

BAB IV

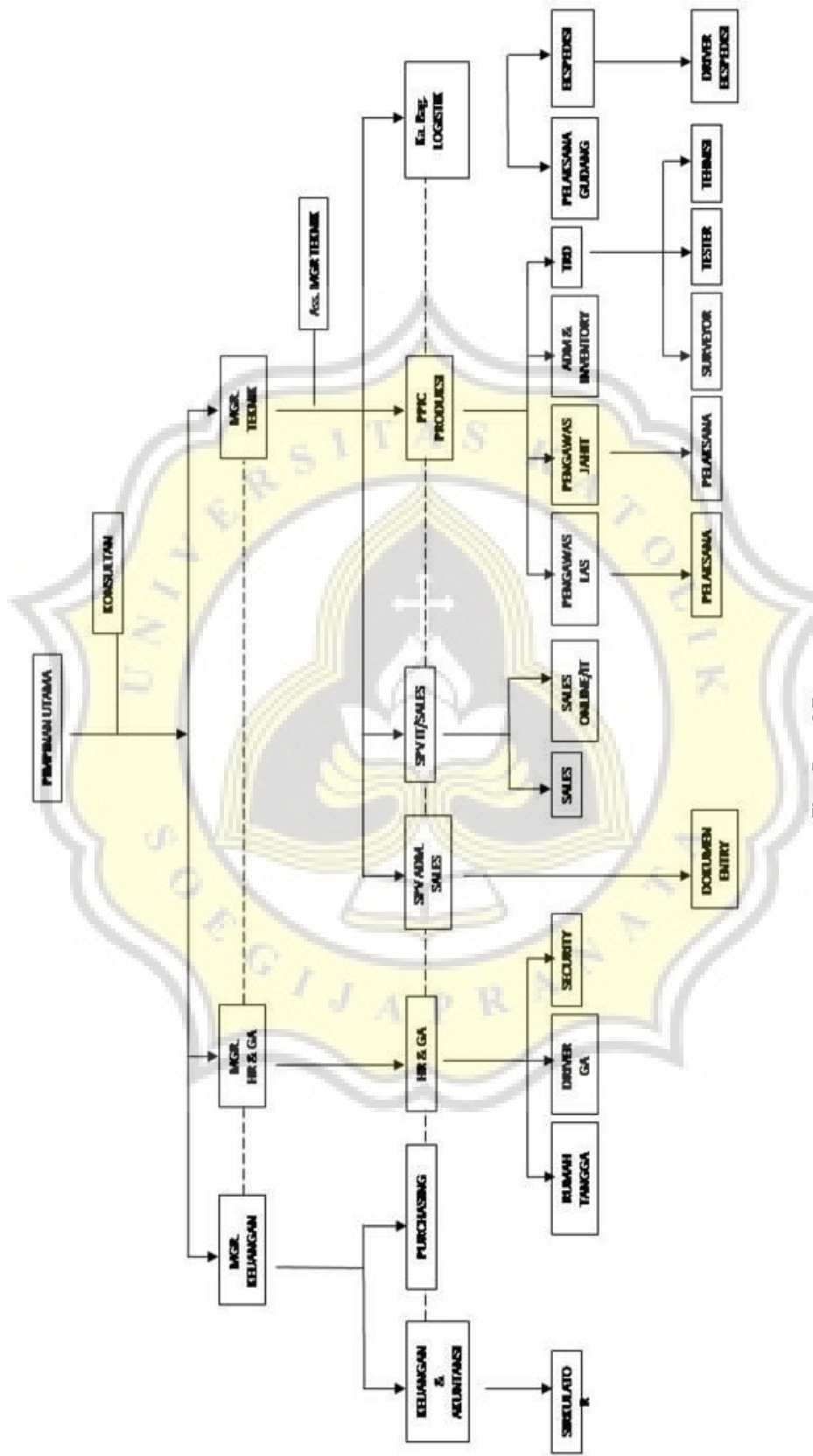
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Indoplastik yang beralamat di jalan Kaligawe KM 5-6 Kawasan Industri Terboyo Blok M 46 Semarang yang berdiri pada tahun 1987. Pada awalnya sebagai perusahaan perdagangan yang menjual ebonite, welding plastic dan lain – lain. Dalam perkembangannya pada tahun 2002 CV. Indoplastik berkembang menjadi perusahaan manufaktur dengan inti bisnis dengan produk plastic. Produk utamanya adalah selang plastik folding dengan merek paten “Pak Tani dan Bu Tani” yang diproduksi dalam berbagai macam ukuran. Selain itu juga menjalankan bisnis jual beli grosir terpal plastik, jas hujan, tali alumunium, plastic plan, plastic mika/taplak meja dan selang terpal plastik.

