Bab 5
Analisis

5.1. Analisis Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya, maka dapat dihasilkan hal-hal sebagai berikut :

5.1.1. Analisis Kebutuhan Yang Telah Terpenuhi

5.1.1.1. Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan fisiologis yang dianggap telah terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf yaitu :

- Ketepatan pembayaran gaji

PT. Sansan Saudara Tex Jaya selama ini mampu untuk melakukan penggajian kepada karyawan dengan tepat waktu tanpa menunda atau terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan.

- Adanya tunjangan kesehatan

Dengan adanya program askes dari jamsostek maka karyawan merasa bahwa kebutuhan mengenai tunjangan kesehatan telah terpenuhi.

- Ruang kerja yang nyaman

Pengaturan ruangan kantor di PT. Sansan Saudara Tex Jaya bagi karyawan tingkat staf dan manajer tanpa dinding pemisah dirasakan baik oleh karyawan karena komunikasi antar karyawan akan lebih mudah dan suasana lebih akrab dengan sesama karyawan lebih terasa.

- Kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan

Pemberian fasilitas penunjang pekerjaan untuk karyawan yaitu penyediaan 1 unit komputer untuk 1 orang karyawan tingkat staf yang dilengkapi dengan LAN (*local area network*) dianggap karyawan telah memenuhi kebutuhan mereka dalam menunjang pekerjaannya.

- Pemberian hari libur dan cuti

Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan hari libur dan cuti kepada karyawanya sesuai dengan ketentuan pemerintah dan hak karyawan untuk memperoleh hari libur dan cuti sebagaimana mestinya.

- Waktu istirahat yang cukup

Pemberian waktu istirahat yang dimulai dari jam 11.30 sampai dengan 13.00, dianggap telah cukup oleh karyawan.

- Tempat istirahat yang nyaman

Karyawan merasakan fasilitas ruang istirahat / kantin yang disediakan perusahaan dapat memuaskan kebutuhan mengenai tempat istirahat yang nyaman.

5.1.1.2. Kebutuhan Keamanan

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan keamanan yang dianggap telah terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf yaitu :

- Jaminan kelangsungan pekerjaan akibat adanya perubahan teknologi industri

Dengan adanya perubahan teknologi dalam industri yang bisa mengurangi penggunaan tenaga manusia menjadi lebih kecil, ternyata karyawan menganggap perusahaan selama ini tidak mengubah kebijakan dalam hal penggunaan tenaga kerja manusia.

- Jaminan pekerjaan akibat adanya karyawan baru

Pada umumnya karyawan yang telah lama bekerja tidak merasa keberatan akan adanya angkatan kerja baru dan merasa aman selama bisa bekerja dengan baik diperusahaan.

- Sistem K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) yang baik di perusahaan

Karyawan menganggap perusahaan telah cukup baik dalam menerapkan sistem K3 di tempat mereka bekerja.

- Fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Terhadap Kecelakaan) yang baik.

Perusahaan dianggap karyawan telah mampu memberikan perhatian serius terhadap pertolongan pertama pada kecelakaan. Ini dapat diketahui dari

penyediaan tim dokter dari perusahaan yang siap siaga apabila ada kecelakaan didalam lingkungan pabrik.

- Kegiatan simulasi untuk penanganan kecelakaan

Karayawan merasa puas dengan diadakannya kegiatan simulasi seperti bagaimana cara menyelamatkan diri saat terjadi kebakaran dan cara untuk memadamkan kebakaran dan ini dilakukan setiap 6 bulan sekali.

- Adanya pelatihan cara kerja yang baik

Karyawan pada umumya merasa bahwa program training yang dijalankan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama tetapi berpindah jabatan, sangat bermanfaat untuk mereka supaya bisa bekerja dengan baik.

5.1.1.3. Kebutuhan Sosial

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan sosial yang dianggap telah terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf yaitu:

- Kesempatan pengenalan lingkungan kerja

PT. Sansan Saudara Tex Jaya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan baru untuk lebih mengenal lingkungan pabrikasi dengan sosialisasi terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.

- Kritik dari rekan kerja yang bersifat membangun

Pada umumnya karyawan merasa bahwa kritik dari rekan kerja yang bersifat membangun dapat menjadi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

- Adanya kelompok-kelompok diskusi, baik formal maupun informal

Kelompok-kelompok diskusi yang dibuat oleh perusahaan telah cukup baik dan dirasakan puas oleh karyawan, dengan dibentuknya sebuah tim atau kelompok yang ditujukan untuk mendiskusikan mengenai perkembangan perusahaan.

