

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Nandung Prioritas

CV. Nandung Prioritas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa pembuatan kayu lapis. Perusahaan ini berdiri tahun 2011 dan berlokasi di Kendal. Para karyawan CV Nandung Prioritas pada tahun 1980an mengalami kerugian dan menyebabkan organisasi mengalami pemberhentian produksi dalam kurun waktu yang lama, dan beroperasi lagi pada tahun 2011.

CV Nandung Prioritas telah memiliki nilai budaya organisasi dimana nilai budaya tersebut adalah adalah SIGAP (Sinergi, Ikhlas, Amanah, Profesional) yang memiliki makna, yaitu:

- a. Sinergi, yang artinya pimpinan dan seluruh karyawan bersedia bekerjasama dalam perbedaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- b. Ikhlas, yang artinya pimpinan dan seluruh karyawan melayani dan mengasihi sepenuh hati seperti keluarga sendiri serta memberi dan menerima saran perbaikan..
- c. Amanah, yaitu pimpinan dan seluruh karyawan menjaga kepercayaan dengan penuh tanggung jawab dan empati pada sesame
- d. Profesional, yaitu pimpinan dan seluruh karyawan memiliki kompetensi untuk mampu melakukan tugas dengan mengutamakan hasil kerja efektif dan efisien.

Visi dan Misi CV Nandung Prioritas

Visi CV. Nandung Prioritas adalah menjadi sebuah perusahaan penghasil kayu yang berkualitas dengan menjamin kelestarian lingkungan dan bahan baku kayu dari pengolahan hutan dan industri. Misi CV Nandung Prioritas adalah:

- a. Mengelola perusahaan secara ramah lingkungan serta mengoptimalkan kontribusi bagi industri kehutanan, masyarakat, bangsa dan Negara
- b. Meningkatkan sektor industri dalam upaya peningkatan pendapatan masyarakat yang tinggal di sekitar daerah industri, yaitu melalui dengan penyediaan lapangan kerja.
- c. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- d. Meningkatkan devisa Negara serta keuntungan bagi perusahaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki visi dan misi yang harus dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan, butuh waktu untuk mencapai itu semua, begitu juga dengan CV. Nandung Prioritas. Perusahaan terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan hal itu karena membutuhkan kerja keras yang tinggi, disiplin, dan loyalitas dalam bekerja.