4.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan

Sturtur organisasi CV. Indo Plastik Semarang dapat dilihat pada gamabr di bawah ini.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Indo Plastik Semarang

4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum tentang karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran identitas responden secara umum. Dengan analisis ini diharapkan dapat diketahui personal/karyawan antara kinerja pegawai dengan faktor-faktor motivasi dan disiplin. berdasarkan hasil penelitian daiperoleh gambaran umum responden sebagai berikut :

4.2.1. Jenis Kelamin dan Usia Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	Status		Total
	Menikah	Belum Menikah	
Laki-Laki	2 (28,6%)	2 (28,6%)	4 (57,1%)
Perempuan	2 (28,6%)	1 (14,3%)	5 (42,9%)
Jumlah	4 (57,1%)	3 (42,9%)	7 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dikatakan bahwa jenis kelamin dan usia responden yang paling besar adalah pria sebanyak 4 orang (57,1%) kemudian wanita sebanyak 3 orang (42,9%). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan pria lebih banyak dari wanita dimana hal ini sesuai dengan CV Indo Plastik

yang bergerak dalam bidang produksi yang memang lebih membutuhkan karyawan pria.

4.2.2. Usia dan Status Responden

Identitas responden berdasarkan usia dan status dapat dilihat pada tabel

4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2.
Usia dan Status Responden

Usia Status	Menikah	Belum Menikah	Total
21 – 30 tahun	2 (28,6%)	3 (42,9%)	5 (71,4%)
31 – 40 tahun	1 (14,3%)	0 (0%)	1 (14,3%)
51 – 60 tahun	1 (14,3%)	0 (0%)	1 (14,3%)
Total	4 (57,1%)	3 (42,9%)	1 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dikatakan bahwa usia dan lama kerja responden yang paling besar adalah karyawan dengan usia 21-30 tahun dengan status belum menikah sebanyak 3 orang (42,9%) kemudian usia 21-30 dengan status menikah sebanyak 2 orang (28,6%) dan terakhir yaitu responden dengan usia 31-40 dan 51-60 tahun dengan status menikah masing-masing sebanyak 1 orang (14,3%). Hasil penelitian menunjukkan banyak karyawan manajerial

yang belum menikah dengan usia 21-30 tahun bekerja di CV. Indo Plastik Semarang yang artinya terdapat banyak karyawan dengan usia yang masih produktif bekerja di CV. Indo Plastik Semarang.

4.2.3. Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden dan Lama Bekerja

Pendidikan	Lama Kerja		Total
	1 -5 tahun	Lebih dari 10 tahun	
SMA	1 (14,3%)	2 (28,6%)	3 (42,9%)
Diploma	4 (57,1%)	0 (0%)	4 (57,1%)
Total	5 (71,4%)	2 (28,6%)	7 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3. dapat dikatakan bahwa responden terbesar adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang (57,1%) kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang (28,6%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA lama kerja 1-5 tahun sebanyak 1 orang (14,3%). Dengan hasil ini mengindikasikan bahwa bidang usaha CV. Indo Plastik Semarang lebih banyak

membutuhkan karyawan dengan pendidikan minimal Diploma karena sebagai perusahaan yang relatif masih baru, perusahaan membutuhkan karyawan untuk membangun perusahaan dimana kriteria tersebut ada pada karyawan dengan pendidikan Diploma yang telah memperdalam ilmu tentang perusahaan atau organisasi.

