disini. Mungkin ya beda dengan karyawan baru kalo masih merasa kurang nyaman karena memang di situasi lingkungan kerja baru”.⁸

⁵ Fajar, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

⁶ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

⁷ Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

⁸ Ali, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

Selain itu Faris sebagai karyawan memberi pendapat bahwa:

“Asalkan mentaati peraturan disini dan mampu bekerja secara tim karyawan bisa bekerja dengan pasti dan tidak sampai ada pemecatan dan sebagainya”.⁹

Informan Fajar jga memberi pendapat bahwa:

”Asalkan menurut pada peraturan disini sih saya rasa aman saja mas”.¹⁰

c. Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan sosial

Berdasarkan wawancara dengan pemilik yaitu Bapak Ahmad Syukur:

”Motivasi tertinggi karyawan disini berdasarkan kebutuhan sosial adalah rasa solidaritas antar sesama karyawan yakni sikap tolong menolong jika ada teman yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan disini juga banyak karyawan yang sudah kenal sebelumnya maupun masih saudara sendiri”.¹¹

Adapun pendapat dari Rokhiyat menyatakan bahwa:

“Saya jika karyawan ingin dihargai disini selayaknya interaksi sosial yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Interaksi yang baik antar sesama karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang baik , akrab dan saling membantu atau tolong menolong dalam kesulitan sehingga timbul rasa saling menghargai dan menghormati antar sesama rekan kerja”.¹²

Menurut Ali menyatakan bahwa:

“Sangat bagus mas, karena memang rata-rata tetangga ataupun orang yang sudah kenal juga”.¹³

⁹ Faris, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹⁰ Fajar, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹¹ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹² Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹³ Ali, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

Menurut pendapat Faris:

“Hubungan yang terjalin di Asni Collection ini terjalin cukup baik, karena memang sebelumnya para karyawan yang bekerja disini tinggal tidak jauh dari perusahaan maupun dari saudara atau teman terdekat juga. Jadi kurang lebih sudah kenal atau tahu karakter para karyawan”.¹⁴

Informasi dari karyawan lainnya yaitu Fajar memberi pendapat bahwa:

“Sejauh ini sih bagus menurut saya, mungkin ada beberapa masalah kecil tetapi ya biasanya langsung diatasi sih mas”.¹⁵

d. Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan penghargaan

Menurut informasi dari pemilik menyatakan bahwa:

“Penghargaan atau bonus biasanya diberikan pada hari sabtu saat gaji dan sekaligus evaluasi pekerjaan satu minggu yang lalu kepada setiap karyawan. Bonus juga berikan kepada karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi selama satu minggu tersebut, dan juga memberikan bonus saat menjelang hari raya idul fitri. Pemberian bonus juga dilihat dari etos kerja maupun perilaku karyawan setiap harinya”.¹⁶

Adapun menurut informan lainnya, Rokhiyat menjelaskan:

“Disini bonus yang diberikan menurut penilaian pemilik langsung. Jadi dalam bekerja karyawan diharapkan selalu memberikan yang terbaik dan selain itu juga bonus diberikan melihat perilaku karyawan setiap harinya seperti disini kan menetapkan sholat berjamaah juga”.¹⁷

¹⁴ Faris, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹⁵ Fajar, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹⁶ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹⁷ Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

Selain itu Ali sebagai salah satu karyawan memiliki pendapat:

“Bonus yang diberikan mungkin kalo permintaan pasar banyak dan banyak lemburnya, dan juga untuk karyawan lama terkadang diberi bonus sedikit banyak karena memang sudah berkerja dalam waktu yang cukup lama juga, berbeda dengan karyawan baru”.¹⁸

Faris memberi pendapat bahwa:

“Kalo itu tergantung melihat permintaan pasar mas, jika permintaan rame dan melebihi target biasanya akan ada sistem lembur yang nantinya juga ditambah bonus dari pemilik konveksi ini. Dan bonus diberikan melihat perkembangan karyawan saat bekerja juga karena memang disini ada gaji yang berupa sistem harian dan borongan”.¹⁹

Fajar sebagai salah satu karyawan juga memberi pendapat bahwa:

“Kalo bonus sih ada mas, tetapi untuk karyawan baru dan lama disini memang dibedakan untuk jumlah bonus yang diberikan”.²⁰

e. Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan wawancara dengan pemilik konveksi Asni Collection menjelaskan bahwa:

“Setiap karyawan ingin ditempatkan dipekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Serta diberikan keluluasaan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena memang pengawasan disini tetap dilakukan kepada setiap karyawan agar proses produksi tetap berjalan dengan baik”.²¹

