

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

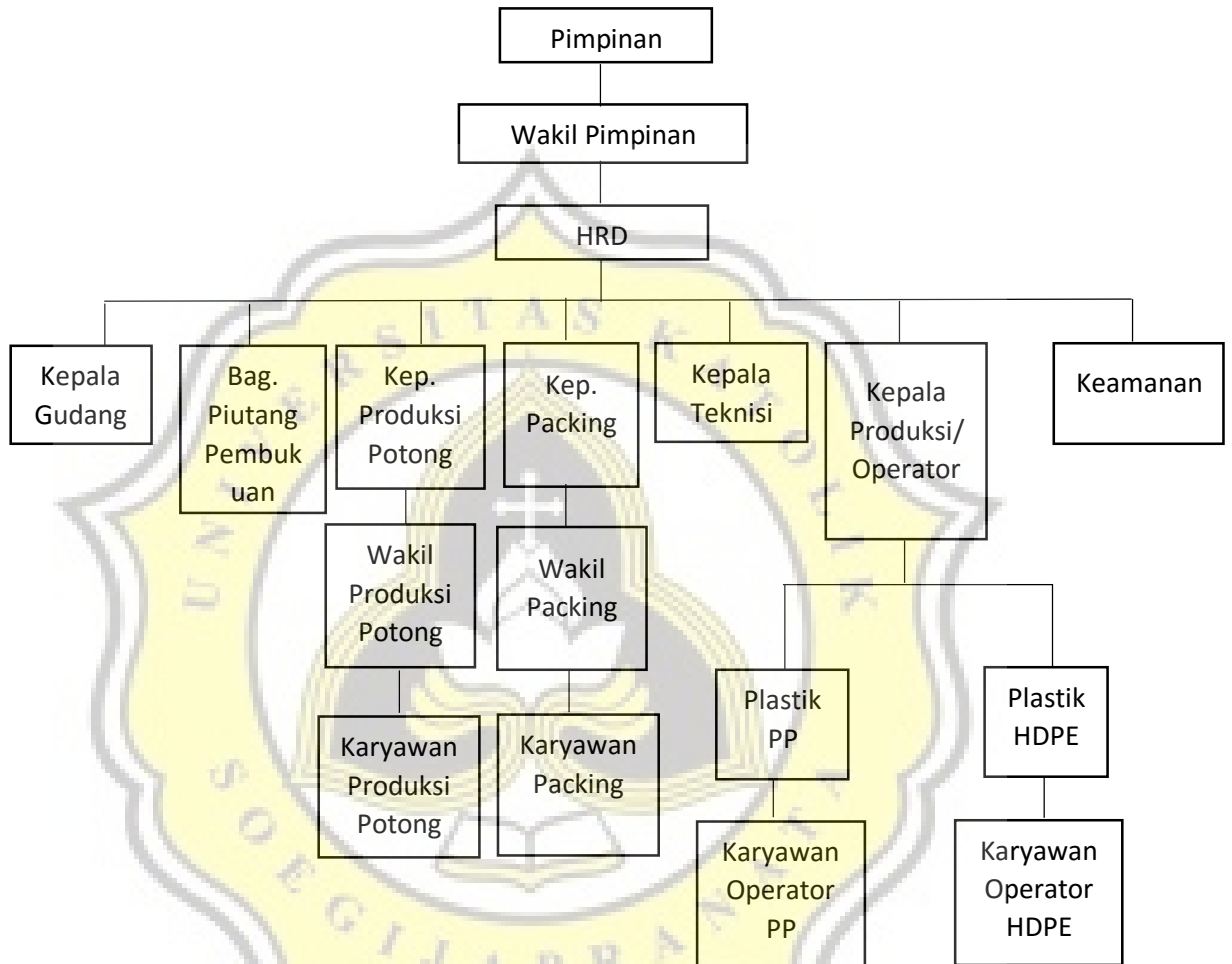
CV. Harum Sejahtera merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000 lalu, perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis dan ukuran plastik. CV. Harum Sejahtera ini didirikan oleh Bapak Candra, setelah Pak Candra meninggal kini perusahaan tersebut dipercayakan kepada Pak Rudi selaku anak kandung Beliau. CV. Harum Sejahtera itu sendiri memproduksi dua jenis macam plastik yang di produksi berupa plastik HDPE (*High Density Polyethylene* seperti kantong plastik) dan PP (*Polypropylene* seperti plastik bening). Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Terboyo Blok M 31-32 Semarang, Jawa Tengah.