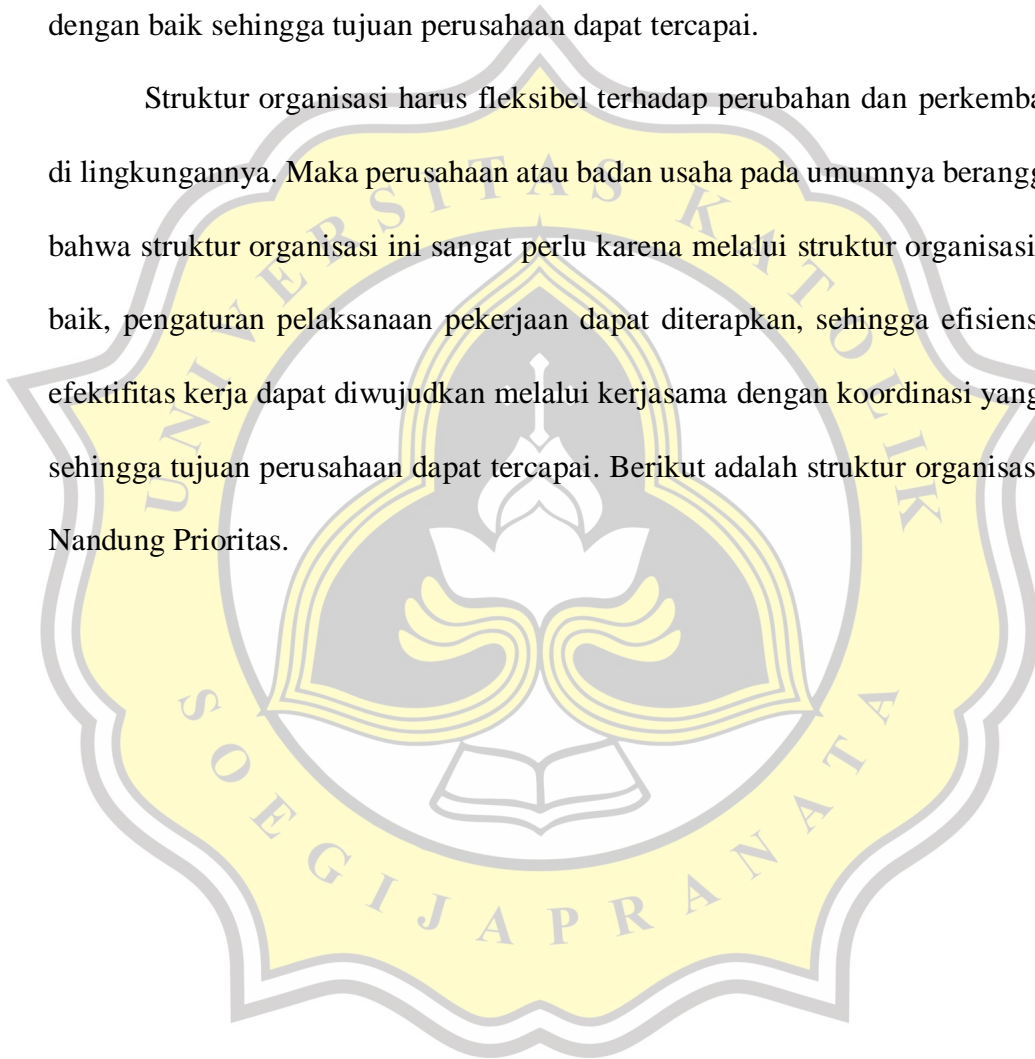
Rencana kegiatan CV. Nandung Prioritas yang hendak dicapai di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan pelanggan.
2. Meningkatkan kualitas dan mutu produk, serta kuantitas produk.
3. Meningkatkan kinerja dan kualitas tenaga kerja.
4. Melakukan ekspansi pemasaran produk.

