

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Citra Mulya Perkasa yang berada di Jl. Raya Kludan No 31A Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Daerah tersebut merupakan sentra pengrajin tas atau sepatu yang berbahan dasar kulit. Awal pendiriannya CV. Citra Mulya Perkasa didirikan oleh Bapak Ismail Syarif, SE sejak tahun 1994 dengan tenaga kerjaproduksi sebanyak 9 orang dan pada tahun 1997 CV. Citra Mulya Perkasa membangun sebuah show room lagi dengan mempekerjakan 42 tenaga kerja produksi. Seiring dengan berkembangnya kondisi perusahaan pada tahun 2001 CV. Citra Mulya Perkasa membangun sebuah show room besar dan mulai beroperasi tahun 2004 dan mempunyai tenaga kerja sebanyak 107 orang dengan memaksimalkan potensi SDM daerah Kecamatan Tanggulangin. Dimana didalamnya juga terdapat tempat produksi yang diharapkan disamping menyediakan produk yang dapat dijual langsung secara retail CV. Citra Mulya Perkasa juga berharap para tamu atau konsumen dapat melihat langsung proses produksinya.

Konsep ini direncanakan, dilaksanakan, dan di kembangkan guna menunjang suatu konsep yang lebih besar untuk menjadikan bahwa CV. Citra Mulya Perkasa menjadi suatu tempat dengan konsep “Wisata Belanja dan Kerajinan” dengan memberikan pelayanan yang ramah serta fasilitas yang mendukung untuk berbelanja, wisata dan studi banding bagi semua lapisan masyarakat.

Adapun motto CV. Citra Mulya Perkasa adalah jadikanlah jerih payah dan penderitaanmu sebagai kesenangan. Tidak ada layang-layang yang naik ke angkasa tanpa ada tantangan angin. Visi CV. Citra Mulya Perkasa adalah menggali sumber daya alam Indonesia yang belum dimanfaatkan secara maksimal dan menjadi perusahaan berintegritas tinggi untuk memenuhi kualitas pelayanan yang berkualitas. Dan misi yang dimiliki oleh CV. Citra Mulya Perkasa ialah memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pengrajin yang ada di Kecamatan Tanggulangin dan sekitarnya.

Sehingga dengan motto, visi dan misi yang dimiliki oleh CV. Citra Mulya Perkasa berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi customer. Dalam perkembangannya CV. Citra Mulya Perkasa memiliki peralatan/meisn produksi yang layak antara lain mesin jahit, mesin totol, mesin setet, mesin zigzag, mesin potong, mesin list, mesin hembos, mesin jahit triplex, mesin gerinda, dan mesin bor.

Seiring berjalannya waktu CV. Citra Mulya Perkasa mengalami perkembangan yang cukup pesat, terbukti dengan bertambahnya hasil produksi dan rekanan di berbagai bidang baik perorangan hingga perusahaan besar dan instansi pemerintah.

Kebutuhan sumber daya manusia juga terus meningkat baik tenaga tetap maupun borongan. Keberadaan CV. Citra Mulya Perkasa sangat dirasakan bagi masyarakat sekitar karena masyarakat sekitar dapat mengambil tenaga borongan guna menambah pendapatan mereka.

4.2. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Imam Zainudin Zuhri sebagai Owner, Bapak Tri Anggoro Budhi sebagai General Manager, dan 2 orang karyawan yaitu Ummi Lailatul Qodriyah dan Nahdiyah Rochma Yani, maka peneliti dapat menganalisis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa, yang meliputi :

4.2.1. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja yang Akan Dilakukan Oleh Owner CV. Citra Mulya Perkasa

Dalam melakukan tinjau ulang atas analisis pengaruh pemberian kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, ada beberapa hal yang harus dilakukan baik secara internal seperti mempelajari seluruh tentang manajemen kompensasi, pemberian motivasi, meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, sampai melakukan analisis kompetensi SDM para staf, maupun eksternal yang meliputi analisis pengaruh pemberian kompensasi, motivasi bagi karyawan, dan kepuasan dalam bekerja.

Hal penting lainnya yang patut diperhatikan dalam melakukan tinjau ulang atas analisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.

Imam Zainudin Zuhri mengatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi di CV. Citra Mulya Perkasa ini yang paling utama adalah dari kinerja karyawan itu sendiri, semakin bagus kinerjanya maka semakin besar pula kompensasi yang didapatkannya. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan tentunya gaji/upah serta memberikan insentif bagi karyawan atas kinerja mereka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja karyawan hubungannya sangat erat sekali, karena pemberian kompensasi di dasarkan pada kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan.”

