

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat CV. Rahmatika Malang

Perusahaan CV Rahmatika adalah perusahaan yang didirikan dan disahkan pada tanggal 09 Maret 1999 bergerak di bidang jasa dan publikasi. Pendirinya adalah H.M. Sulthon Sucipto dan sekaligus sebagai pemimpin perusahaan saat ini. Bermula dari usaha berskala kecil yang dirintis sejak tahun 1991, kini perusahaan CV. Rahmatika telah berkembang dan memiliki banyak relasi.

Didukung oleh peralatan, kapasitas produksi, dan karyawan yang telah berpengalaman, CV. Rahmatika memberikan pelayanan periklanan konvensional dengan paduan tradisional dan modernisasi serta menangani pekerjaan secara hati-hati dan cermat agar hasil yang diperoleh dapat memuaskan klien.

Visi dan misi perusahaan merupakan gambaran kondisi yang akan diciptakan oleh perusahaan di masa mendatang yang melampaui realitas sekarang.

Visi dan misi dari C.V Rahmatika, meliputi:

- a. Menjadikan mitra promosi dengan pelayanan cepat dan memuaskan yang menunjang perbaikan usaha anda.
- b. Menawarkan lebih dari pelayanan periklanan konvensional dengan mengintegritaskan kemampuan sumber daya manusia dan teknologi.
- c. Menjadikan C.V Ramatika sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- d. Menciptakan peluang pekerjaan di lingkungan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bekerja di bidang pelayanan jasa, perusahaan melindungi hak-hak karyawan dan berpartisipasi dalam mempromosikan serta mengembangkan industri di bidang pelayanan jasa dengan maksud untuk menambah pemasukan bagi perusahaan. Perusahaan juga turut serta mendorong pengembangan sumber daya manusianya untuk mempelajari keahlian baru dan mencapai standar profesionalisme. Perusahaan menjamin untuk beroperasi secara adil dan melindungi hak-hak atas keuntungan yang dihasilkan serta menghargai kepentingan karyawannya sebagai sumber daya manusia yang bernilai. Semua



karyawan memiliki kewajiban untuk turut serta mensukseskan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memiliki serangkaian etika bisnis secara spesifik kepada semua posisi karyawan di dalam perusahaan:

- a. Memperlakukan semua klien secara adil dan juga serta melindungi hak-hak dari klien
- b. Menjalankan bisnis atas dasar kompetisi yang fair
- c. Mendukung penggunaan sumber daya manusia secara profesional serta melindungi sumber daya alam dan lingkungan

2. Lokasi CV. Rahmatika Malang

Perusahaan CV. Rahmatika berdiri di kawasan Ruko Wilis Center Kav. G tepatnya di Jalan Simpang Wilis No. 1 Malang. Sebagai perusahaan periklanan yang berpengalaman, CV. Rahmatika memberikan perhatian penuh pada kualitas pelayanan kepada klien. Jejaring yang luas dengan daya dukung citra usaha yang positif di mata dunia usaha dan masyarakat merupakan aset potensial bagi perusahaan.

Pemilihan lokasi perusahaan CV. Rahmatika didasari atas alasan sebagai berikut:

a. Faktor primer

1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat diperoleh dengan cukup mudah karena daerah lokasi perusahaan merupakan daerah yang dekat dengan perumahan penduduk.

2) Transportasi

Jalan simpang Wilis merupakan jalan protokol yang berada di pusat kota Malang serta tersedianya fasilitas angkutan umum menuju ke arah perusahaan.

3) Prasarana Pendukung

Prasarana pendukung tenaga listrik, air dan telekomunikasi di jalan simpang Wilis sangat cukup baik, sehingga menunjang kelancaran dalam operasional perusahaan.

b. Faktor Sekunder

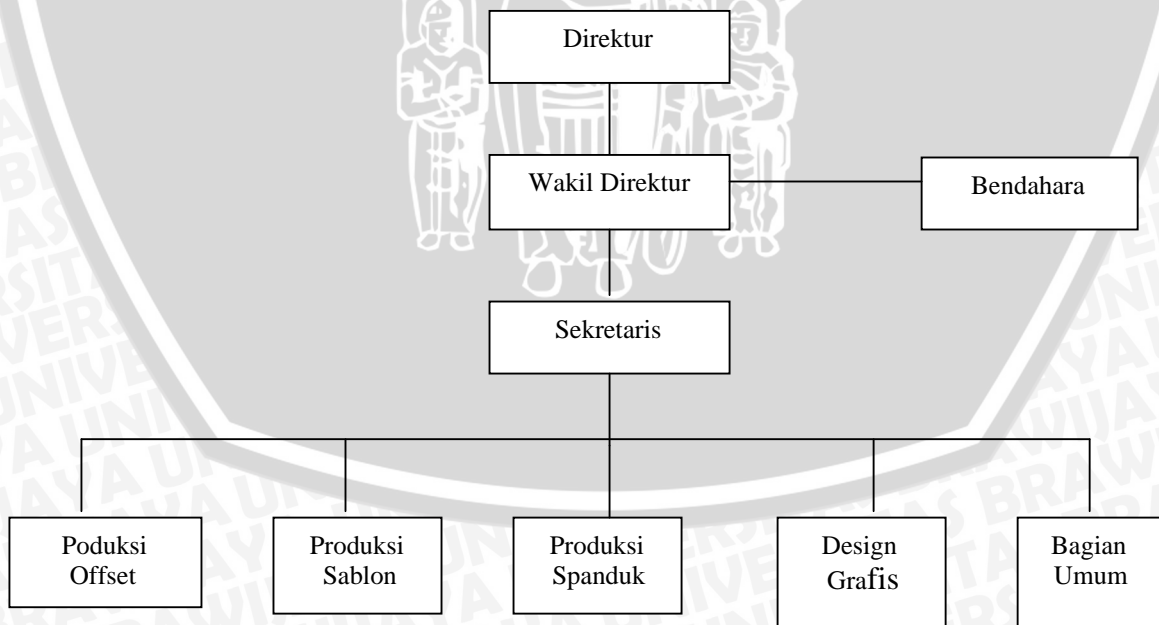
Sekitar daerah perusahaan terdapat banyak lahan kosong yang dapat dibeli oleh perusahaan dari pemiliknya, sehingga bila sewaktu-waktu diperlukan perluasan perusahaan dapat membelinya.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Mengorganisasi berarti menyusun faktor produksi karyawan sedemikian rupa, sehingga dapat menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan atau ditentukan oleh pemimpin serta dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan fokus kegiatan, prinsip kerja dan peran CV. Rahmatika, maka dapat diketahui atau merupakan petunjuk bagaimana pembagian pekerjaan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab antara atasan dan karyawan. Perusahaan CV. Rahmatika memakai struktur organisasi garis (lini) yaitu organisasi yang kekuasaan, wewenang dan tanggung jawabnya dilaksanakan langsung dari tingkat paling atas hingga yang paling bawah.