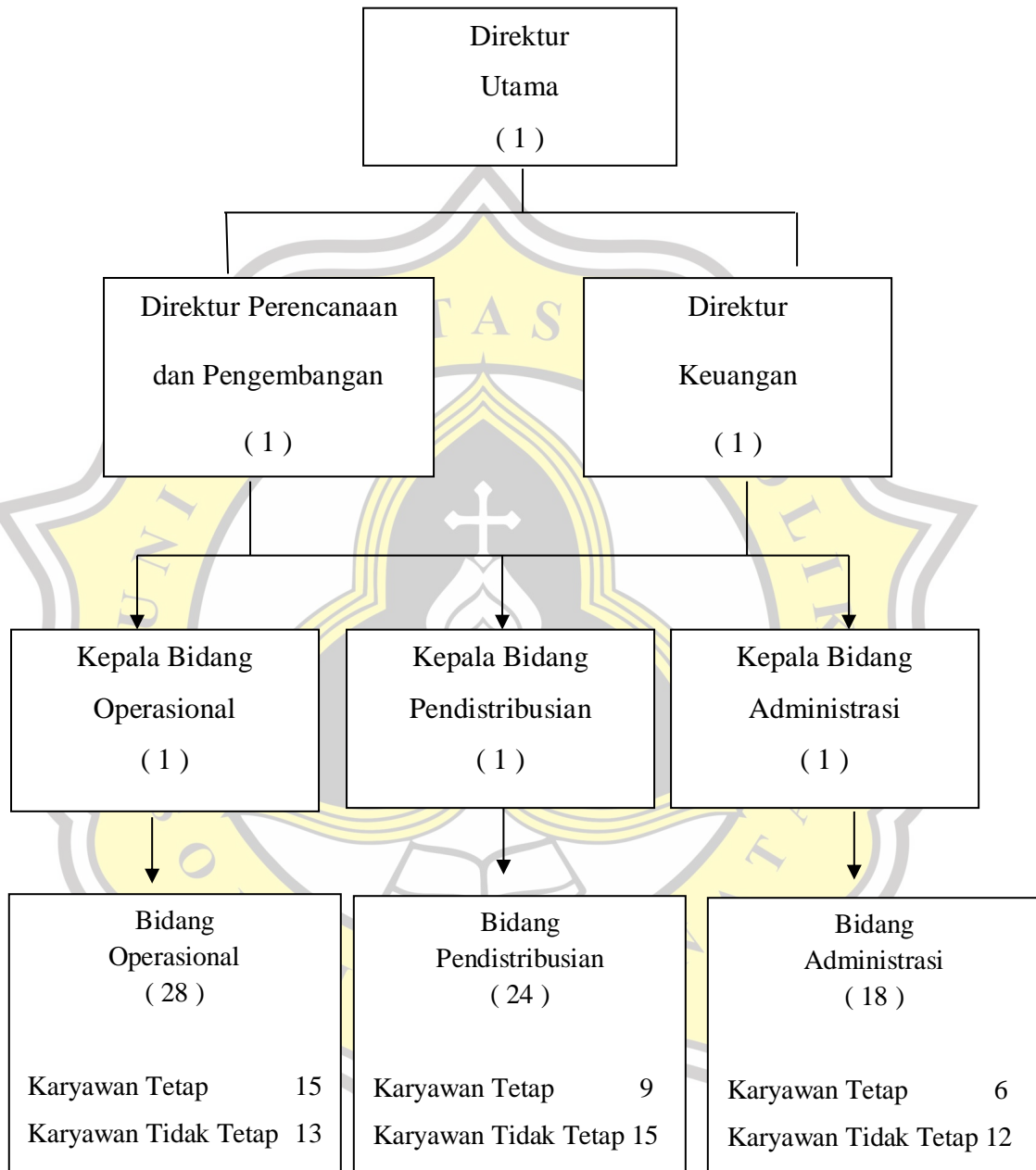
Struktur Organisasi

Struktur organisasi berarti penetapan batas tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing–masing karyawan. Oleh karena itu dengan adanya struktur organisasi diharapkan setiap bagian dapat melaksanakan tugasnya masing–masing dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Struktur organisasi harus fleksibel terhadap perubahan dan perkembangan di lingkungannya. Maka perusahaan atau badan usaha pada umumnya beranggapan bahwa struktur organisasi ini sangat perlu karena melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah struktur organisasi CV. Nandung Prioritas.



Struktur Organisasi CV. Nandung Prioritas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Nandung Prioritas

Sumber : Data primer diolah (2019)

Bidang Operasional terdiri dari 15 karyawan tetap dan 13 karyawan tidak tetap.

Yang menjadi sampel adalah 15 karyawan tetap.

Bidang Pendistribusian terdiri dari 9 karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap.

Yang menjadi sampel adalah 9 karyawan tetap.

Bidang Administrasi terdiri dari 6 karyawan tetap dan 12 karyawan tidak tetap.

Yang menjadi sampel adalah 6 karyawan tetap.

Job Description

Berikut ini adalah *Job Description* dari CV. Nandung Prioritas yaitu:

1. Direktur Utama

Direktur utama sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang berfungsi memimpin keseluruhan aktivitas perusahaan, antara lain:

- a. Menyusun perencanaan usaha ke depan untuk kemajuan perusahaan.
- b. Mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan dan pengendalian kegiatan perusahaan.
- c. Menyetujui dan meniliah pengangkatan dan pemberhentian setiap bagian dalam penambahan tenaga kerja.
- d. Mengelola perusahaan sesuai dengan prinsip manajemen selaras.
- e. Menyetujui dan memberikan pengesahan atas pembelian alat inventaris perusahaan.
- f. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas setiap bagian serta menerima laporan tertulis dari setiap bagian tersebut.

g. Melaksanakan seluruh peraturan yang berlaku terhadap operasional perusahaan dalam rangka memenuhi kepatuhan (etika dan bisnis).

2. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Selain membantu direktur utama dalam menjalankan tugasnya, direktur perencanaan dan pengembangan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan pengawasan atas setiap bagian yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pengembangan perusahaan
- b. Mengambil keputusan dalam menjalankan strategi pemasaran serta pengembangan usaha serta mengumpulkan data – data yang akan di diskusikan kepada direktur utama
- c. Mengadakan pengawasan terhadap aktivitas pesaing yang dapat mempengaruhi pemasaran dan menentukan langkah–langkah selanjutnya
- d. Membuat perencanaan untuk mengembangkan usaha perusahaan.