- Pikinik bersama karyawan

Kegiatan refreshing yang diadakan perusahaan dirasakan baik oleh karyawan karena dengan adanya kegiatan seperti piknik bersama dapat memupuk rasa kekeluargaan dan menghindari kejenuhan dalam bekerja.

- Atasan yang bisa diajak konsultasi bila terjadi kesulitan dalam pekerjaan

Karyawan merasa bahwa selama ini atasan dapat diandalkan jika terjadi kesulitan / masalah dalam pekerjaan mereka, sehingga mempunyai rasa aman dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.

5.1.1.4. Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan penghargaan yang dianggap telah terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf yaitu:

- Adanya program promosi

Karyawan merasa dengan adanya program promosi yang diadakan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan, karena dengan adanya promosi karyawan akan merasa bahwa perusahaan telah memberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan.

- Otonomi dalam bekerja

Karyawan tidak merasa bahwa hak mereka dalam melaksanakan pekerjaan dikekang atau dibatasi dan interpensi oleh atasan. Sehingga karyawan merasa adanya bentuk penghargaan terhadap kemampuan mereka dalam bekerja.

- Respek dari bawahan

Karyawan tingkat staf dan tingkat manajer yang menjadi objek dalam penelitian ini dan mempunyai bawahan yaitu karyawan tingkat operator, merasa bahwa penghargaan karyawan yang dibawahinya telah sesuai harapan misalnya pelaksanaan perintah darinya dianggap dijalankan dengan baik.

- Penghargaan berupa piala *award*

Kegiatan pemberian piala atau tropy dari perusahaan pada karyawan yang berprestasi telah dijalankan oleh pihak perusahaan, sehingga dalam hal ini karyawan merasa bahwa kebutuhan seperti hal diatas telah terpenuhi.

5.1.1.5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan aktualisasi diri yang dianggap telah terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf yaitu :

- Kesempatan untuk merencanakan dan mengimplementasikan prosedur kerja.

Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberika kesempatan untuk merencanakan dan mengimplementasikan prosedur kerja. Sehingga untuk pernyataan kebutuhan diatas dianggap telah terpenuhi.

- Partisipasi atau keterlibatan dalam pembuatan keputusan.

Dengan diadakannya meeting/rapat dalam perencanaan kerja pihak manajemen selalu meminta pertimbangan terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan.

- Mempunyai kesempatan untuk lebih berprestasi

PT. Sansan Saudara Tex Jaya memberikan kesempatan kepada karyawan tingkat staf yang berkeinginan untuk melanjutkan studinya ketahap yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa diberikan kesempatan untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

- Tantangan pekerjaan yang terus meningkat

Karyawan merasa pekerjaan yang sedang dijalankan semakin memerlukan kemampuan atau disiplin ilmu yang mereka pernah dapat dan bisa diterapkan di perusahaan.

5.2. Analisis Faktor Penyebab Tidak Terpenuhinya Kebutuhan Karyawan

Pada sub bab ini akan dilakukan analisis faktor yang menjadi penyebab adanya ketidakpuasan para karyawan terhadap fasilitas-fasilitas dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang didapatkan.

5.2.1. Faktor Penyebab Tidak Tepenuhinya Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan fisiologis yang dirasakan belum terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf, serta yang menjadi penyebabnya yaitu :

- Standar gaji yang memadai

Hal ini disebabkan penerapan standar gaji dari perusahaan yang dinilai karyawan kurang karena tidak sesuai dengan biaya hidup sekarang ini, baik itu dengan UMK

(Upah Minimum Kota), atau dari standar gaji karyawan di perusahaan lain yang mereka rasakan lebih tinggi.

- Kenaikan gaji sesuai dengan masa kerja.

Pada kebutuhan Fisiologis ini karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan merasa bahwa gaji yang mereka terima seharusnya disesuaikan dengan lamanya mereka bekerja sehingga responden memberikan persepsi bahwa pada pernyataan diatas belum terpenuhi.

- Penyesuaian gaji sesuai dengan kemampuan daya beli saat ini

Hal ini disebabkan karena perusahaan belum bisa menyesuaikan kenaikan gaji akibat semakin bertambahnya biaya hidup saat ini yang terus meningkat sedangkan pendapatan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

- Adanya tunjangan hari tua

Pada dasarnya karyawan mempunyai harapan akan kesejahteraan setelah datang masa pensiun oleh karena itu pada pernyataan diatas, perusahaan dinilai karyawan selama ini kurang memperhatikan bagi karyawan yang telah tiba waktu pensiun.

- Adanya tunjangan transport.

Hal ini disebabkan Pemberian tunjangan transport selama ini dilakukan hanya penyediaan angkutan karyawan yang masih terbatas, sehingga karyawan merasa perlu adanya tambahan uang transport yang sesuai dengan kebutuhannya.