Selain itu Rokhiyat juga menjelaskan bahwa:

¹⁸ Ali, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

¹⁹ Faris, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²⁰ Fajar, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²¹ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

“Setiap karyawan memang ditaruh kedalam divisi atau menyesuaikan kemampuan dalam bekerja agar dalam bekerja bisa lebih efektif juga. Dan untuk pengawasan karyawan lebih diutamakan karyawan baru yang masih menyesuaikan, kalo untuk karyawan lama sudah diberi kebebasan karena memang sudah bekerja lama dan juga sudah saling percaya”.²²

Karyawan Ali memberi pendapat:

“Saya rasa sudah terutama pada karyawan lama yang diberi kebebasan dalam bekerja karena memang pemilik sudah percaya dan biasanya karyawan lama bekerja dengan sungguh-sungguh karena tujuan mereka memang mencari uang untuk kehidupan sehari-hari”.²³

Karyawan Faris juga memberi pendapat:

“Iya mas, terutama bagi saya yang bekerja sudah lama disini. Karena pemilik sudah tahu atau sudah percaya dengan pekerjaan yang saya lakukan dan yang terpenting saya selalu jujur saat melakukan bekerja”.²⁴

Adapun informan lainnya yaitu fajar menjelaskan:

“Bahwa untuk karyawan baru biasanya ditaruh di divisi yang mudah dulu, selain itu juga pengawasan lebih ditekankan ke karyawan baru karena memang karyawan baru lebih butuh pengawasan karena harus menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan berbeda dengan karyawan lama yang lebih longgar dari pengawasan”.²⁵

²² Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²³ Ali, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²⁴ Faris, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²⁵ Fajar, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

2. Hambatan dan Peluang dalam Membangkitkan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan di UD Asni Collection

a. Hambatan dalam membangkitkan motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UD Asni Collection

Berdasarkan hasil penelitian dengan pemilik usaha konveksi Asni Collection, bahwa dalam membangkitkan motivasi karyawan terjadi hambatan yang dihadapi yakni yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan *ektrinsik* karyawan dalam bekerja. Berikut adalah permasalahan yang dihadapi oleh UD Asni Collection antara lain :

1) Motivasi intrinsik

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pemilik yaitu Bapak Ahmad Syukur menjelaskan bahwa:

“Walaupun bekerja pada unit yang sama tetapi setiap karyawan memiliki motivasi atau kepribadian sendiri dalam bekerja”.²⁶

Sedangkan menurut Rokhiyat selaku HRD di konveksi Asni Collection memiliki pandangan yang sama yaitu:

“Faktor kepribadian juga menjadi masalah, walaupun bekerja pada tempat yang sama tetapi setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda”.²⁷

Namun berdasarkan hambatan yang dihadapi perusahaan, pemilik memiliki cara dalam menyelesaikannya:

“Kita dalam bekerja merangkul semua karyawan, agar dalam bekerja karyawan tetap menjalankan yang terbaik dan sesuai harapan dan untuk karyawan baru kita taruh di divisi yang dekat dengan orang yang dia kenal sehingga karyawan lama juga mengawasi dalam bekerja”.²⁸

²⁶ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²⁷ Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

²⁸ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

2) Motivasi ekstrinsik

Menurut Rokhiyat sebagai HRD di Asni Collection memberikan penjelasan sebagai berikut:

” Sebagai karyawan lama, tentunya kami menerima karyawan muda dan karyawan baru untuk bekerja disini, karena karyawan baru seringkali cenderung bosan atau kesal karena harus beradaptasi dengan lingkungan baru. Selain itu, karyawan baru sering membandingkan gaji dan bonus yang diumumkan”.²⁹

b. Peluang dalam membangkitkan motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UD Asni Collection

Menurut pendapat pemilik Asni Collection menjelaskan bahwa:

“Memanfaatkan peluang dengan merekrut karyawan yang tinggal tidak jauh dari lokasi usaha, serta merekrut karyawan dari saudara atau teman dari karyawan lama sehingga proses interaksi antara karyawan bisa berjalan dengan baik dan kondusif”.³⁰

Sedangkan menurut Rokhiyat, dia memiliki pendapat yang sama dengan pemilik yaitu:

“Memanfaatkan peluang dengan merekrut karyawan yang tinggal tidak jauh dari lokasi usaha yang rata-rata memang sudah kenal sehingga kurang lebih sudah tahu karakter karyawan tersebut. Serta menerapkan peraturan kekeluargaan sehingga karyawan tidak merasa tertekan dengan peraturan yang memberatkan”.³¹

C. Analisis Data Penelitian

Hasil yang diamati melalui studi konveksi Koleksi Asni menerapkan strategi yang digunakan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Dalam penelitian kualitatif

²⁹Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

³⁰ Bapak Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

³¹ Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 20 Maret 2022, wawancara, transkrip

merupakan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif atau lisan dari apa yang diamati.