Adapun faktor lain seperti motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa, Imam Zainudin Zuhri menuturkan bahwa :

“Cara untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan ialah yang paling mendasar dengan cara mepererat persaudaraan diantara karyawan serta memberikan reward/hadiah serta bonus atas kinerja mereka. Motivasi yang diberikan dengan cara menanamkan kepada mereka kebersamaan antara karyawan satu dengan lainnya serta memberikan reward/bonus atas kinerja yang mereka rasa.”

Selanjunya peneliti mengajukan pertanyaan bagaimana proses pengembangan SDM di CV. Citra Mulya Perkasa? menurut Imam Zainudin Zuhri mengatakan bahwa:

“Proses pengembangan SDM yakni dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan kedepan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.”

4.2.2. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja yang Akan Dilakukan Oleh General Manager CV. Citra Mulya Perkasa

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber Bapak Tri Anggoro Budhi sebagai General Manager CV. Citra Mulya Perkasa yang berkaitan dengan hal yang mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih baik.

Tri Anggoro Budhi mengatakan bahwa:

“ Yang mempengaruhinya dengan cara kita memperlakukan karyawan dengan sistem keluarga dan tentunya dengan pemberian upah/gaji yang sesuai, dengan harapan karyawan dapat bekerja lebih baik.”

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan lain tentang pemberian motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, Tri Anggoro Budhi mengatakan bahwa:

“Cara meningkatkan motivasi karyawan dengan cara pemberian insentif yang sesuai dan kebutuhan-kebutuhan yang karyawan inginkan dan materi yang saya berikan seperti cara-cara pelayanan mengenai kepuasan pelanggan. Adapun hambatan untuk menerapkannya itu seperti merubah pola pikir karyawan tersebut itu yang dirasa sulit. Untuk mempertahankan motivasi tersebut seperti memberikan motivasi yang sesuai dengan pola pikir karyawan, memberikan kenyamanan dalam kualitas kerja, dan sering memberikan motivasi ketika sedang meeting.”

Selain itu peneliti juga mengajukan pertanyaan lain yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dan mengukur kepuasan kerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa, Tri Anggoro Budhi menjelaskan bahwa:

“Pemberian kompensasi yang di terima oleh karyawan dari segi gaji saya rasa sudah cukup. Selain gaji dan bonus perusahaan juga memberikan THR, mengadakan family gathering tiap tahun, dan pemberian sembako berupa beras tiap bulan dengan tujuan untuk mensejahterakan karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.”

4.2.3. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja yang Akan Dilakukan Oleh Dua Orang Karyawan CV. Citra Mulya Perkasa

Selain Owner dan General Manager, peneliti juga mengajukan pertanyaan kepada dua orang karyawan CV. Citra Mulya Perkasa yaitu Ummi Lailatul Qodriyah dan Nahdiyah Rochma Yani, yang juga berkaitan dengan pengaruh pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Ummi Lailatul Qodriyah mengatakan bahwa:

“Yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa untuk meningkatkan kepuasan dalam pekerjaannya seperti fasilitas yang memadai dan gaji yang setara. Untuk pemberian kompensasi yang telah diberikan perusahaan dirasa sudah cukup sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan.”

Hal serupa juga dikatakan oleh narasumber karyawan yang bernama Nahdiyah Rochma Yani, beliau mengatakan bahwa:

“Yang dibutuhkan oleh karyawan seperti tingkat kerja sama yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, serta beberapa fasilitas yang memadai untuk menunjang kenyamanan karyawan dan customer yang sedang berkunjung di CV. Citra Mulya Perkasa. Untuk pemberian kompensasi dirasa sudah cukup karena kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sudah disepakati antara karyawan dan pimpinan ketika awal mulai bekerja di CV. Citra Mulya Perkasa.”

Selain itu peneliti juga mengajukan pertanyaan lain kepada dua narasumber tentang pemberian motivasi kerja yang didapat dari pimpinan CV. Citra Mulya Perkasa.

Ummi Lailatul Qodriyah mengatakan bahwa:

“Atasan sudah memberikan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan, namun perlu dimaksimalkan lagi untuk urusan-urusan perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Motivasi yang telah diberikan seperti halnya tentang semangat dalam bekerja, evaluasi kerja, dan inovasi. Akan tetapi saya belum merasakan puas dengan pemberian motivasi dari atasan karena motivasinya hanya sedikit dan jarang disampaikan.”

Hal serupa juga dikatakan oleh karyawan yang bernama Nahdiyah Rochma Yani, beliau mengatakan bahwa:

“Pemberian motivasi kerja oleh pimpinan perusahaan sudah diberikan namun perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk yang kurang, dalam hal memberikan contoh cara melayani customer seperti apa yang diinginkan oleh pimpinan CV. Citra Mulya Perkasa. Selain itu motivasi yang dibutuhkan dan diinginkan seperti motivasi dalam pekerjaan, tentang perbaikan aturan-aturan yang selama ini diberikan dalam pekerjaan yang telah diberlakukan sama kepada semua karyawan tanpa terkecuali.”