Gambar 2
Struktur Organisasi
Perusahaan CV Rahmatika Malang



Sumber: Perusahaan CV Rahmatika Malang, 2010

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Direktur

- 1) Menentukan kebijakan dan membuat perencanaan yang akan ditempuh perusahaan.
- 2) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak luar.
- 3) Mengorganisasikan dan memberikan wewenang pada bawahannya untuk melaksanakan tugasnya.

b. Wakil Direktur

- 1) Membantu direktur dalam menentukan kebijakan perusahaan
- 2) Mengkoordinasikan dan mencari hubungan dengan pihak klien.
- 3) Mengatur dan merencanakan perusahaan jika direktur bertugas di luar kota.
- 4) Bertanggung jawab langsung dari produksi offset sampai bagian umum.

c. Sekretaris

- 1) Mengatur skedul direktur maupun wakil direktur perusahaan
- 2) Membuat laporan kegiatan perusahaan setiap bulan hingga akhir tahun.
- 3) Membantu direktur maupun wakil direktur dalam penentuan kebijakan perusahaan.

d. Bendahara

- 1) Mengatur pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan.
- 2) Membuat dan menyusun laporan keuangan setiap bulannya.
- 3) Memberikan laporan keuangan kepada direktur dan wakil direktur perusahaan beserta pembukuannya.

e. Produksi Offset

- 1) Menjamin kelancaran proses produksi mulai dari bahan baku hingga menjadi barang jadi.
- 2) Mengkoordinir seluruh kegiatan produksi dan bagian-bagiannya agar target produksinya dapat tercapai.
- 3) Mengatur dan merencanakan alokasi modal dalam hubungannya dengan kegiatan produksi.

f. Produksi Sablon

- 1) Bertanggung jawab dalam proses penyablonan mulai dari bahan baku hingga bahan jadi.
- 2) Bertanggung jawab penuh dan mengganti bahan jadi dari klien apabila terjadi kesalahan dalam proses penyablonan.
- 3) Atas segala tugas dan kewajiban yang dilaksanakan bertanggung jawab langsung kepada wakil direktur.

g. Produksi Spanduk

- 1) Bertanggung jawab dalam proses pembuatan spanduk mulai dari bahan baku hingga bahan jadi.
- 2) Bertanggung jawab penuh dan mengganti bahan jadi dari klien apabila terjadi kesalahan dalam proses pembuatan spanduk.
- 3) Atas segala tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan bertanggung jawab langsung kepada wakil direktur.

h. Desain Grafis

- 1) Bertanggung jawab penuh dalam proses desain grafis sesuai dengan keinginan klien.
- 2) Atas segala tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan bertanggung jawab langsung kepada wakil direktur.

i. Bagian Umum

- 1) Melaksanakan perintah langsung dari tiap bagian.
- 2) Ikut menunjang agar tercapainya tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam hal peningkatan hasil proses produksi baik kualitas maupun kuantitas.
- 3) Atas segala tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan bertanggung jawab langsung kepada tiap bagian.

Selain tugas yang ada di atas, beberapa karyawan diminta untuk memberikan responsifitas yang baik dalam menangani masalah yang dihadapi oleh klien. Sehingga klien tidak perlu khawatir dalam pelayanan yang diberikan oleh perusahaan karenanya struktur yang dirancang oleh perusahaan disamakan dengan setiap kebutuhan klien.

B. Data dan Fokus Penelitian

Bagi suatu perusahaan untuk dapat berfungsi secara efektif, perusahaan tersebut harus dapat menemukan cara-cara tertentu yang akan melibatkan seluruh karyawannya ke dalam tujuan yang hendak dicapai. Perusahaan harus dapat menumbuhkan ikatan dalam diri karyawannya tersebut. Dalam hal ini peranan pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga pemimpin harus berusaha agar apa yang menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan yaitu mencari laba dapat tercapai.