- Adanya tunjangan makan

Adanya ketidakpuasan untuk pernyataan diatas di karenakan karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan penyediaan makanan siap saji yang bergizi dan menu makanan yang bervariasi .

- Bantuan fasilitas perumahan

Ini disebabkan karena penyediaan fasilitas perumahan bagi karyawan belum dapat terpenuhi oleh perusahaan pada saat ini. Maka responden menyatakan bahwa pernyataan untuk kebutuhan diatas belum dapat terpenuhi.

5.2.2. Faktor Penyebab Tidak Tepenuhinya Kebutuhan Keamanan

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan keamanan yang dirasakan belum terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf, serta yang menjadi penyebabnya yaitu :

- Jaminan kelangsungan pendapatan akibat semakin bertambahnya biaya hidup

Hal ini disebabkan perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan akan keamanan mental karyawan dari segi penjaminan pendapatan yang sesuai dengan biaya hidupnya saat ini.

- Jaminan pembayaran uang pesangon.

Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak aman apabila suatu saat perusahaan mengalami kerugian, sehingga karyawan merasa perlu jaminan akan pemabaran uang pesangon jika hal diatas terjadi

- Perlindungan asuransi baik yang berhubungan maupun tidak dengan pekerjaan.

Dalam kebutuhan akan keamanan mental maupun fisik baik itu yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun tidak, ternyata karyawan menaruh perhatian serius sehingga perusahaan dianggap perlu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

- Fasilitas keamanan pabrik yang baik

Karyawan merasa kurang puas mengenai sistem pengamanan di pabrik yaitu ditandai dengan sarana parkir kendaraan yang kurang baik kemudian petugas security yang dapat diandalkan.

5.2.3. Faktor Penyebab Tidak Tepenuhinya Kebutuhan Sosial

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan sosial yang dirasakan belum terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf, serta yang menjadi penyebabnya yaitu :

- Rekan kerja yang mendukung setiap keputusan yang diambil.

Hal ini disebabkan komunikasi yang kurang antara karyawan sehingga karyawan merasa sulit untuk mendapat dukungan atas pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah pekerjaan.

- Kelompok untuk menyalurkan minat, bakat dan hoby.

Tidak adanya kelompok untuk menyalurkan minat, bakat dan hoby karyawan yang dianggap perlu, maka perusahaan perlu memperhatikannya karena pembentukan kelompok olah raga atau kegiatan kerohanian, dapat menjalin

hubungan sesama karyawan juga untuk mengisi waktu senggang mereka dalam bekerja.

5.2.4. Faktor Penyebab Tidak Tepenuhinya Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan penghargaan yang dirasakan belum terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf, serta yang menjadi penyebabnya yaitu :

- Kendaraan inventaris dari perusahaan

Pemberian kendaraan inventaris oleh perusahaan kepada karyawan untuk saat ini terbatas untuk karyawan setingkat manajer sementara untuk tingkat staf belum terpenuhi. Sehingga hal ini dirasakan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dan tentunya sesuai dengan kemampuan perusahaan saat ini.

- Penilaian prestasi yang adil

Adanya rasa tidak puas dari karyawan akan penilaian prestasi dari perusahaan sehingga karyawan pada umumnya ingin diperhatikan oleh perusahaan.

- Pemberian bonus atas hasil kerja

Hal ini disebabkan kurangnya perhatian pada prestasi karyawan dan ini dinilai karyawan tidak adanya pemberian bonus kepada setiap karyawan yang berprestasi.

5.2.5. Faktor Penyebab Tidak Tepenuhinya Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan Analisis Gap yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan belum terpenuhi oleh karyawan tingkat manajer dan staf, serta yang menjadi penyebabnya yaitu :

- Kesempatan mengikuti studi banding dalam dan luar negeri

Pada saat ini kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam dan luar negeri masih terbatas pada tingkat manajemen sehingga dari hasil pengisian kuisioner yang kebanyakan diisi oleh tingkat staf menunjukan adanya harapan untuk diikut sertakan dalam program tersebut.

- Penempatan pada jabatan penting

Kebutuhan untuk aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tingkatannya paling atas dari kebutuhan Maslow. Sesuai dengan pernyataan diatas bahwa karyawan

memandang penempatan pada jabatan penting adalah bagian dari kebutuhannya yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

- Perusahaan dengan terbuka menerima ide-ide dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Karyawan merasa perlu adanya penampungan ide-ide dari setiap karyawan yang ditujukan untuk kemajuan perusahaan. Karena selama ini perusahaan dirasakan karyawan kurang memperhatikan dalam hal kebutuhan diatas.