Perkembangan CV. Harum Sejahtera telah berkembang cukup baik di kota Semarang, banyak pelanggan yang berasal dari kota Semarang yang memesan berbagai jenis dan ukuran plastik di perusahaan ini dan selain itu produksinya juga sudah sampai ke luar kota Semarang seperti kota Cirebon, Tegal, Pekalongan, Weleri, Jogja dan Gombong.

Perusahaan CV. Harum Sejahtera yang memproduksi plastik ini berkembang dengan cukup baik dan memiliki sekitar 143 orang karyawan. Tentunya dalam mengatur kinerja para karyawan tidaklah mudah. Karyawan yang sudah lama bekerja belum tentu semuanya karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan contohnya tidak berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya seperti tingkat harga diri yang rendah

sehingga mempengaruhi performa kinerja karyawan menjadi turun dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas yang utama.

#### 4.2 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Harum Sejahtera

### 4.3 Gambaran Umum Responden

Gambaran responden dapat dilihat melalui usia responden, jenis kelamin responden, lama bekerja dan pendidikan terakhir yang di miliki responden.

#### 4.3.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan :

**Tabel 4. 1**  
**Usia dan Jenis Kelamin**

Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
20-25	0	4	4
26-30	4	14	18
31-40	7	26	33
>40	0	1	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>56</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan umurnya diketahui bahwa paling banyak responden berjenis kelamin perempuan dengan berusia antara 31-40 tahun yaitu ada 26 responden. Hasil tersebut diperoleh dari wawancara karena rata-rata perempuan yang bekerja di CV. Harum Sejahtera tersebut bekerja sampingan ingin membantu memenuhi kebutuhan keluarganya serta biasanya wanita lebih teliti dalam proses produksi plastik.

### 4.3.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin dan Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Masa Kerja (Tahun)		Total
	5-10	>10	
Laki-laki	8	3	11
Perempuan	27	18	45
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>56</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerjanya bahwa paling banyak responden berjenis kelamin perempuan dengan masa jabatan 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27, jadi dengan usia tersebut menunjukkan bahwa mereka cukup betah bekerja di CV. Harum Sejahtera yang sudah berdiri sejak tahun 2000.

### 4.3.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Usia

Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja dan usia, yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 3**  
**Masa kerja dan Usia**

Masa Kerja (Tahun)	Usia (Tahun)				Total
	20-25	26-30	31-40	>40	
5-10	4	11	19	0	34
>10	0	7	14	1	22
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari masa kerja dan usia bahwa responden paling banyak sudah bekerja selama 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19. Hal ini menjelaskan bahwa masa kerja di CV. Harum Sejahtera didominasi pada usia 31-40 tahun dimana usia tersebut sudah matang dan akan tetap berada di perusahaan tersebut yang sudah berdiri sejak tahun 2000.

### 4.3.4 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir, yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4. 4**  
**Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir**

Jenis Kelamin	Pendidikan			Total
	SD	SLTP	SLTA	
<b>Laki-Laki</b>	2	8	1	11
<b>Perempuan</b>	8	24	13	45
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>56</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir paling banyak jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden. Hal ini menjelaskan bahwa CV. Harum Sejahtera didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan pendidikan SLTP yang dimana 10 responden bagian mesin potong, 11 responden bagian operator, 3 responden bagian pack.

#### **4.3.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Bagian**

Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan bagian yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 5**  
**Jenis Kelamin dan Bagian**

Jenis Kelamin`	Bagian			Total
	Operator	Mesin potong	Pack	
<b>Laki-Laki</b>	9	2	0	11
<b>Perempuan</b>	20	19	6	45
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>56</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang ditinjau dari jenis kelamin dan bagian paling banyak jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden dari pada jumlah pekerja laki-laki yang berjumlah 11 orang. Dimana 45 responden perempuan dibagi menjadi tiga jabatan yaitu bagian operator sebesar 20 orang, bagian mesin potong sebesar 19 orang dan bagian packing sebesar 6 orang. Hal tersebut di dukung dari hasil wawancara bahwa rata-rata perempuan yang bekerja di CV. Harum Sejahtera bekerja sampingan ingin membantu memenuhi kebutuhan keluarganya serta biasanya wanita lebih teliti dalam proses produksi plastik.