Salah satu peranan pemimpin adalah memberi dan membangun motivasi-motivasi kerja karyawan. Untuk dapat memanfaatkan sebaik-baiknya SDM yang ada dalam perusahaan, seorang pemimpin perlu mengenal dan memahami karyawan yang dipimpinnya disamping mengenal dirinya sendiri demi terciptanya hubungan kerja yang baik. Dengan demikian, pemimpin akan lebih mudah untuk mengambil keputusan dan memberikan motivasi kepada karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Peranan pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan ini dilakukan dengan memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil keputusan demi terciptanya kerja sama antar atasan dan bawahan. Dalam hal ini dikatakan bahwa setiap pemimpin perlu memiliki pengetahuan tentang memotivasi karyawan.

1. Peranan Pemimpin

Peranan pemimpin penting sekali dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini dikatakan bahwa setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, seorang pemimpin pasti berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dimana diharapkan karyawannya mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil kerja yang telah ditentukan secara optimal. Salah satu usaha yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah adanya sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dari karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Seperti halnya pemberian dorongan (motivasi) dari pemimpin tersebut akan membangkitkan semangat kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi secara

keseluruhan, dimana hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana kualitas SDM akan tergantung kepada peningkatan yang tercemin antara lain pada peningkatan keterampilan, kedisiplinan, prestasi kerja, tanggung jawab dan kemampuan teknologi serta kemampuan manajemen pada perusahaan. Dalam fokus penelitian peranan pemimpin ini akan disajikan data-data tentang perumusan kebijakan yang harus dikerjakan oleh karyawan, pemberian pengarahan kepada karyawan, pemberian pengawasan kepada karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.

a. Perumusan kebijakan yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Perumusan kebijakan merupakan peranan pemimpin, dimana kebijakan yang dikeluarkan tersebut dikerjakan oleh karyawan. Kebijakan dibuat agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat diarahkan dan dicapai dengan baik sehingga tidak terjadi penyimpangan. Selain itu, diharapkan karyawan akan mempunyai pedoman dan gambaran tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Biasanya pemimpin merumuskan kebijakan mengenai target yang harus dicapai pada tahun yang bersangkutan dan tujuan yang akan dicapai.

Dalam hal ini perumusan kebijakan yang dilakukan oleh direktur pada wawancara tanggal 11 Maret 2010 di ruang kerjanya sebagai berikut:

“Di perusahaan ini kalau kebijakan tertentu jarang sekali dilakukan, karena setiap bulan akan menetapkan kebijakan perusahaan. Kebijakan tersebut di keluarkan setelah di musyawarahkan bersama yang melibatkan perwakilan di tiap bagian yang kemudian di tentukan oleh direktur maupun oleh wakil direktur. Dalam merumuskan kebijakan saya menetapkan dua kebijakan yaitu kebijakan jangka pendek dan kebijakan jangka panjang. Untuk jangka pendek mengenai bagaimana memperhatikan dan menjaga produk yang dihasilkan tetap sesuai dengan selera klien sehingga dapat meningkatkan volume penjualan. Sedangkan untuk jangka panjang, mengenai bagaimana kegiatan yang dilakukan di tiap bagian pelaksanaannya secara efektif dan efisien dengan penekanan biaya-biaya produksi tanpa merugikan klien dan dapat tercapai target secara optimal. Serta mengenai penambahan peralatan produksi guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan.”

Dari hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa pimpinan dalam merumuskan kebijakan perusahaan selalu mementingkan karyawannya dari pada kepentingan pribadi. Dimana pemimpin menetapkan kebijakan menjadi

dua yaitu kebijakan jangka pendek dan jangka panjang. Tetapi terkadang merumuskan kebijakan yang sifatnya mendadak, pemimpin juga mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan kebijakan tersebut.

b. Pemberian pengarahan kepada karyawan

Peranan pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat penting. Hal ini perlu diterapkan agar tidak terjadi kesalahan dan keragu-raguan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengarahan diberikan oleh pemimpin kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya agar dapat tercapai hasil yang diharapkan.

Pernyataan tersebut di atas dapat disesuaikan dengan hasil wawancara pada tanggal 11 Maret 2010 dengan direktur di ruang kerjanya sebagai berikut:

“ Dalam pelaksanaan tugas, pengarahan kepada bawahan memang selalu saya berikan tetapi tidak setiap hari. Saya akan memberikan pengarahan pada jenis pekerjaan yang sifatnya baru dengan memberikan contoh pada karyawan. Selain itu, saya berikan pengarahan pada karyawan baru agar mereka mengerti dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan untuk karyawan senior saya anggap mereka sudah mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Bahkan terkadang saya juga meminta bantuan pada karyawan senior untuk memberikan pengarahan kepada karyawan baru. Saya juga melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan, dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk mengemukakan pendapat yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, terkadang saya terima tetapi juga harus dipertimbangkan dulu sebelum mengambil keputusan.”

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat diketahui bahwa pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawan tidak pada masing-masing karyawan. Pemimpin hanya memberikan pada karyawan baru saja, sedangkan karyawan senior dianggap sudah mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sendiri. Pengarahan juga diberikan pada jenis pekerjaan yang sifatnya baru dengan memberikan beberapa contoh pekerjaan. Selain itu dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengemukakan pendapat yang sesuai tetapi tidak semua pendapat karyawan diterima karena pemimpin haruslah mempertimbangkannya terlebih dahulu.

c. Pemberian pengawasan kepada karyawan

Pengawasan (*controlling*) merupakan proses manajemen yang paling penting, karena bertujuan untuk menilai apakah karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang diterapkan. Pengawasan dilakukan untuk mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Pengawasan juga dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Sehubungan dengan itu, maka untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh direktur perusahaan pada tanggal 11 Maret 2010 di ruang kerjanya sebagai berikut:

“ Saya setiap hari selalu mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya karena masih ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan bekerja. Namun untuk karyawan yang rajin dan selalu aktif bekerja saya jarang sekali mengawasinya karena mereka sudah bisa dipercaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pengawasan ini saya kira juga untuk kepentingan bersama, salah satunya untuk pencapaian target hasil produksi yang paling utama. Pengawasan saya lakukan dua kali sehari, waktunya sekitar jam 10 pagi dan jam 3 sore. Selain itu dengan pengawasan, dapat juga menerima keluhan-keluhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya jika terdapat mesin atau alat-alat yang rusak akan segera diperbaiki, karena hal ini dapat menghambat jalannya proses produksi. Dengan pengawasan saya kira juga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, sehingga terjalin kerjasama yang kompak demi tercapainya tujuan perusahaan.”