1. Analisis Terhadap Upaya Membangkitkan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada UD Asni Collection Berdasarkan Teori Motivasi Dari Abraham Maslow

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti untuk menganalisis hasil wawancara secara langsung kepada pemilik serta beberapa karyawan di UD Asni Collection, bahwa upaya membangkitkan motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati. Berikut analisis dari hasil wawancara dengan teori-teori yang telah ada:

Abraham Maslow percaya bahwa orang pada dasarnya baik dan menunjukkan bahwa individu selalu termotivasi untuk tumbuh dan memiliki potensi besar. Hirarki kebutuhan, yang dikembangkan oleh Maslow, adalah kerangka kerja yang umum digunakan untuk mengklasifikasikan motivasi manusia. Hirarki kebutuhan terdiri dari lima jenis motivasi yang disusun menurut kebutuhan terendah yang harus dipenuhi sebelum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima tingkat kebutuhan tersebut dinyatakan dalam tingkat kebutuhan berikut ini:

1) Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini penting bagi setiap orang karena berkaitan dengan kehidupan normal, seperti makan, pakaian, dan tempat bekerja. Mereka akan terus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan ini selama belum terpenuhi.³²

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada UD Asni Collection faktor motivasi tertinggi karyawan disini ingin memenuhi kebutuhan hidup dengan layak, mendapatkan gaji dengan layak dan sesuai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan. Sehingga perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan selalu merasa nyaman dan senang setiap melaksanakan pekerjaannya. Sehingga ada motivasi pada karyawan untuk bekerja sehingga diharapkan loyal terhadap perusahaan.³³

³² Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 269-270

³³ Observasi peneliti dikonveksi Asni Collection pada tanggal 21 Maret 2022

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti melakukan analisis faktor tertinggi karyawan berdasarkan kebutuhan fisiologis adalah karyawan ingin diberikan sistem penggajian atau pemberian upah yang sesuai untuk memenuhi kualitas hidup yang layak bagi karyawan maka perusahaan terlebih dahulu menciptakan kondisi suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan selalu merasa senang setiap kali berangkat kerja.

2) Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan rasa aman

Menjadi pendorong berikutnya ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini berkaitan dengan kesejahteraan ekonomi dan sosial, artinya kebutuhan akan rasa aman dari ancaman pekerjaan dan kehilangan pendapatan. Bagi seseorang yang kehilangan pekerjaannya, ia membawa rasa aman finansial/ekonomi (pendapatan) dan rasa aman sosial (pengangguran).

Faktor tertinggi bagi karyawan Asni Collection berdasarkan kebutuhan akan keselamatan kerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan serta nyaman. Suasana kerja yang nyaman seperti keluarga serta pemberian upah yang sudah sesuai menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja, sistem kekeluargaan yang terjalin bagus disini karena perekrutan karyawan biasanya dari anggota keluarga karyawan sendiri ataupun dari tetangga sendiri yang tinggal tidak jauh dari Asni Collection . Namun adanya sistem lembur yang terkadang tidak pasti waktunya menjadi Kendala pada karyawan, ada beberapa karyawan yang ingin menolak atau tidak berangkat lembur tetapi merasa tidak enak dengan pemilik karena sudah terlalu dekat dengan pemilik konveksi. Hal ini tidak terlalu menjadi masalah karena adanya lemburan pastinya mereka mendapatkan gaji atau upah yang lebih. Disini juga jarang terjadi pemecatan kepada karyawan jika memang tidak perlu, karena yang bekerja disini memang rata-rata sudah kenal satu dengan yang lain. Tetapi yang menjadikan karyawan keluar adalah kurangnya menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan juga merasa tertekan ketika adanya target yang banyak. Ketika ada masalah juga karyawan baru merasa tidak nyaman ketika dinasehati atau terlalu diambil hati.

3) Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan Sosial

Oleh karena itu, individu membutuhkan komunikasi kelompok dan interaksi dengan asosiasi yang menyenangkan dan menciptakan rasa kerjasama yang baik. dengan demikian rasa hormat dan cinta antar individu dapat dibangun. Demikian juga motivasi dari atasan, saling tolong menolong, menghargai, menghargai kasih sayang saat menghargai rekan kerja, dan interaksi karyawan dengan rekan kerja di luar perusahaan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi, seseorang dapat mengklaim memiliki kebutuhan untuk teman sekelasnya.

Menurut pengamatan, faktor terpenting dalam memotivasi setiap karyawan berdasarkan kebutuhan sosial adalah solidaritas karyawan, yaitu saling membantu jika ada kesulitan atau masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk orang-orang yang bekerja di sini berasal dari keluarga pekerja dan teman dekat.³⁴

Hal ini juga yang menjadikan para karyawan baru mudah beradaptasi menyesuaikan dengan lingkungan kerja, tetapi hal ini juga yang menjadi masalah ketika adanya kesalahan dalam bekerja yang menjadikan kesalah paham antar karyawan. Sehingga kesadaran sosial antar karyawan sangat diperlukan disini sehingga menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman untuk semua karyawan.

4) Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan penghargaan

Merupakan keinginan dan kebutuhan seseorang untuk menerima penghargaan atas usaha kerja yang telah dicapai. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apakah sulit, sulit atau berisiko hanya untuk menerima hadiah dari pemimpin usaha. Meliputi penghargaan atas prestasi, pujian, bentuk penghargaan, pengaruh jabatan terhadap status sosial, kebijakan manajemen, gaya manajemen, dan pengaruh status karyawan perusahaan terhadap status sosial karyawan.

Faktor yang paling memotivasi karyawan berdasarkan kebutuhan mereka yang sangat dihargai adalah kepedulian perhatian dan wawasan manajemen dalam memperlakukan karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti, diketahui juga bahwa jika seorang karyawan ingin mendapatkan posisi

³⁴ Observasi peneliti dikonveksi Asni Collection pada tanggal 21 Maret 2022

yang baik di perusahaan, karyawan tersebut harus terlebih dahulu menunjukkan upaya kerjanya, agar dapat bekerja keras tanpa karyawan tersebut berkinerja lebih baik dari waktu ke waktu. . . , perusahaan atau manajer akan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan dengan memberikan umpan balik berupa bonus atau promosi di bidang yang dianggap lebih mudah untuk dikerjakan. Hal ini yang terkadang menjadikan faktor kecemburuan karyawan karena perbedaan bonus yang diberikan, padahal menurut jenis maupun sistem kerja yang dilakukan menurut karyawan sama. Tetapi pemilik menjelaskan pemberian bonus bukan hanya didasarkan pada pekerjaan saja, tetapi melihat perilaku karyawan setiap harinya seperti melaksanakan sholat berjamaah. Karena pemilik menilai karyawan yang rajin dalam melaksanakan ibadah diharapkan memberi pengaruh yang baik dalam bekerja.³⁵

5) Motivasi kerja berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri

Pada intinya, kebutuhan melibatkan keinginan lebih, keinginan untuk maju, dan keinginan untuk menjadi "ter". Kebutuhan ini merupakan tingkat terakhir dalam hierarki kebutuhan, dan kebutuhan ini sebenarnya merupakan motivator yang kuat bagi orang-orang yang bekerja "kemapanan" dalam arti semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Melihat bahwa kebutuhan yang berbeda merupakan tujuan dari setiap orang, seorang manajer organisasi bisnis harus berusaha untuk menemukan dan memenuhi kebutuhan tersebut agar dapat berfungsi dengan baik dan maksimal.

Faktor motivasi tertinggi bagi seluruh karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kapasitas atau kemampuan karyawan tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti juga diketahui bahwa jika karyawan ingin memiliki fleksibilitas kerja, karyawan perlu menunjukkan kerja kerasnya meskipun tidak sedang diawasi, agar mendapatkan kepercayaan dari manajemen. Dengan menunjukkan kegigihan di tempat kerja, seorang manajer menanamkan kepercayaan pada seorang karyawan dengan memberinya

³⁵ Observasi peneliti dikonveksi Asni Collection pada tanggal 21 Maret 2022

kebebasan untuk melakukan pekerjaannya dengan caranya. Hal ini juga yang membuat karyawan baru merasa tidak nyaman karena selalu diawasi setiap kali bekerja berhubungan dengan karyawan lama, hal ini menjadi salah satu alasan mengapa karyawan mudah keluar.