3. Direktur Keuangan

Direktur keuangan sangat memiliki peranan yang penting dalam perusahaan. Tugas direktur keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi kegiatan penyusunan anggaran tahunan perusahaan sampai saat pengesahan untuk disampaikan kepada direktur utama.
- b. Membina serta menyelenggarakan kegiatan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan yang teratur
- c. Mengkoordinasi kelancaran semua penerimaan dan pengeluaran kas.
- d. Menetapkan sumber pendapatan dan pembiayaan perusahaan
- e. Menyiapkan laporan biaya proyek dan kaporan keuangan secara keseluruhan.

f. Berhak mendelegasikan wewenangnya kepada dan meminta pertanggungjawaban dari Kepala Bagian Adminstrasi dan Keuangan, Bagian Kasir dan Kepala Bagian Umum dan Personalia.

4. Bagian Operasional/ Mesin

Dalam hal ini bagian operasional memiliki tanggung jawab atas:

- a. Kegiatan operasional perusahaan secara langsung.
- b. Melaksanakan wewenang yang telah didelegasikan oleh atasan demi kepentingan perusahaan.
- c. Menjaga, mengawasi serta memelihara mesin–mesin pabrik.

5. Bagian Pendistribusian

Dalam hal ini bagian pendistribusian memiliki tanggung jawab atas:

- a. Mendistribusikan kayu ke konsumen serta memeriksa kembali kayu yang akan didistribusikan.
- b. Menjaga keamanan dan fisik kayu yang akan tetap utuh dan terhindar dari cacat.

6. Bagian Adminstrasi

Selain bertugas dalam bertanggung jawab atas mengelola dan mengalokasikan dana/kas perusahaan dengan baik dengan standar.

4.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran responden dapat dilihat melalui usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan di CV. Nandung Prioritas. Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan umur dan jenis kelamin.

Tabel 4.1**Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin		Usia (tahun)			Total
		23 – 27	28 – 32	33 – 37	
Pria	F	5	9	4	18
	%	17%	30%	13%	60%
Wanita	F	6	5	1	12
	%	20%	17%	3%	40%
Total		11	14	5	30
		37%	47%	17%	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Menurut tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan CV. Nandung Prioritas dari usia dan jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin pria dengan usia 28-32 tahun. Hal ini dikarenakan CV. Nandung Prioritas memang mengutamakan pria karena karakteristik dan kondisi kerja perusahaan yang memerlukan perhatian ekstra yang didukung kemampuan kerja karyawan pria.

Tabel 4.2**Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan		Usia (tahun)			Total
		23 – 27	28 – 32	33 – 37	
SMA	F	4	13	3	20
	%	13%	43%	10%	67%
S1	F	2	3	3	8
	%	7%	10%	10%	27%
S2	F	2	0	0	2
	%	7%	0%	0%	7%
Total		8	16	6	30
		27%	53%	20%	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Menurut tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari usia dan tingkat pendidikan responden karyawan CV. Nandung Prioritas, didominasi oleh karyawan yang berusia 28-32 tahun dengan tingkat pendidikan SMA.

4.2 Analisis Deskriptif

4.3.1 Employee Retention Karyawan

Employee Retention atau retensi karyawan adalah suatu cara dan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuannya. *Employee retention* menjadi salah satu komponen yang bertanggung jawab secara langsung terhadap sumber daya manusianya yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang *Employee Retention*

No	Indikator	PERNYATAAN	Tanggapan					Rata - rata	Kategori
			SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1		
1	Komponen organisasi	Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan	15	12	3			4.40	Tinggi
2		Visi perusahaan mengandung kualitas perencanaan masa depan yang baik bagi karyawan	17	13				4.57	Tinggi
3	Peluang karir organisasi	Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan	7	10	13			3.80	Tinggi
4		Perusahaan memberikan program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan karyawannya	4	4	13	9		3.10	Tinggi
5	Rancangan tugas dan pekerjaan	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya	10	8	12			3.93	Tinggi
6		Lingkungan kerja saya aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya	4	10	9	7		3.37	Tinggi

7	Penghargaan	Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan	15	9	6			4.30	Tinggi
8		Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan	14	9	7			4.23	Tinggi
9	Hubungan Karyawan	Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan	18	12				4.60	Tinggi
10		Hubungan para karyawan di perusahaan sangat baik dan akrab	14	12	4			4.33	Tinggi
Jumlah			118	99	67	16	0	4.06	Tinggi
Sumber : Data primer yang diolah (2019)									

Indikator retensi karyawan dalam penelitian ini terdiri dari komponen organisasional, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan.