Dari hasil wawancara tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin selalu memberikan pengawasan pada karyawannya untuk mengantisipasi terjadinya penghambatan proses produksi khususnya pada karyawan yang bermalas-malasan bekerja. Tetapi untuk karyawan yang rajin, pengawasan hanya dilakukan kadang-kadang saja. Pengawasan dilakukan setiap hari sebanyak 2 kali agar karyawan yang bermalas-malasan akan berusaha untuk bekerja lebih giat lagi. Serta dengan pengawasan setiap hari, pemimpin akan mengetahui keluhan-keluhan karyawan dan terjalin kerjasama antara pemimpin dengan para karyawan.

d. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pemberian penghargaan sangat diperlukan agar karyawan merasa dihargai atas segala yang dikerjakannya dan hal ini dapat memacu karyawan lain untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik dengan harapan akan penghargaan tersebut. Penghargaan yang diberikan berupa pujian atau pemberian bonus kepada karyawan dengan harapan karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja.

Direktur menyatakan tentang pemberian penghargaan melalui wawancara pada tanggal 11 Maret 2010 sebagai berikut:

“Penghargaan pada karyawan berupa pujian hanya kadang-kadang saya berikan. Tetapi yang berupa uang selalu saya berikan jika karyawan tersebut melebihi standar setiap harinya dan itu sudah menjadi hak mereka. Penghargaan saya berikan pada karyawan yang berprestasi atau melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini sepantasnya saya berikan karena juga dapat dijadikan sebagai contoh bagi karyawan yang lainnya. Biasanya penghargaan ini saya berikan setelah mereka kerja lembur agar mereka lebih dihargai atas jerih payahnya.”

Dari hasil wawancara dengan direktur tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa uang karena telah mencapai hasil yang melebihi standart setiap harinya melalui kerja lembur, sedangkan yang berupa pujian hanya kadang-kadang saja diberikan. Penghargaan diberikan pada karyawan yang berprestasi dengan tujuan untuk memotivasi karyawan lain agar mengikutinya juga.

e. Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan

Selain penghargaan, perusahaan juga perlu memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan diharapkan agar para karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya kepada pemimpin maupun kepada perusahaan. Pemberian sanksi atau hukuman juga diberikan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan mau mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan sangat hati-hati.

Menurut wawancara dengan direktur pada tanggal 11 Maret 2010 di ruang kerjanya sebagai berikut:

“Sanksi kepada karyawan memang saya berikan tapi bersifat tidak sampai menakutkan karyawan. Sanksi ini diberikan agar karyawan tidak terlalu sering melakukan kesalahan apabila jika sampai terjadi kesalahan yang sama. Saya memberikan sanksi kepada karyawan yang pertama dan kedua teguran. Untuk yang ketiga berupa pemotongan gaji dan dengan cara pemindahan karyawan pada bagian lain. Selama ini tidak pernah terjadi pemberian sanksi yang sampai pemecatan karyawan, tetapi apabila memungkinkan sanksi tersebut diberikan karena karyawan melakukan kesalahan yang sangat fatal dan bisa merugikan perusahaan. Sanksi saya berikan langsung kepada karyawan setelah melakukan penyimpangan agar mereka tahu bahwa yang dilakukan itu bisa merugikan pihak perusahaan.”

Dari hasil wawancara dengan direktur tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan sebagai contoh atau pelajaran agar tidak melakukan kesalahan yang sama. Sanksi yang diberikan pertama dan kedua berupa teguran, sedangkan sanksi yang ketiga berupa pemotongan gaji atau pemindahan karyawan di bagian lain yang lebih rendah. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak terlalu sering melakukan kesalahan dan sanksi pun juga diberikan langsung kepada karyawan tanpa menunda-nunda agar karyawan mengerti kesalahan yang ia lakukan akan dapat merugikan pihak perusahaan.

2. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan proses yang timbul dalam diri seseorang dapat mendorong untuk bertindak dan bertingkah laku guna mencapai apa yang diinginkan. Motivasi kerja yang baik pada umumnya mampu menopang dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan dalam gejolak perubahan perkembangan jaman. Akan tetapi, memotivasi karyawan itu sangat sulit misalnya dalam mengetahui keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Kebutuhan setiap orang adalah sama, tetapi keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh kebiasaan dan lingkungan.

Upaya menimbulkan dorongan atau motivasi kerja karyawan di bagi menjadi lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kelima kebutuhan ini harus benar-benar diperhatikan,

karena apabila salah satu kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan yang lain akan menjadi kebutuhan yang mendesak.