#### **4.4 Analisis Deskriptif**

##### **4.4.1 Persepsi Responden Mengenai Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan di dalam pekerjaannya menganggap kinerja yang dilakukannya keberhargaan dirinya dan pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Jadi keterlibatan kerja dibagi menjadi dua indikator yaitu *Performance self-esteem contingency* dan *The importance of work in his total self-image*.

*Performance self-esteem contingency* adalah rasa harga diri seseorang karyawan di lihat dari kinerjanya dan mempercayai bahwa dirinya mampu, cukup dan berharga. *The importance of work in his total self-image* merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya dan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan kerja dalam diri seseorang. Untuk mengetahui

tanggapan responden terhadap *Performance self-esteem contingency* dan *The importance of work in his total self-image* pada keterlibatan kerja di CV. Harum Sejahtera dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Persepsi Responden Mengenai Keterlibatan Kerja**

No	Keterangan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Performance self-esteem contingency</i>								
1.	Saya percaya diri dengan hasil kerja yang saya berikan untuk CV.Harum Sejahtera.	1 (5)	38 (152)	16 (48)	1 (2)	0 (0)	3,70	Tinggi
2.	Saya akan merasa malu jika hasil kerja saya tidak sesuai dengan yang diinginkan atasan.	6 (30)	37 (148)	10 (30)	3 (6)	0 (0)	3,82	Tinggi
3.	Pujian dari atasan membuat saya semakin ingin berusaha keras untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik	9 (45)	35 (140)	10 (30)	1 (2)	1 (0)	3,98	Tinggi
4.	Saya merasa harga diri saya meningkat jika atasan memuji hasil kerja saya	5 (25)	24 (96)	21 (63)	6 (12)	0 (0)	3,50	Tinggi
5.	Saya merasa bangga jika hasil kerja saya sesuai dengan yang diinginkan atasan	9 (45)	30 (120)	17 (51)	0 (0)	0 (0)	3,96	Tinggi
6.	Saya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	7 (35)	34 (136)	15 (45)	0 (0)	0 (0)	3,98	Tinggi
7.	Saya akan merasa bangga jika pekerjaan yang saya lakukan telah mencapai target	7 (35)	36 (144)	13 (39)	0 (0)	0 (0)	3,99	Tinggi



Lanjutan Tabel 4.6

8.	Terkadang saya suka menyalahkan diri sendiri atas kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan	4 (20)	29 (112)	20 (60)	3 (6)	0 (1)	3,65	Tinggi
9.	Teguran dari atasan tidak mempengaruhi kinerja saya*	9 (45)	26 (104)	9 (27)	12 (24)	0 (0)	3,67	Tinggi
10.	Harga diri saya tidak meningkat meskipun atasan menilai baik hasil kerja saya*	1 (5)	26 (104)	21 (63)	7 (14)	1 (5)	3,41	Tinggi
11.	Saya merasa kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu*	1 (5)	20 (40)	18 (54)	15 (60)	2 (10)	3,02	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							<b>3,70</b>	<b>Tinggi</b>
<i>The importance of work in his total self-image</i>								
1.	Banyak hal dalam hidup saya yang lebih penting daripada pekerjaan*	2 (10)	23 (92)	20 (60)	10 (20)	1 (5)	3,33	Tinggi
2.	Saya selalu memikirkan pekerjaan saya	4 (20)	26 (104)	20 (60)	6 (12)	0 (0)	3,50	Tinggi
3.	Saya merasa asyik dengan pekerjaan saya sepanjang waktu	2 (10)	36 (144)	17 (51)	1 (2)	0 (0)	3,70	Tinggi
4.	Menurut saya tujuan hidup personal seseorang seharusnya berorientasi pada pekerjaan	4 (20)	26 (104)	19 (57)	7 (14)	0 (0)	3,58	Tinggi
5.	Bagi saya kepuasan hidup berasal dari pekerjaan yang saya lakukan	1 (5)	28 (112)	18 (54)	9 (18)	0 (0)	3,48	Tinggi
6.	Saya merasa tidak ada hal lain yang lebih penting selain pekerjaan	2 (10)	17 (68)	17 (51)	18 (36)	2 (2)	3,08	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.6