Berdasarkan persepsi karyawan, retensi karyawan di divisi CV. Nandung Prioritas memiliki tingkat retensi karyawan atau usaha pemeliharaan karyawan tinggi. Hubungan karyawan mendapatkan skor yang paling tinggi dibandingkan keempat variabel lainnya. Tinggi di sini berarti bahwa pada saat penelitian berlangsung variabel hubungan karyawan lah yang paling mendorong dengan baik. Hubungan karyawan dilakukan upaya yang paling maksimal sebagai upaya melakukan *employee retention* di CV. Nandung Prioritas adalah untuk memotivasi karyawan, dan mengatur hubungan khusus antara pihak manajemen CV. Nandung Prioritas dengan pekerja agar selalu dalam keadaan baik. Selain itu juga untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak

manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Berikut adalah interpretasi retensi karyawan pada CV. Nandung Prioritas.

4.3.2 Komponen Organisasional

Komponen organisasional, dimana organisasi mempunyai budaya dan nilai yang positif dimana perusahaan memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Komponen Organisasional

No	Indikator	Pernyataan	Responden 1 Ayu	Responden 2 Habib	Responden 3 Ega
1		Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan	Saya merasa nyaman dengan budaya organisasi CV. Nandung Prioritas.	Menurut saya, CV. Nandung prioritas budaya organisasi yang menghargai karyawan	CV. Nandung prioritas mempunyai perencanaan masa depan yang baik dan berkualitas.
2	Komponen organisasi	Visi perusahaan mengandung kualitas perencanaan masa depan yang baik bagi karyawan	Dengan adanya nilai-nilai perusahaan maka saya percaya perusahaan mempunyai visi perusahaan mengandung kualitas perencanaan masa depan	Perusahaan mampu menarik dan memelihara karyawan dengan baik	Dengan adanya visis, saya percaya pada tujuan perusahaan untuk perkembangan organisasi.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Komponen organisasional merupakan nilai dan budaya organisasi yang positif yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2009). Komponen organisasional dalam CV. Nandung Prioritas

memiliki nilai 4,4 dan 4,57 termasuk dalam kategori tinggi. CV. Nandung Prioritas yang memiliki visi menjadi sebuah perusahaan penghasil kayu yang berkualitas dengan menjamin kelestarian lingkungan dan bahan baku kayu dari pengolahan hutan dan industri. CV Nandung Prioritas telah memiliki nilai budaya organisasi dimana nilai budaya tersebut adalah adalah SIGAP (Sinergi, Ikhlas, Amanah, Profesional) yang memiliki makna. Pemeliharaan karyawan di CV. Nandung Prioritas yang dilakukan untuk kepentingan karyawan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan. Visi perusahaan mengandung tujuan dengan hasil yang ingin dicapai dari usaha/perusahaan tersebut. Serta strategi adalah cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan usaha dengan melibatkan semua sumberdaya atau faktor produksi yang dimiliki.

Selama ini, CV. Nandung Prioritas memiliki nilai budaya positif yang memberikan arti bagi anggota organisasional. Sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi CV. Nandung Prioritas. Hal ini terlihat dari karyawan dapat bekerja secara produktif dan professional. Bila komponen organisasional tinggi, maka karyawan akan tetap bekerja dan begitu pula jika komponen organisasional rendah, maka karyawan memilih untuk tidak tetap bekerja. CV. Nandung Prioritas memiliki budaya organisasi yang menghargai karyawan sehingga mampu menarik dan memelihara karyawan dengan baik.