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja lebih giat. Pemenuhan kebutuhan fisik dianggap sudah semestinya. Akan tetapi, apabila karena sesuatu hal sehingga kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi, maka kita akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut tanpa memperhatikan kebutuhan lain.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, pihak perusahaan yaitu direktur melalui wawancara pada tanggal 11 Maret 2010 menyatakan:

“Selama ini, saya kira tidak ada masalah mengenai gaji atau pendapatan yang kami berikan kepada karyawan, karena kami selalu memberikannya tepat pada waktunya dan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Gaji yang kami berikan juga sudah mengikuti standar UMR kota Malang. Saya kira kebutuhan para karyawan terutama kebutuhan pokok sudah dapat terpenuhi dan mungkin ada beberapa karyawan yang kebutuhannya masih kurang terpenuhi.”

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara direktur dapat diketahui bahwa kebutuhan para karyawan sebagian besar sudah terpenuhi dan hanya beberapa karyawan saja yang belum terpenuhi.

b. Kebutuhan akan Keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini akan mempengaruhi proses produksi yang juga berdampak pada hasil yang diperoleh selama bekerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas sangat dibutuhkan karyawan karena mereka telah bekerja untuk perusahaan maka sudah sepatutnya pihak perusahaan memberikan perlindungan kepada para karyawan. Setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan dimanapun ia berada.

Berdasarkan pentingnya kebutuhan karyawan akan keamanan, maka direktur pada tanggal 11 Maret 2010 menyatakan sebagai berikut:

“Saya selalu menginstruksikan pada karyawan agar mereka bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga dapat mengurangi kemungkinan

terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Sebagai contoh pada bagian produksi offset, produksi sablon dan produksi spanduk selalu diwajibkan menggunakan masker agar dapat mengurangi dampak-dampak yang merugikan bagi kesehatan karyawan.”

Sehubungan dengan hasil wawancara, pernyataan direktur tersebut dapat dibuktikan kebenarannya dengan penulis melihat langsung aktivitas karyawan setiap harinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memang memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawannya.

c. Kebutuhan Sosial

Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Manusia akan selalu membutuhkan orang lain dalam kehidupannya karena manusia makhluk sosial. Dalam kehidupan, manusia mempunyai kebutuhan akan perasaan ingin dihormati dan di terima orang lain baik di lingkungan tempat tinggal maupun di tempat kerja. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, ia tetap merasa dirinya penting. Oleh karena itu, dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin sebaiknya mengikut sertakan karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan. Karyawan akan merasa senang kerana memperoleh kesempatan untuk memberikan saran atau pendapatnya demi kemajuan perusahaan. Dengan demikian karyawan akan mengalami kemajuan dan akan terpacu untuk menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pernyataan dari direktur pada tanggal 11 Maret 2010 di ruang kerjanya sebagai berikut:

“Hubungan saya dengan karyawan sangat baik, diantara kami tidak ada jarak apapun dan mereka berkomunikasi dengan saya selayaknya teman, itupun kalau sudah selesai bekerja. Sebaliknya ketika para karyawan bekerja, mereka sangat menghormati menghargai saya sebagai atasannya. Kadang saya sering bertukar pikiran dengan mereka mengenai berbagai hal. Selain itu saya juga memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada mereka untuk memberikan ide-ide baru demi kemajuan perusahaan.”

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu kebutuhan agar orang lain menghargai atas usaha-usaha yang telah dilakukannya. Pemenuhan kebutuhan

penghargaan dapat menghasilkan perasaan percaya akan dirinya, *prestige*, kekuasaan dan lain-lain. Hal ini tentu akan mengakibatkan timbulnya semangat kerja dan mental yang baik bagi karyawan. Pemberian penghargaan sangat diperlukan agar karyawan merasa dihargai atas segala yang dikerjakannya dan hal ini dapat memacu karyawan lain untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik dengan harapan akan penghargaan tersebut.

Mengingat kebutuhan karyawan akan penghargaan, maka direktur pada tanggal 11 Maret 2010 melalui wawancara menyatakan sebagai berikut:

“Saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar setiap harinya. Saya selalu memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif sehingga produktivitas mereka dapat meningkat. Penghargaan yang diberikan biasanya berupa pujian maupun bonus yang berupa uang ataupun kenaikan jabatan.”

Penghargaan diberikan pada karyawan yang berprestasi dengan tujuan untuk memotivasi karyawan lain agar mengikutinya juga. Penghargaan yang diperoleh merupakan kebutuhan bagi karyawan untuk memperoleh kemajuan atas dasar prestasi kerja yang diperolehnya.

e. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh, keinginan untuk mencapai kebutuhan dapat berbeda antara yang satu dengan lainnya. Kebutuhan akan aktualisasi diri digunakan untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensial secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri yang berhubungan dengan pertumbuhan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dari direktur pada tanggal 11 Maret 2010 di ruang kerjanya dapat diketahui sebagai berikut:

“Saya selalu memberikan keleluasaan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, asalkan hasilnya baik dan sesuai dengan yang diinginkan, sehingga mereka akan merasa lebih tenang dan leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

C. Pembahasan

1. Gambaran Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Setelah penjelasan dari data-data penelitian di lapangan mengenai objek penelitian maupun data fokus penelitian tentang peranan pemimpin dalam motivasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan CV. Rahmatika Malang, maka langkah yang selanjutnya dilakukan adalah peneliti akan menganalisis data sebagai berikut:

a. Peranan Pemimpin

1) Perumusan kebijakan yang harus dikerjakan oleh karyawan

Perumusan kebijakan merupakan salah satu peranan pemimpin yang dibuat agar karyawan mempunyai gambaran mengenai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Dalam merumuskan kebijakan ini diharapkan dapat mengarahkan karyawan bekerja dengan baik serta memperkecil penyimpangan sehingga lebih mudah menuju pencapaian tujuan perusahaan. Pada perusahaan CV. Rahmatika, kebijakan yang dikeluarkan dan dikerjakan karyawan terkadang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Dalam perumusan kebijakan, pemimpin masih kurang dapat dikatakan baik karena pemimpin hanya kadang-kadang saja mengikutsertakan karyawan untuk memberikan ide-ide atau pendapatnya, hanya beberapa karyawan saja yang selalu diikutsertakan oleh pemimpin. Sedangkan kebijakan yang diambil atau dirumuskan tersebut harus dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan baik serta kebijakan tersebut merupakan pedoman bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perumusan kebijakan itu, pemimpin selalu merencanakan setiap satu tahun sekali dengan dua kebijakan yaitu kebijakan jangka pendek dan kebijakan jangka panjang.