7.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang sekarang ini	3 (15)	27 (108)	20 (60)	6 (12)	0 (0)	3,58	Tinggi
8.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian yang penting dalam hidup saya	8 (40)	27 (108)	18 (54)	3 (6)	0 (0)	3,71	Tinggi
9.	Pekerjaan adalah segala-galanya bagi saya	12 (60)	17 (68)	16 (48)	9 (18)	2 (2)	3,50	Tinggi
10.	Saya menghindari tugas dan tanggung jawab ekstra dari pekerjaan saya*	4 (20)	40 (160)	10 (30)	1 (2)	1 (5)	3,98	Tinggi
11.	Saya tidak merasa keberatan jika harus berhenti dari pekerjaan ini*	10 (50)	33 (132)	10 (30)	3 (6)	0 (0)	3,99	Tinggi
12.	Saya memiliki aktivitas lain yang lebih penting daripada pekerjaan*	3 (15)	26 (104)	21 (63)	6 (12)	0 (0)	3,56	Tinggi
13.	Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan yang saya lakukan*	6 (30)	40 (160)	10 (30)	0 (0)	0 (0)	3,93	Tinggi
14.	Bagi saya pekerjaan hanyalah bagian kecil dari siapa diri saya*	2 (10)	29 (116)	21 (63)	4 (8)	0 (0)	3,52	Tinggi
15.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya lakukan*	2 (10)	15 (60)	18 (54)	18 (36)	3 (3)	3,01	Tinggi
16.	Tujuan hidup saya bukan berorientasi pada pekerjaan*	6 (30)	24 (96)	18 (54)	8 (16)	0 (0)	3,50	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							<b>3,60</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total rata-rata skor</b>							<b>3,65</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Keterangan :

\*Pernyataan *Unfavorable*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata skor untuk tanggapan responden terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 3,68 termasuk dalam kategori tinggi, artinya keterlibatan kerja di CV. Harum Sejahtera tinggi karena karyawan memiliki partisipasi aktif yang tinggi di dalam pekerjaannya serta menganggap kinerja yang dilakukan para karyawan itu penting bagi keberhargaan dirinya dan karyawan menganggap pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Keterlibatan kerja karyawan tinggi dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator kuesioner *Performance self-esteem contingency* di CV. Harum Sejahtera adalah sebesar 3,63 dan termasuk dalam kategori tinggi. Persepsi responden yang tinggi artinya karyawan sudah bekerja dengan baik dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan keinginan atasan sehingga para karyawan di CV. Harum Sejahtera memiliki tingkat harga diri yang tinggi. Menurut persepsi karyawan, harga diri yang tinggi dilihat dengan hasil kerja yang diberikan, hasil kerja yang sesuai dengan atasan, pujian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerjanya, hasil kerja yang mencapai target, tidak membuat kesalahan dalam proses produksi pembuatan plastik, hasil kerja yang dikerjakan tepat waktu.

*Performance self-esteem contingency* pada karyawan yang tinggi artinya karyawan mempunyai persepsi bahwa kinerja yang baik menentukan tingkat kepercayaan diri karyawan, jika kinerja tidak

sesuai dengan keinginan atasan, karyawan akan merasa malu karena tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan atasan, pujian dari atasan membuat karyawan ingin menunjukkan kinerja yang lebih baik, pujian hasil kerja dari atasan meningkatkan harga diri karyawan, hasil kerja yang sesuai dengan atasan membuat karyawan merasa bangga, pekerjaan yang dikerjakan selesai tepat waktu membuat karyawan merasa bangga dengan hasil kerjanya, karyawan bangga hasil kerja yang dikerjakan ketika mencapai target, karyawan merasa sangat bersalah atas kesalahan yang dibuat, teguran dari atasan mempengaruhi kinerja karyawan serta harga diri karyawan akan meningkat jika atasan menilai baik kinerja para karyawan. Rata-rata skor tinggi ini didukung dengan jawaban responden pada kuesioner terbuka yang dapat dilihat pada tabel 4.7.