4.3. Tanggapan Responden

4.3.1. Tanggapan Responden Pada Motivasi Kerja Karyawan

Tanggapan responden atas kuesioner pada motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4.
Tanggapan Responden Pada Motivasi Karyawan

NO	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS		
Kebutuhan Berprestasi								
1	Saya mencoba dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan Alasan : ada bonus (7)	3 (15)	4 (16)	0	0	0	4,43	Tinggi
2	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya Alasan : sudah tanggung jawab (6), tambah ketrampilan (1)	2 (10)	5 (20)	0	0	0	4,29	Tinggi
3	Saya termotivasi dalam bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan Alasan : menambah ketrampilan (5), sudah menjadi kewajiban (2)	1 (5)	6 (24)	0	0	0	4,14	Tinggi
4	Tetap konsisten dan pantang meyerah adalah kunci kesuksesan saya Alasan : pekerjaan cepat selesai (4), sudah menjadi kewajiban (4)	4 (20)	3 (12)	0	0	0	4,57	Tinggi
5	Antusiasme dan semangat yang saya tunjukkan pada pekerjaan yang saya lakukan merupakan kunci utama kesuksesan saya Alasan : pekerjaan cepat selesai (7)	1 (5)	3 (12)	1 (3)	2 (4)	0	3,43	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Prestasi							4,17	Tinggi

Sambungan dari halaman 33

NO	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS		
Kebutuhan akan Kekuasaan								
6	Saya mempunyai kemampuan untuk memikat dan mengambil hati manajer Alasan : dekat dengan manajer (4), agar dapat dispensasi (3)	0	0	4 (12)	3 (16)	0	4,00	Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan dalam hal penguasaan pekerjaan. Alasan : pekerjaan cepat selesai (4), sudah menjadi tugas (3)	2 (10)	2 (8)	3 (9)	0	0	3,86	Tinggi
8	Saya dapat menentukan target yang tepat sata pekerjaanyang saya lakukan Alasan : sudah menjadi tanggung jawab (5), sudah menjadi job discription (2)	0	5 (20)	2 (6)	0	0	3,71	Tinggi
9	Saya berani menyampaikan langung kepada atasan untuk menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju Alasan : untuk kemajuan perusahaan (6), untuk perbaikan perusahaan (1)	1 (5)	0	3 (9)	3 (6)	0	2,86	Rendah
10	Saya akan menggunakan berbagai macam cra untuk menyelesaikan pekerjaan Alasan : pemenuhan target (5), pekerjaan cepat selesai (2)	2 (10)	3 (12)	1 (3)	1 (2)	0	3,86	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Kekuasaan							3,66	Tinggi
Kebutuhan Afiliasi								
11	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri Alasan :agar pekerjaan cepat selesai (7)	3 (15)	3 (12)	0	1 (3)	0	4,28	Tinggi
12	Saya termotivasi untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja Alasan : suasana kerja nyaman (5), untuk mencari dukungan (2)	2 (10)	5 (20)	0	0	0	4,28	Tinggi

Bersambung ke halaman 35

Sambungan dari halaman 34

NO	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS		
13	Saya ingin disukai rekan kerja dengan harapan hasil pekerjaan saya dapat memnuhi keinginan pimpinan Alasan : memenuhi target (7)	1 (5)	2 (8)	2 (6)	2 (4)	0	3,28	Tinggi
14	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi Alasan : bagian dari pekerjaan (4), pemenuhan target (3)	0	3 (12)	3 (9)	1 (2)	0	3,28	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Afiliasi							3,78	Tinggi
Total Rata-Rata Motivasi Karyawan Manajerial							3,87	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja di CV. Indo Plastik Semarang menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 3,87. Pada kebutuhan berprestasi menunjukkan kategori tinggi yang ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 4,17 dengan rata-rata tertinggi pada tetap konsisten dan pantang meyerah adalah kunci kesuksesan saya sebesar 4,57 dan rata-rata terendah pada Saya termotivasi dalam bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan sebesar 4,14. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi karyawan manajerial lebih kepada konsistensi dan pantang menyerah dengan tujuan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat cepat terselesaikan.