2) Pemberian pengarahan kepada karyawan

Pengarahan dalam pekerjaan diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini merupakan suatu tindakan yang tepat bagi pemimpin perusahaan. Tujuan dari pengarahan itu sendiri adalah menuntun dan memberikan petunjuk pada karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak mengalami kesulitan serta keraguan. Sehingga

akan lebih terarah saat bekerja dalam menjalankan tugasnya. Pada perusahaan, pengarahan diberikan hanya terkadang saja, tergantung pada situasi tertentu misalnya pada jenis pekerjaan yang sifatnya baru dengan memberikan kepada karyawan baru agar mereka mengerti dan bertanggung jawab atas tugas yang diselesaikan.

Oleh karena itu, pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan lebih sedikit jumlahnya daripada mempraktekannya. Hal ini terjadi karena pemimpin menganggap bahwa karyawan senior lebih mampu menyelesaikannya dan memberikan contoh kepada karyawan baru. Terkadang karyawan senior juga meminta pemimpin untuk membantu dan mengarahkan karyawan baru yang mengalami kesulitan. Untuk itu dalam pemberian pengarahan, pemimpin sudah dapat dikategorikan baik.

3) Pemberian pengawasan kepada karyawan

Pengawasan yang dilakukan pemimpin merupakan kontrol bagi aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju ke arah sasaran yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya. Dengan pengawasan dapat mengetahui segala keluhan karyawan yang dapat menghambat proses pencapaian tujuan. Selain itu, dengan pengawasan dapat juga mengantisipasi sedini mungkin terjadinya penyimpangan oleh karyawan. Pemimpin dapat dikategorikan baik karena pemimpin selalu memberikan pengawasan kepada karyawan yang memungkinkan penyimpangan terhadap perusahaan. Pengawasan yang paling utama diperlukan pada jalannya proses produksi untuk mencapai target yang diinginkan. Pengawasan secara rutin dilakukan oleh pemimpin sebanyak 2 kali sehari, dengan harapan karyawan bekerja lebih giat dan tidak bermalas-malasan. Selain itu dengan pengawasan dapat juga menerima keluhan-keluhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan karena dengan adanya keluhan tersebut, perusahaan akan lebih memperbaiki kekurangan yang ada.

4) Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dimana diharapkan agar karyawan merasa bahwa apa yang dikerjakan dan hasilnya di hargai oleh pemimpin. Dengan sikap

demikian, karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan yang lebih baik lagi. Disamping itu pemberian penghargaan merupakan pemberian insentif selain gaji yang bertujuan untuk dapat memotivasi kerja para karyawan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga dapat memberikan dorongan atau motivasi karyawan lainnya yang belum berprestasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai dengan hasil wawancara bahwa pemimpin hanya terkadang memberikan pujian karena karyawan dianggap sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tugas rutin mereka. Sedangkan yang berupa uang selalu diberikan untuk menghargai hasil kerja yang melebihi standar setiap harinya.

Dengan seringnya pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan setelah menyelesaikan tugasnya, ini menunjukkan adanya perhatian dari pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memotivasi kerja karyawan. Penghargaan yang diberikan akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat diperlukan sehingga yang bersangkutan merasa puas. Selain itu juga dapat memotivasi karyawan lain yang belum berprestasi untuk lebih berusaha mendapatkan penghargaan.

5) Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan

Selain penghargaan, pemimpin juga memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Apabila dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan menyimpang atau menyalahi peraturan yang ada dari ketentuan maka diberlakukannya sanksi dari pemimpin. Sanksi bukanlah sebagai alat menghukum, tetapi sebagai alat kontrol sekaligus saran bagi pemimpin untuk memperhatikan para karyawannya. Dengan pemberian sanksi atau teguran kepada karyawan, diharapkan tidak akan terulang kembali dengan kesalahan yang sama dan sebagai contoh serta pelajaran bagi karyawan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dalam pemberian sanksi kepada karyawan, pemimpin kurang begitu menerapkannya karena karyawan yang jarang sekali melakukan kesalahan apalagi melanggar aturan perusahaan. Kemungkinan yang terjadi ketika karyawan melakukan pelanggaran hanya berupa teguran dan karyawan menganggapnya bukan sebagai sanksi

melainkan perbaikan sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih baik. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, pemimpin jika mengetahui karyawannya melakukan kesalahan langkah yang pertama yang dilakukan adalah pemberian peringatan secara lisan atau teguran langsung, apabila masih tetap saja maka sanksi yang diberikan berupa pemotongan gaji dan dengan memindahkan karyawan ke bagian lain yang lebih rendah.

b. Motivasi Kerja Karyawan

1) Kebutuhan fisik

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mencari uang demi memenuhi kebutuhan fisik mereka. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan pokok yang sifatnya wajib dipenuhi. Yang termasuk dalam kebutuhan fisik adalah kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, udara dan sebagainya. Apabila kebutuhan fisik tidak dapat terpenuhi maka kita akan berusaha lebih giat lagi sampai bisa memenuhi kebutuhan yang pokok ini karena kebutuhan fisik merupakan kebutuhan untuk menyambung hidup. Hal ini berlangsung terus tanpa disadari dan berkembang menurut besar kecilnya kepuasan yang diinginkan.