Keterlibatan kerja karyawan tinggi juga dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator kuesioner *The importance of work in his total self-image* di CV. Harum Sejahtera adalah sebesar 3,52 dan termasuk dalam kategori tinggi. Persepsi responden yang tinggi artinya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan di CV. Harum Sejahtera bagi karyawan sangat penting dan hasil kerja yang dikerjakan merupakan cerminan diri para individu setiap karyawan. Menurut persepsi karyawan, pentingnya pekerjaan yang tinggi dilihat dari pentingnya pekerjaan bagi karyawan, karyawan senang bekerja,

pekerjaan dijadikan tujuan hidup karyawan, puas atas pekerjaannya, peduli dengan pekerjaannya.

*The importance of work in his total self-image* pada karyawan yang tinggi artinya karyawan mempunyai persepsi bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting, selalu memikirkan pekerjaannya, merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan dijadikan tujuan hidup yang penting bagi karyawan, kepuasan hidup berasal dari pekerjaan yang dilakukan karyawan, tidak ada hal yang penting selain bekerja, pekerjaan yang dilakukan merupakan segala-galanya bagi kehidupan karyawan, karyawan tidak menghindari tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, akan keberatan jika harus berhenti dari pekerjaan, bagi karyawan tidak ada aktivitas lain yang lebih penting dari pada bekerja untuk mendapatkan nafkah, karyawan peduli dengan pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan. Rata-rata skor tinggi ini didukung dengan jawaban responden pada kuesioner terbuka yang dapat dilihat pada tabel 4.8

Berdasarkan penjelasan keterlibatan kerja pada indikator *performance self-esteem contingency* dan *The importance of work in his total self-image* artinya bahwa karyawan memiliki harga diri yang tinggi atas kinerjanya dan mempercayai bahwa dirinya mampu, cukup dan berharga di dalam perusahaan dimana ia bekerja serta karyawan menganggap pekerjaan sebagai bagian yang penting dalam hidupnya dan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan kerja dalam diri karyawan

serta menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya dan dituntut bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Sehingga karyawan di CV. Harum Sejahtera memiliki keterlibatan kerja yang baik di dalam perusahaan untuk turut menghantarkan perusahaan meraih tujuannya.

Terkait dengan *performance self-esteem contingency* dimana rasa harga diri seseorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didukung oleh kuesioner terbuka seperti dibawah ini :

**Tabel 4. 7**  
**Persepsi Responden Terhadap Kuesioner Terbuka Tentang *Performance self-esteem contingency***

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase %
1	Hal yang membuat karyawan merasa bangga bekerja di CV. Harum Sejahtera		
	Bangga, karena		
	a. Merasa nyaman dengan pekerjaan, rekan kerja dan pimpinan baik	30	53,6%
	b. Peraturan tidak ketat	5	8,9%
	c. Perusahaan yang besar	3	5,4%
	d. Gajinya cukup	6	8,9%
	e. Mudah mendapatkan pinjaman	5	8,9%
Tidak, karena			
a. Tidak menjawab pertanyaan	7	12,5%	
			100 %
2	Teguran atau sanksi yang pernah karyawan dapat ketika melanggar tata tertib atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	a. Sanksi berupa pemotongan gaji	9	16,1 %
	b. Dinasehati atau dimarahi	26	46,4 %
	c. Memperbaiki mesin yang rusak	2	3,6 %
	d. Tidak pernah mendapat sanksi	19	34 %
			100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan “Hal yang membuat karyawan merasa bangga bekerja di CV. Harum Sejahtera” paling banyak sebanyak 53,6% responden menjawab bangga karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan di CV.Harum Sejahtera karena karyawan sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dengan usia lama bekerja 5-10 tahun dan perusahaan sudah berdiri sejak tahun 2000, sudah nyaman dengan teman rekan kerjanya di di CV. Harum Sejahtera yang dapat di ajak kerja sama dan baik, serta pimpinan yang baik terhadap semua karyawan. Sedangkan 31,1% menyatakan peraturan di CV.Harum Sejahtera tidak ketat seperti pekerjaan di CV. Harum Sejahtera santai (jika terjadi keterlambat karyawan hanya diberi peringatan, tidak ada peraturan tertulis, selama bekerja karyawan boleh bercakap-cakap sewajarnya terhadap rekan kerjanya).