Tabel 4.4. juga menunjukkan persepsi karyawan manajerial terhadap kebutuhan akan kekuasaan yang menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 3,66 dengan rata-rata tertinggi pada saya mempunyai kemampuan untuk memikat dan mengambil hati manajer sebesar 4,00 dan rata-rata terendah

pada Saya berani menyampaikan langsung kepada atasan untuk menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju sebesar 2,86 dengan kategori motivasi rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan diaktualisasikan oleh karyawan dengan kemampuan untuk memikat dan mengambil hati manajer. Hasil ini juga membuktikan bahwa dalam hal kebutuhan akan kekuasaan, kecenderungan untuk dekat dengan pimpinan yang lebih tinggi menjadi motivasi karyawan manajerial dengan maksud kemudahan dalam memperoleh dispensasi.

Kebutuhan afiliasi menurut persepsi karyawan pada tabel 4.3. juga menunjukkan kategori tinggi dengan skor 3,78 dengan rata-rata tertinggi pada saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan saya termotivasi untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja masing-masing sebesar 4,28 dan rata-rata terendah pada saya ingin disukai rekan kerja dengan harapan hasil pekerjaan saya dapat memnuhi keinginan pimpinan dan saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi masing-masing sebesar 3,28. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam hubungannya dengan kebutuhan afiliasi, motivasi kerja karyawan diwujudkan dengan menikmati kerja sama dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja dimana motivasi ini dilandasi akan maksud pemenuhan target perusahaan.

4.3.2. Tanggapan Responden Pada Upaya Perusahaan

Tanggapan responden atas kuesioner pada upaya yang telah dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5.
Tanggapan Responden Pada Upaya Perusahaan

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS		
Kebutuhan Berprestasi								
1	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target Bentuk bonus : piagam (3), promosi (2) , uang (2)	4 (20)	3 (12)	0	0	0	4,57	Tinggi
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang berprestasi meningkatkan kemampuan dalam bekerja Bentuk pendidikan dan pelatihan : pelatihan langsung (7)	3 (15)	2 (8)	2 (6)	0	0	4,14	Tinggi
3	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang memiliki antusiasme dan semangat kerja Bentuk penghargaan : bonus (4), pengakuan (3)	1 (5)	4 (16)	2 (6)	0	0	3,85	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Prestasi							4,18	Tinggi
Kebutuhan Kekuasaan								
4	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memenuhi target Bentuk promosi : kenaikan gaji (2), kenaikan jabatan (4),mendapat bonus (1)	3 (15)	3 (12)	1 (3)	0	0	4,28	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Kekuasaan							4,28	Tinggi
Kebutuhan Afiliasi								
5	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Bentuk penghargaan : bonus tambahan (4), pengakuan perusahaan (2), bonus (1)	2 (10)	3 (12)	2 (6)	0	0	4,00	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Afiliasi							4,00	Tinggi
Total Rata-Rata Upaya Perusahaan							4,15	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, tanggapan karyawan manajerial pada upaya yang dilakukan oleh CV. Indo Plastik Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 4,15. Adapun tanggapan yang menunjukkan kategori tertinggi pada upaya perusahaan dalam mendorong motivasi akan kekuasaan sebesar 4,28 melalui pemberian kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memenuhi target. Hasil ini menunjukkan karyawan manajerial menyatakan bahwa kebijakan promosi yang diberikan perusahaan benar dilaksanakan dimana promosi di perusahaan diberikan kepada semua karyawan yang berprestasi dalam bekerja, pengajuan promosi dapat dilakukan apabila karyawan bekerja dengan baik dan kemajuan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Sementara untuk tanggapan terendah ditunjukkan oleh perusahaan memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang memiliki antusiasme dan semangat kerja pada kebutuhan berprestasi dengan rata-rata 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan CV. Indo Plastik Semarang kurang dalam menghargai semangat kerja karaywannya.

4.3.3. Tanggapan Responden Pada Upaya Yang Telah Dilakukan Karyawan Untuk Memotivasi Diri Sendiri

Tanggapan responden atas kuesioner pada upaya yang telah dilakukannya sendiri dalam meningkatkan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden Pada Upaya Yang Telah Dilakukan Karyawan Untuk Memotivasi Diri Sendiri

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS		
Kebutuhan Berprestasi								
1	Saya selalu berpikir terhadap semua tantangan yang saya hadapi Mengapa : karena sudah mejadi pekerjaan (3), bagian dari hidup (4)	0	4 (16)	3 (9)	0	0	3,57	Tinggi
2	Saya menjadikan suatu pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan dan memiliki makna Mengapa : agar pekerjaan cepat selesai (7)	1 (5)	2 (8)	3 (9)	1 (2)	0	3,42	Tinggi
3	Saya selalu berusaha fokus pada tujuan untuk mencapai target Mengapa : mendapatkan bonus (7)	2 (10)	5 (20)	0	0	0	4,29	Tinggi
Rata-Rata Kebutuhan Prestasi							3,76	Tinggi
Kebutuhan Kekuasaan								
4	Saya memiliki mental dan fsik yang kuat dalam menghadapi segala situasi agar mendapatkan kesempatan promosi jabatan Alasan : adanya bonus (4), kenaikan gaji (3)	0	0	5 (15)	1 (2)	1 (1)	2,57	Rendah
Rata-Rata Kebutuhan Kekuasaan							2,57	Rendah
Kebutuhan Afiliasi								
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan memberikan saran Alasan : sudah menjadi tanggung jawab (7)	0	3 (12)	0	3 (6)	1 (1)	2,71	Rendah
Rata-Rata Kebutuhan Prestasi							2,71	Rendah
Total Rata-Rata Upaya Karyawan							3,01	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, upaya karyawan manajerial dalam memotivasi dirinya sendiri secara keseluruhan menunjukkan kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3,01. Adapun tanggapan yang menunjukkan kategori tertinggi pada kebutuhan berprestasi dengan pernyataan saya selalu berusaha fokus pada tujuan untuk mencapai target sebesar 4,29. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam memotivasi diri sendiri, karyawan manajerial melakukannya dengan cara berusaha fokus pada tujuan pencapaian target. Hal ini didasari atas keinginan karyawan untuk mendapatkan bonus perusahaan jika memenuhi target yang telah dibebankan perusahaan.

Sementara untuk tanggapan terendah pada kebutuhan afiliasi dengan pernyataan saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan memberikan saran dengan rata-rata 2,71. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan memberikan saran sebagai upaya memotivasi diri sendiri kurang begitu dilakukan mengingat hal tersebut sudah menjadi bagian dari tanggung jawab karyawan yang memang harus dilaksanakan.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan manajerial di CV. Indoplastik Semarang serta upaya yang dilakukan perusahaan dan upaya karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan manajerial CV. Indo Plastik Semarang menunjukkan kategori tinggi.

Persepsi tanggapan responden yang menunjukkan kategori motivasi tinggi terhadap kebutuhan berprestasi artinya karyawan manajerial berpendapat bahwa dalam bekerja, karyawan termotivasi pada kebutuhannya akan berprestasi yang diwujudkan dengan tindakan yaitu mencoba dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target, selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja, mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan serta konsisten dan pantang meyerah antusiasme dan semangat. Keempat hal tersebut menjadi motivasi dengan dasar karena adanya bous dari perusahaan, tambahan ketrampilan serta sudah menjadi kewajiban karyawan manajerial.

Persepsi karyawan manajerial terhadap upaya yang dilakukan perusahaan menunjukkan kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan mempunyai persepsi bahwa CV. Indo Plastik Semarang telah menunjukkan upayanya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian bonus, promosi, kenaikan gaji serta penghargaan. Hal ini berarti bahwa pada dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan, CV. Indo Plastik Semarang telah melakukan hal-hal yang memang diperlukan karyawan.

Pada upaya yang dilakukan karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri menunjukkan kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja, karyawan CV. Indo Plastik selalu berusaha meningkatkan motivasi kerjanya dimana hal ini didasari oleh imbalan yang diberikan perusahaan pada kraywannya yan berupa bonus dan pengakuan atas keberhasilan karyawan.