Dalam dunia perusahaan, pemenuhan terhadap kebutuhan fisik sangat dibutuhkan. Manusia bekerja pada suatu perusahaan berharap untuk mendapatkan uang dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan fisik dan pihak perusahaan juga sudah semestinya memberikan imbalan yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya agar karyawan juga termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Usaha untuk memenuhi kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik seseorang agar berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi kebutuhan ini. Perusahaan juga dalam memberikan kebutuhan fisik berupa gaji yang setiap bulannya diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2) Kebutuhan akan keamanan

Pada umumnya, semua manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan diri dimanapun berada. Keamanan merupakan hal penting bagi karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan tenang dan tanpa perasaan was-was. Perusahaan harus selalu

mengutamakan keamanan bagi karyawannya dengan menyediakan tempat dan perlengkapan untuk keselamatan diri. Disamping itu, karyawan sendiri juga dalam bekerja harus berhati-hati agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Pada saat bekerja, karyawan membutuhkan keamanan baik itu keamanan jiwa maupun keamanan harta di tempat bekerja.

Dengan demikian perusahaan selain berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan juga memperhatikan keselamatan karyawan. Karena keselamatan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih giat dengan keamanan yang sudah terjamin. Keamanan yang terjamin dapat membuat karyawan merasa lebih tenang dan dapat berkonsentrasi penuh pada tugasnya di perusahaan.

3) Kebutuhan sosial

Pada umumnya manusia tidak dapat hidup menyendiri tanpa bantuan orang lain. Kebutuhan sosial sangatlah diperlukan untuk menjalin hubungan yang harmonis terutama antar rekan sekerja yang mampu menciptakan suasana atau lingkungan kerja menyenangkan. Dengan adanya hubungan baik yang merupakan kebutuhan bagi karyawan untuk bersosialisasi, maka akan tercipta kerjasama yang baik diantara karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu karyawan juga akan merasa saling memberikan dukungan dan dorongan untuk bekerja lebih giat.

Dalam pemenuhan kebutuhan sosial, pemimpin memainkan peran penting untuk memajukan karyawannya dengan mengikutsertakan mereka pada berbagi kegiatan perusahaan. Maksudnya adalah memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan saran-saran atau pendapatnya kepada pemimpin. Dengan demikian akan memberikan kekuatan tertentu agar karyawan berambisi untuk lebih maju sehingga tercipta lingkungan yang tepat untuk menggerakkan karyawan bekerja lebih baik. Keterbukaan antara pemimpin dengan karyawan dapat saling bertukar pikiran maupun berkomunikasi dengan baik. Tanpa jarak pemisah, pemimpin dan karyawan akan saling menghargai dan menghormati antara satu dengan lainnya sehingga tujuan perusahaan tercapai bersama.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Secara normal manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan jika mengalami peningkatan prestasi kerja akan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Bentuk perhatian dalam peningkatan prestasi kerja berupa penghargaan kerja atau kenaikan jabatan kerja. Jika kebutuhan belum terpenuhi karena tidak adanya penghargaan dari perusahaan, maka hal ini menyebabkan kualitas kerja karyawan menurun dan kadang acuh tak acuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan karena adanya hasil kerja yang baik oleh perusahaan akan meningkatkan kerja karyawan. Pemimpin yang baik seharusnya menyadari kebutuhan karyawan akan penghargaan ini, dengan memberikan tanda jasa pada karyawan yang sudah sepantasnya menerima. Hal ini merupakan kesempatan baik bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan menjadi lebih baik serta memacu karyawan lain yang belum berprestasi menjadi lebih bersemangat bekerja.

Pemberian penghargaan merupakan kebutuhan bagi karyawan untuk memperoleh kemajuan hidup atas dasar prestasi kerja yang meningkat. Karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya oleh perusahaan. Pemberian penghargaan atas prestasi kerjanya dapat pula berupa pemberian insentif atau bonus kepada karyawan, dengan memberikan penghargaan dapat juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berpengaruh pada hasil produksi dan kemajuan perusahaan. Dengan demikian akan lebih mudah memotivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan cara pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang memiliki untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan baik bagi karyawan maupun bagi pihak perusahaan. Kebutuhan ini dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik, karena karyawan diberi kebebasan untuk mengembangkan kreasi dan imajinasinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kesempatan untuk maju ini mutlak dilakukan oleh perusahaan karena mempunyai nilai motivasi yang sangat tinggi. Karyawan akan bekerja lebih keras, jika mereka merasa bahwa usahanya yang selama ini

dilakukan akan dihargai sehingga memunculkan berbagai kemungkinan misalnya dengan kenaikan jabatan atau tambahan gaji. Tetapi jika hal ini dibuat atas dasar tidak adil, maka semangat dan motivasi kerja karyawan akan berkurang.

Pemimpin selalu memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menemukan cara-cara yang paling sesuai dengan menggunakan kreasi dan imajinasinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat memotivasi kerja karyawan karena mereka merasa lebih tenang dan leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasilnya pun juga harus sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan mereka. Sedangkan pada bagian tertentu memang pemimpin menetapkan bahwa pekerjaan tersebut harus dilakukan sesuai dengan keinginan dari atasan.