Selanjutnya responden menyatakan bangga karena bekerja di perusahaan yang cukup besar, perusahaan CV. Harum Sejahtera merupakan bisnis keluarga yang di kelola secara turun temurun yang hasil produksinya sudah sampai keluar kota seperti kota Cirebon, Tegal, Pekalongan, Weleri, Jogja dan Gombang, kemudian responden menyatakan bangga karena menurut karyawan gaji yang diberikan sudah setara dengan UMR Semarang saat ini, berikutnya menyatakan bangga karena di CV. Harum Sejahtera bersedia memberikan pinjaman uang kepada karyawan, dan selanjutnya sebanyak 12,5% responden

tidak menjawab alasan yang membuat mereka bangga terhadap perusahaan tersebut.

Kemudian dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan mengenai “Teguran atau sanksi yang pernah karyawan dapat ketika melanggar tata tertib atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” paling banyak sebanyak 46,4% responden menyatakan karyawan pernah dinasehati atau dimarahi oleh HRD CV. Harum Sejahtera karena beberapa kali terlambat masuk kerja, sering melakukan kesalahan ketika bekerja sehingga dapat membuat perusahaan rugi dalam proses produksi plastik tersebut. Selanjutnya 19,7% responden menyatakan karyawan pernah mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji jika karyawan terus terlambat masuk kerja, dan sering mengalami kesalahan dalam proses pembuatan plastik, kemudian menyatakan karyawan memperbaiki mesin yang rusak karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang dikerjakan tidak sesuai dengan atasan, dan selanjutnya sebanyak 34% responden menyatakan tidak pernah mendapat teguran atau sanksi.



Terkait dengan *The importance of work in his total self-image* dimana rasa harga diri seseorang karyawan akan mempengaruhi performa kerjanya hal tersebut didukung oleh kuesioner terbuka seperti dibawah ini :

**Tabel 4. 8**  
**Persepsi Responden Terhadap Kuesioner Terbuka Tentang *The importance of work in his total self-image***

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase %
1	Alasan bekerja di CV. Harum Sejahtera Menyenangkan, karena		
	a. Merasa nyaman dengan pekerjaan dan pimpinan yang baik	48	85,7 %
	b. Peraturan tidak ketat	3	5,4 %
	c. Dekat dengan rumah	2	3,6 %
	Tidak menyenangkan, karena		
a. Monoton dan gaji kurang sesuai	3	5,4 %	
			100 %
2	Ketika ada pekerjaan yang lebih baik dari CV. Harum Sejahtera karyawan ingin pindah ketempat pekerjaan lain		
	Iya jika,		
	a. Gaji ditempat lain lebih besar dan sudah merasa tidak nyaman	14	25%
Tidak jika,			
a. Sudah nyaman bekerja di CV. Harum Sejahtera dan malas beradaptasi lagi ketika pindah pekerjaan	42	75%	
			100 %
3	Menurut karyawan pekerjaan di CV. Harum Sejahtera sangat penting karena		
	a. Penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, membantu keluarga.	56	100%
			100 %
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di dalam perusahaan CV. Harum Sejahtera		
	Iya,		

Lanjutan Tabel 4.8

	a. Dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu	37	66,1%
	Tidak, a. Tidak dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu	12	21,4%
	Netral, a. Kadang iya, kadang tidak tergantung kondisi mesin	7	12,5%
			100 %
5	Teguran atau sanksi yang pernah karyawan dapat ketika melanggar tata tertib atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	Pernah, a. Sanksi berupa pemotongan gaji	9	16,1%
	b. Dinasehati atau dimarahi	26	46,4%
	c. Memperbaiki mesin yang rusak	2	3,6%
	Tidak pernah mendapatkan sanksi	19	34%
			100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan “Alasan bekerja di CV. Harum Sejahtera” paling banyak sebanyak 85,7% responden menyatakan merasa nyaman dengan pekerjaan di CV. Harum Sejahtera karena sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dengan usia lama bekerja 5-10 tahun sejak perusahaan sudah berdiri tahun 2000 dan lingkungan kerja yang nyaman, sudah nyaman dengan teman rekan kerjanya yang dapat di ajak kerja sama dan baik, serta pimpinan yang baik terhadap semua karyawan. Selanjutnya 9% responden menyatakan senang bekerja di CV. Harum Sejahtera karena peraturan di CV. Harum Sejahtera tidak ketat contohnya seperti pekerjaan di CV. Harum Sejahtera santai (jika terjadi keterlambat karyawan hanya diberi