Nilai budaya organisasi CV. Nandung Prioritas termasuk dalam kategori tinggi karena dikelola dan dilaksanakan dengan baik sehingga membimbing karyawan untuk menentukan sikap dan perilakunya. Hal ini menjadikan visi

perusahaan mengandung kualitas perencanaan masa depan yang baik bagi karyawan. Tujuan CV. Nandung prioritas jelas, membuat karyawan percaya terhadap perkembangan organisasi. Perusahaan dianggap baik oleh para karyawan sehingga membuat karyawan untuk bertanggung jawab atas pencapaian tujuan. Karyawan merasakan adanya kesamaan nilai dan keyakinan dirinya dengan yang ada di CV. Nandung Prioritas. Oleh sebab itu hal ini mendorong karyawan berkeinginan untuk tetap berada di CV. Nandung Prioritas. Kesamaan nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan akan menumbuhkan rasa memiliki atas perusahaan tempat mereka bekerja, membuat karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009) yang menyatakan bahwa organisasi mempunyai budaya dan nilai yang positif dimana perusahaan memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas.

4.3.3 Peluang Karir

Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Tentang Peluang Karir

No	Indikator	Pernyataan	Responden 1 Ayu	Responden 2 Habib	Responden 3 Ega
1	Peluang karir organisasi	Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan	CV. Nandung Prioritas mendorong karyawan mengembangkan keterampilan.	Perusahaan menyediakan peluang karier	Ya, perusahaan kami memberikan peluang untuk mengembangkan skill.
2		Perusahaan memberikan program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan karyawannya	Perusahaan memberikan program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan lebih lanjut.	Perusahaan memberikan bantuan biaya pendidikan untuk meningkatkan perkembangan masa depan karyawan	Tidak setuju. setuju karena CV. Nandung Prioritas memberikan biaya pendidikan untuk studi lebih lanjut hanya untuk karyawan tetap dan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan

Peluang karir dalam CV. Nandung Prioritas memiliki nilai 3,8 dan 3,1 termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, CV. Nandung Prioritas yang memberikan pelatihan internal atau eksternal untuk karyawannya, CV. Nandung Prioritas melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dimulai dari awal masuk kerja sampai purna tugas, jenjang karir pada CV. Nandung Prioritas dimulai dengan perencanaan dan pengendalian karir. Dari awal hingga masuk kerja CV. Nandung Prioritas benar-benar memperhatikan karyawan.

Dalam mendukung pengembangan karir pada karyawannya, CV. Nandung Prioritas memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Dalam hal memberikan program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan

karyawannya. Beberapa karyawan yang mendapatkan peluang ini, diberikan CV. Nandung Prioritas biaya terkait biaya pendidikan untuk studi lebih lanjut. Program bantuan biaya kuliah sebagai tunjangan diberikan CV. Nandung Prioritas sehingga memungkinkan para karyawan untuk mengejar peluang pendidikan. CV. Nandung Prioritas juga mengupayakan perencanaan karier. Para karyawan saling mendiskusikan peluang karier untuk meningkatkan perkembangan masa depan karyawan, mempertahankan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya saat ini. Beberapa karyawan merasa kurang setuju karena CV. Nandung Prioritas memberikan biaya pendidikan untuk studi lebih lanjut hanya untuk karyawan tetap dan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun. Sedangkan untuk karyawan kontrak dan karyawan baru belum dapat memenuhi syarat ini.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009) yang menyatakan bahwa organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan.

4.3.4 Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Rancangan tugas dan pekerjaan dimana meliputi pemberian kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Tentang Rancangan Tugas dan Pekerjaan

No	Indikator	Pernyataan	Responden 1 Ayu	Responden 2 Habib	Responden 3 Ega
1	Rancangan tugas dan pekerjaan	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya	CV. Nandung Prioritas menyesuaikan pekerjaan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya. Karena job desk yang diberikan jelas.	CV. Nang Prioritas sudah memberikan <i>job desk</i> yang jelas kepada setiap karyawan
2		Lingkungan kerja saya aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya	Perusahaan memberikan fasilitas seperti saat karyawan bekerja alat pelindung (APD)	CV. Nandung Prioritas memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya. Dengan pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan.	Dalam hal lingkungan kerja karena karyawan menganggap bahwa lingkungan kerjanya aman dalam memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Rancangan tugas dan pekerjaan adaah pemberian kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Rancangan tugas dan pekerjaan dalam CV. Nandung Prioritas memiliki nilai 3,93 dan 3,37 termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan, karyawan menyatakan bahwa CV. Nandung Prioritas memiliki fleksibilitas kerja, yaitu perusahaan menyesuaikan pekerjaan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing karyawan. Di dalam perusahaan, CV. Nandung Prioritas telah memberikan *job desk* yang jelas kepada setiap karyawan. *Job desk* tersebut berisi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan sesuai bidang masing-masing. CV. Nandung Prioritas memiliki tinjauan pekerjaan yang realistis. Para karyawan mengerti betul apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Selain itu, di dalam CV. Nandung Prioritas terdapat alternatif penjadwalan kerja. Karyawan menganggap