2. Usaha-usaha Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Usaha yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan peraturan kerja yang mengikat

Setiap perusahaan harus mempunyai peraturan kerja yang mengikat kepada karyawan. Mengingat betapa pentingnya peranan pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka karyawan harus bekerja seefektif mungkin diperlukan cara-cara menggerakkan karyawan untuk diajak bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun peranan pemimpin yang harus dilakukan adalah dalam hal perumusan kebijakan, pemberian penghargaan, pemberian pengawasan, dan sanksi. Sebelum melaksanakan aktivitas perusahaan, pemimpin terlebih dahulu harus merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang dapat memperlancar segala kegiatan perusahaan, sehingga karyawan juga akan mengetahui gambaran yang jelas mengenai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Perumusan kebijakan yang dilakukan oleh CV. Rahmatika Malang, pemimpin selalu mengikutsertakan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil, memungkinkan karyawan dengan mudah memahami kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan memungkinkan

karyawan lebih mengerti kondisi kerja yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Peranan pemimpin yang sangat penting dalam pengambilan keputusan, haruslah diimbangi dengan pengawasan kerja terhadap karyawan. Pemberian penghargaan dan sanksi terhadap karyawan merupakan faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak bermalasan-malasan. Pemberian penghargaan dan sanksi yang diberikan oleh pemimpin dapat mendorong atau memotivasi karyawan dengan cara memberikan imbalan yang besar jika karyawan rajin bekerja dan aktif serta dapat meminimalisasi terjadinya penyimpangan terhadap pekerjaan. Pemberian pengarahan menduduki tingkatan terakhir pada pola peranan pemimpin. Hal ini terjadi karena pengarahan biasanya diberikan pada karyawan baru mengerti tentang pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada perusahaan CV. Rahmatika Malang, pengarahan jarang sekali dilakukan, pemimpin hanya memberikan pada karyawan baru dan pada pekerjaan yang sifatnya baru. Dengan demikian, peranan pemimpin sangatlah diperlukan untuk mengarahkan pada pekerjaannya yang telah ditetapkan agar dapat terselesaikan dengan baik. Hal tersebut diharapkan tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

b. Memenuhi kebutuhan atau keinginan karyawan

Manusia memiliki perasaan, keinginan, kepercayaan dimana masing-masing individu berbeda. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu mempelajari dan memperhatikan motif-motif atau kebutuhan apa saja yang dibutuhkan pada diri setiap karyawan sebagai dasar dalam membina moral kerja karyawan. Kebutuhan fisik merupakan tingkat kebutuhan paling rendah dan paling pokok yang dimiliki manusia. Misalnya kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat. Apabila kebutuhan fisik sedikit terpenuhi, maka kebutuhan rasa aman yang akan dipenuhi berikutnya. Keamanan merupakan kebutuhan akan batin manusia untuk selalu tenang dan tidak merasa was-was terhadap keselamatan ketika bekerja. Selain itu kebutuhan sosial juga ikut berperan serta dalam pemenuhan kebutuhan, karena semua manusia menginginkan perasaan untuk selalu diterima oleh orang lain, perasaan dihormati dan perasaan ikut serta. Dengan diikutsertakannya

karyawan dalam berbagai kegiatan di perusahaan, maka karyawan akan merasa dirinya berguna dan mempunyai nilai manfaat bagi kemajuan karyawan, serta merasa dihargai oleh perusahaan.

Berbicara mengenai dihargai, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk diberi penghargaan, dimana hal itu berkaitan dengan kehormatan diri seseorang dan rasa yakin atas dirinya sendiri. Penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan itu semata-mata karena karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang dapat memajukan karyawan untuk lebih baik. Dengan demikian kebutuhan akan kepuasan diri yang didapat dari pekerjaan juga akan terpenuhi. Kepuasan juga dapat diperoleh karyawan dari penemuan-penemuan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan kreasi dan imajinasi yang dimilikinya. Dengan ini maka karyawan akan merasa lebih puas atas keberhasilannya, selain itu kemandirian juga akan tertanam dalam diri karyawan. Namun pada CV. Rahmatika Malang, tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan adalah kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Pada perusahaan ini kebutuhan yang terpenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisik, karena pemimpin tidak hanya mementingkan hasil pendapatan yang diperoleh perusahaan saja melainkan mendahulukan kepentingan karyawannya.

Kebutuhan kedua yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya adalah kebutuhan akan penghargaan. Selama pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawannya, pemimpin juga harus berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Dengan penghargaan, karyawan akan lebih dihargai hasil kerjanya. Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan akan aktualisasi diri pada karyawan. Karyawan akan merasa senang jika saat bekerja, mereka diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kreasi dan imajinasinya sendiri. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya tetapi juga hasil yang diperoleh harus sesuai dengan keinginan klien sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu mencapai keuntungan.

Kebutuhan yang ketiga yang harus dipenuhi oleh pemimpin adalah kebutuhan akan keamanan. Selain keinginan mencapai keuntungan, pemimpin juga memberikan keamanan bagi karyawannya. Keamanan diberikan oleh pemimpin agar saat karyawan bekerja tidak merasa khawatir dan perasaan was-was atas sesuatu yang akan menimpa dirinya di tempat bekerja. Kebutuhan yang terakhir yaitu kebutuhan sosial. Dalam hal ini, pemimpin sebaiknya juga mengikutsertakan karyawannya dalam pengambilan keputusan, karena karyawan akan merasa senang jika mereka diikutsertakan dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat menghargai karyawannya dengan menerima pendapat serta saran dari karyawan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