peringatan, tidak ada peraturan tertulis, selama bekerja karyawan boleh bercakap-cakap sewajarnya terhadap rekan kerjanya). Kemudian responden menyatakan senang karena dekat dengan rumah, CV. Harum Sejahtera itu sendiri berada di kawasan industri terboyo dimana lingkungannya dekat dengan perumahan warga penduduk sekitar situ. Selanjutnya responden menyatakan tidak senang sebanyak 5,4 % responden karena monoton dan gaji kurang sesuai karena tidak ada pergantian shift bidang atau posisi kerja sehingga memungkinkan karyawan bosan, lingkungan kerja yang panas dan membosankan serta gaji yang kurang sesuai karena belum ada tunjangan hari tua, belum ada BPJS dan tidak ada uang lembur tambahan jika terjadi penambahan jam kerja.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan mengenai “Ketika ada pekerjaan yang lebih baik dari CV. Harum Sejahtera karyawan ingin pindah ketempat pekerjaan lain” sebanyak 25% responden menyatakan ingin pindah jika gaji di tempat atau perusahaan lain lebih besar dari pada bekerja di CV. Harum Sejahtera dan sudah merasa tidak nyaman lagi bekerja di CV. Harum Sejahtera. Artinya sebanyak 75% responden menyatakan mereka tidak ingin pindah karena sudah nyaman bekerja di CV. Harum Sejahtera didukung oleh pimpinan CV. Harum Sejahtera yang baik, rekan kerja di CV. Harum Sejahtera yang baik serta pekerjaan yang santai dan malas beradaptasi lagi ketika pindah ke

perusahaan lain serta karyawan menganggap pekerjaan di CV. Harum Sejahtera itu merupakan aktivitas pekerjaan yang penting.

Kemudian dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan “Menurut karyawan pekerjaan di CV. Harum Sejahtera sangat penting” karena seluruh responden sebanyak 100% responden menyatakan penting bahwa pekerjaan yang mereka jalani sekarang di CV. Harum Sejahtera sangat penting karena untuk memenuhi kebutuhan hidup serta membantu keluarga. Dapat diartikan bahwa seluruh karyawan CV. Harum Sejahtera sebanyak 56 responden yang bekerja selama 5-10 tahun tersebut menganggap pekerjaannya merupakan aktivitas penting yang menjadi pusat kehidupannya.

Selanjutnya dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di dalam perusahaan CV. Harum Sejahtera” sebanyak 66,1% responden menyatakan iya dapat mengerjakan tepat waktu karena mesin proses produksi pembuatan plastik dapat beroperasi dengan baik dan tidak mengalami gangguan ketika proses produksi. Berikutnya sebanyak 21,4% responden menyatakan tidak dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu karena mesin proses produksi pembuatan plastik mengalami gangguan artinya dapat membuat hasil produksi menurun dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sebanyak 12,5% responden menyatakan netral tergantung kondisi mesin pada saat proses produksi mengalami hambatan atau tidak.

Berikutnya dari 56 responden memberi tanggapan terhadap pernyataan “Teguran atau sanksi yang pernah karyawan dapat ketika melanggar tata tertib atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” paling banyak sebanyak 46,4 % responden menyatakan pernah mendapat sanksi berupa teguran di marahi dan dinasehati ketika terlambat masuk kerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, banyak mengalami cacat dalam proses produksi, dan sebanyak 19,7% menyatakan mendapatkan pemotongan gaji jika karyawan karena sering terlambat masuk kerja dan sering mengalami kesalahan dalam proses pembuatan plastik sehingga karyawan memperbaiki mesin yang rusak dengan alasan tidak dapat bekerja mencapai target, dan 34% responden menyatakan tidak pernah mendapatkan sanksi dari atasan maupun HRD CV. Harum Sejahtera.

#### **4.4.2 Upaya Mengelola Keterlibatan Kerja CV. Harum Sejahtera**

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan di dalam pekerjaannya menganggap kinerja yang dilakukannya berharga dan pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Karyawan yang puas belum tentu memiliki keterlibatan yang besar di dalam perusahaannya. Mungkin karyawan bersedia bekerja dengan tekun, tetapi tidak memiliki kemauan yang kuat untuk ikut membesarkan perusahaan. Untuk mengetahui upaya peningkatan keterlibatan kerja karyawan di CV. Harum Sejahtera berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut.

Menurut HRD CV. Harum Sejahtera upaya yang dilakukan agar kinerja karyawannya meningkat dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan yang berupa pujian atas tercapainya target penjualan dan kinerjanya yang baik, serta memberikan penghargaan pada karyawan dengan kinerja terbaik setiap 1 tahun sekali guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja di CV. Harum Sejahtera dan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan di CV. Harum Sejahtera agar betah diperusahaan tersebut dengan cara diadakannya kumpul makan bersama.

Kemudian upaya yang diberikan HRD CV. Harum Sejahtera agar hasil kinerja karyawan dapat mencapai target yaitu dengan memberikan target pencapaian hasil produksi karyawan ketika ada orderan masuk, disini karyawan dilatih untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Selanjutnya ketika ada mesin produksi yang tidak bisa beroperasi, secepatnya karyawan bagian teknisi disuruh memperbaiki mesin agar proses produksi tidak terhambat dan dapat mencapai target.

#### **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterlibatan kerja karyawan di CV. Harum Sejahtera artinya para karyawan ikut berpartisipasi aktif serta menganggap kinerja yang dilakukannya dapat meningkatkan harga dirinya dan menganggap pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Kemudian penelitian ini dapat dilihat berdasarkan *Performance self-esteem contingency*

dan *The importance of work in his total self-image*. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Performance self-esteem contingency* dan *The importance of work in his total self-image* di CV. Harum Sejahtera tinggi.

Hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa *Performance self-esteem contingency* tinggi artinya karyawan CV. Harum Sejahtera memiliki kinerja yang sudah baik sesuai dengan keinginan atasan, akan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan keinginan atasan, ketika mendapatkan pujian dari atasan membuat karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan harga diri para karyawan, karyawan merasa bangga atas hasil kerja yang sesuai dengan atasan, dapat mencapai target perusahaan dan dapat selesai tepat waktu, karyawan memiliki rasa sangat bersalah jika melakukan kesalahan dalam bekerja, teguran dari atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan harga diri karyawan meningkat ketika atasan menilai baik kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan CV. Harum Sejahtera memiliki harga diri yang tinggi atas kinerjanya dan mempercayai bahwa dirinya mampu, cukup dan berharga di dalam perusahaan.

Hasil persepsi *The importance of work in his total self-image* tinggi artinya bagi karyawan pekerjaan di CV. Harum Sejahtera sangat penting dan hasil kerja yang dikerjakan menjadi cerminan diri para individu karyawan, merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan dijadikan tujuan hidup yang penting bagi para karyawan, menurut karyawan kepuasan hidup berasal dari pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan merupakan segala-galanya

bagi kehidupan karyawan, tidak menghindari tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh atasan, merasa keberatan jika harus berhenti dari pekerjaan, peduli dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan di CV. Harum Sejahtera sebagai hal yang penting dalam hidupnya dan dituntut bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Upaya peningkatan keterlibatan kerja yang dilakukan HRD CV. Harum Sejahtera, sudah dilakukan dengan baik oleh HRD CV. Harum Sejahtera agar karyawan dapat lebih meningkatkan keterlibatan kerja. Upaya peningkatan berupa motivasi dengan cara memberikan pujian kepada karyawan, memberikan penghargaan 1 tahun sekali kepada karyawan dengan kinerja terbaik di CV. Harum Sejahtera, HRD CV. Harum Sejahtera memberikan target produksi kepada para karyawan agar perusahaan dapat mencapai target penjualannya serta tidak mengecewakan konsumen, dan memeriksakan mesin-mesin produksi yang digunakan agar dapat beroperasi dengan lancar serta HRD CV. Harum Sejahtera memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan cara diadakannya makan bersama seluruh karyawan. Dimana ketika keterlibatan kerja karyawan tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik turut meningkatkan perusahaan, serta memberikan kepuasan para pelanggan dan meningkatnya penjualan dan keuntungan perusahaan.