bahwa rancangan tugas dan pekerjaan yang diatur oleh CV. Nandung Prioritas sudah dinilai baik.

Karyawan memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja di CV. Nandung Prioritas aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya. Pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal lingkungan kerja karena karyawan menganggap bahwa lingkungan kerjanya aman dalam memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya. CV. Nandung Prioritas dianggap cukup memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya. Di perusahaan CV. Nandung Prioritas, fasilitas seperti saat karyawan bekerja, alat pelindung diri (APD) yang dipakai saat bekerja disediakan oleh pihak manajemen. Jadi, karyawan merasakan lingkungan kerja yang aman. Selain itu karyawan juga merasakan kondisi kerja baik dan tempat yang nyaman. Beberapa karyawan merasa kurang setuju karena merasa CV. Nandung Prioritas memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Pekerjaan tersebut dirasakan melebihi kapasitas dan kemampuannya sebagai karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009) yang menyatakan bahwa organisasi mempunyai tugas dan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas kerja dan keseimbangan kerja.

4.3.5 Penghargaan

Penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Tentang Penghargaan

No	Indikator	Pernyataan	Responden 1 Ayu	Responden 2 Habib	Responden 3 Ega
1	Penghargaan	Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan	Ya, perusahaan juga memberikan promosi.	Promosi yang diberikan CV. Nandung Prioritas yang diberikan sesuai dengan kinerja	Karyawan mendapatkan pengakuan secara langsung dari atasan jika memiliki kinerja yang baik. CV.
2		Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan	Perusahaan memberikan gaji, insentif, tunjangan dan bonus yang sesuai dengan prestasi karyawan	Perusahaan memberikan gaji, uang makan, iuran THT (Tabungan Hari Tua). Tunjangan	CV. Nandung Prioritas telah memberikan insentif bagi karyawan berprestasi dan yang memiliki kinerja tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

Penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Penghargaan dalam CV. Nandung Prioritas memiliki nilai 4,3 dan 4,23 termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal penghargaan, CV. Nandung Prioritas memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan. CV. Nandung Prioritas juga memberikan gaji, insentif, tunjangan dan bonus yang sesuai dengan prestasi karyawan.

Saat ini CV. Nandung Prioritas melakukan kenaikan pangkat setiap setahun sekali. Perusahaan pun melakukan seleksi sehingga penempatan jabatan di perusahaan sesuai dengan kompetensinya. Dalam hal insentif, CV. Nandung

Prioritas memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan yaitu dengan pemberian gaji, uang makan, iuran THT (Tabungan Hari Tua). Selain itu terdapat tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan para karyawan. Dalam CV. Nandung Prioritas melalui bonus. Untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja juga sebagai jaminan jika terjadi hal yang tidak diinginkan, karyawan diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS serta program asuransi kecelakaan dan asuransi kematian oleh PT Jiwasraya Tbk.

Selain itu, karyawan juga mendapatkan pengakuan secara langsung dari atasan jika memiliki kinerja yang baik. CV. Nandung Prioritas telah memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan yang memiliki kinerja tinggi. Penghargaan yang diberikan CV. Nandung Prioritas telah dikategorikan baik oleh para karyawan. Perusahaan juga memberlakukan promosi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009) yang menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

4.3.6 Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan, dimana perusahaan dan sesama karyawan tidak pernah bertindak diskriminatif dan mampu membangun hubungan yang dapat menciptakan peningkatan kerja yang menarik dan menyenangkan

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Tentang Hubungan Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Responden 1 Ayu	Responden 2 Habib	Responden 3 Ega
1		Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan	Antar karyawan, kami terjadi koordinasi kerja yang baik.	Kami menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik antar karyawan.	Kami bekerja sama dengan baik demi kemajuan perusahaan.
2	Hubungan Karyawan	Hubungan para karyawan di perusahaan sangat baik dan akrab	Kami juga menjalin hubungan yang akrab antar rekan kerja	Kami antar karyawan secara baik dan akrab. Nilai-nilai yang kami punya seperti kejujuran, disiplin, kepedulian, keberanian dan tanggung jawab, objektif, loyalitas dan bersungguh-sungguh, saling menghargai dan menghormati, adil, fokus pada pelanggan.	Kami tidak hanya menjaga dan menghargai hubungan antar rekan kerja tetapi atasan juga menghargai karyawannya.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hubungan karyawan, dimana perusahaan dan sesama karyawan tidak pernah bertindak diskriminatif dan mampu membangun hubungan yang dapat menciptakan peningkatan kerja yang menarik dan menyenangkan.

Hubungan karyawan dalam CV. Nandung Prioritas memiliki nilai 4,6 dan 4,33 termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan persepsi para karyawan, hubungan karyawan CV. Nandung Prioritas dapat dikategorikan baik dan merupakan variabel yang memiliki total skor rata-rata tertinggi. Hubungan antar karyawan sangat baik dan akrab karena diawali dengan nilai-nilai yang wajib dimiliki oleh setiap individu adalah kejujuran, disiplin, kepedulian, keberanian dan tanggung jawab, objektif, loyalitas dan bersungguh-sungguh, saling menghargai dan menghormati, adil, fokus pada pelanggan. Karyawan diperlakukan secara adil oleh perusahaan, antar karyawan juga menjalin hubungan yang akrab antar rekan

kerja. Jadi di CV. Nandung Prioritas bukan hanya hubungan antar rekan kerja melainkan juga perlakuan atasan yang menghargai karyawannya.

Dalam hubungan antar karyawan, perusahaan mewajibkan setiap individu CV. Nandung Prioritas saling menjaga hubungan baik antar sesama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercipta harmonis dan sinergi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Setiap individu pun harus mematuhi peraturan yang berlaku baik peraturan internal maupun peraturan eksternal. Hubungan karyawan di perusahaan dibatasi dengan etika kerja atau norma yang digunakan seluruh karyawan dan manajemen perusahaan dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari termasuk didalamnya mengatur hubungan antara karyawan, direksi dan karyawan CV. Nandung Prioritas. Sehingga hal ini mendorong koordinasi yang baik antara karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009) yang menyatakan bahwa perusahaan dan sesama karyawan tidak pernah bertindak diskriminatif dan mampu membangun hubungan yang dapat menciptakan.

4.3.7 Upaya Employee Retention

1. Dalam hal komponen organisasi, CV. Nandung Prioritas memiliki nilai budaya positif yang memberikan arti bagi anggota organisasional. CV. Nandung Prioritas memiliki budaya organisasi yang menghargai karyawan sehingga mampu menarik dan memelihara karyawan dengan baik..
2. Dalam hal peluang karir, CV. Nandung Prioritas memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Hal ini dilakukan CV. Nandung Prioritas

dengan memberikan pelatihan. CV. Nandung Prioritas memiliki nilai budaya positif yang memberikan arti bagi anggota organisasional.

3. Dalam hal rancangan tugas dan pekerjaan, CV. Nandung Prioritas telah memberikan *job desk* yang jelas kepada setiap karyawan. CV. Nandung Prioritas melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dimulai dengan perencanaan dan pengendalian karir.

4. Dalam hal penghargaan, CV. Nandung Prioritas memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan. Dari awal hingga masuk kerja CV. Nandung Prioritas benar-benar memperhatikan karyawan. CV. Nandung Prioritas biaya terkait biaya pendidikan untuk studi lebih.

5. Dalam hubungan antar karyawan, CV. Nandung Prioritas saling menjaga hubungan baik antar sesama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercipta harmonis dan sinergi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan

