

ANALISIS MOTIVASI KERJA DI CV VICTORIA FURNICENTER

Soeharta Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

Soeharta.setiawan@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV Victoria Furnicenter. Jenis penelitian yang digunakan metode kualitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga orang karyawan CV Victoria Furnicenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa aman, kebutuhan rasa memiliki pada karyawan CV Victoria Furnicenter sudah terpenuhi. Meskipun kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri belum terpenuhi sepenuhnya, namun karyawan CV Victoria Furnicenter tetap melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kata Kunci— Motivasi kerja, kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

PENDAHULUAN

Kota Surabaya merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia yang menjadikannya sebagai salah satu daerah strategis dengan jumlah perdagangan dan jasa yang sangat besar (Dinkominfo, 2010). Banyak usaha yang baru didirikan menyebabkan tingginya persaingan usaha. Usaha yang sudah berdiri sejak lama, harus memiliki keunggulannya sendiri agar bisa bertahan dan bersaing dengan usaha yang baru.

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan berbagai peran dalam sebuah perusahaan agar bisa bertahan dan bersaing dengan usaha yang baru, diantaranya adalah sistem manajemen, sumber daya alam, perkembangan teknologi, dan sumber daya manusia (Panggabean, 2002, p.11). Salah satu keunggulan yang terpenting untuk dimiliki perusahaan adalah dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada waktu di dalam organisasi sudah memiliki berbagai aspek seperti manajemen yang baik, modal yang besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya dengan baik, maka hal ini akan sangat disayangkan jika perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya (Pentingnya Sumber Daya Manusia, 2016). Menurut Hasibuan (2003) terdapat tiga komponen utama sumber daya manusia yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Dary, 2015). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya agar semakin efektif, efisien, dan produktif. Pengelolaan sumber daya yang baik harus dapat memotivasi karyawan tersebut agar bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif

dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (dalam Andriani & Widyawati, 2017). Motivasi merupakan perilaku seseorang yang dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Ketika terjadi ketidakseimbangan dengan tujuan karyawan dan tujuan perusahaan, maka akan muncul ketidakharmonisan kerja (Thoha, 2007 p. 208). Sebaliknya jika tujuan perusahaan itu selaras dengan tujuan karyawan, maka dengan sendirinya motivasi kerja karyawan akan mudah terbentuk.

Melihat berbagai karakter yang ada di masyarakat, berdasarkan teori Maslow tentu saja dapat dijumpai bahwa kebutuhan setiap orang itu berbeda, jika segala kebutuhan yang seseorang inginkan dapat dipenuhi tentu saja dia akan memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang tinggi membuat karyawan dapat bekerja dengan produktif. Tentu saja jika setiap karyawan berlaku demikian, maka dapat membuat perusahaan kuat dari sisi internalnya. Pada saat sisi internal kuat, maka perusahaan dapat menghadapi berbagai ancaman di jaman modern ini.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Ketika seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik tentu juga akan membawa dampak yang baik bagi kinerja perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan agar karyawan dapat selalu bekerja dengan baik adalah dengan melihat motivasi kerjanya. Setiap perusahaan dalam berbagai sektor harus mampu memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik.

CV Victoria Furnicenter merupakan perusahaan yang telah berkembang pesat sejak dirintis pada tahun 2002. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor *meubel* selama 16 tahun serta memiliki berbagai mitra kerja yang berpengalaman yang memasarkan berbagai produk lokal seperti *prodesign* dan *siantano*, selain itu juga berbagai *brand* dari luar negeri lainnya secara lengkap. CV Victoria Furnicenter juga menjual berbagai *spring bed* dengan kualitas dari yang rendah hingga yang terbaik. Tentu saja CV Victoria Furnicenter haruslah mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar setiap pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif, efisien dan juga produktif.

Pada saat CV Victoria Furnicenter mampu membawa karyawannya bermotivasi kerja tinggi, maka hal ini dapat membawa dampak positif bagi CV Victoria Furnicenter untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan usaha. Motivasi kerja yang tinggi dapat berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Tujuan dari meneliti motivasi kerja karena perusahaan tersebut telah tersistem dengan baik, bahkan *owner* nya juga tidak setiap hari datang ke perusahaan, namun seluruh karyawan mampu bekerja dengan baik meski tanpa pantauan dari *owner*. Hal ini menarik untuk diteliti mengenai faktor seperti apa saja yang mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga bisa bekerja dengan baik di CV Victoria Furnicenter.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Salah satu karakteristik dari penelitian kualitatif adalah deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya (Sugiyono, 2017, p. 13). Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena akan menggambarkan kondisi apa yang terjadi sesuai dengan keadaan sesungguhnya pada CV Victoria Furnicenter khususnya dalam analisa motivasi kerja di CV Victoria Furnicenter.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis:

1. Data Primer

Data primer yang akan digunakan yaitu hasil transkrip wawancara dengan narasumber dari CV Victoria Furnicenter. Teknik pengumpulan data dengan wawancara. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2017, p. 231). Pada penelitian ini, wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in depth interview*, dimana pelaksanaannya lebih bebas.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan didapatkan dari sumber-sumber dokumentasi tertulis seperti sumber pustaka, internet ataupun jurnal yang mempunyai korelasi data dengan tema penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah profil perusahaan, informasi dari perusahaan dan data yang berhubungan dengan kegiatan karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Uji triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

Teknik analisa data yang digunakan ada tiga:

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum hasil wawancara dari ke 3 informan, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan

2. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut

3. Kesimpulan

Pada tahap ini menyimpulkan dan memeriksa keabsahannya dengan menggunakan teknik Triangulasi Sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi dan Analisis Motivasi kerja Berdasarkan Teori Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow di CV Victoria Furnicenter

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yang dimiliki oleh manusia. Kebutuhan Fisiologis juga mencakup berbagai kebutuhan pokok seperti kebutuhan akan makan dan minum, kebutuhan akan bernafas, kebutuhan akan perlindungan fisik serta kebutuhan seksual.

Pendapatan yang diberikan oleh CV Victoria Furnicenter dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan pengakuan para informan bahwa pendapatan yang mereka dapatkan dari CV Victoria Furnicenter dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dari pendapatan tersebut, para karyawan juga dapat menyisihkan pendapatannya tersebut untuk ditabung. Pendapatan yang diterima dari CV Victoria Furnicenter mampu mencukupi seluruh kebutuhan dasar mereka seperti kebutuhan akan makan dan minum sehari-hari

Dalam segi perlindungan fisik, terdapat jaminan kesehatan yang diberikan CV Victoria Furnicenter kepada karyawannya berupa BPJS kesehatan. BPJS kesehatan yang telah diberikan oleh CV Victoria Furnicenter tersebut membuat para karyawan merasa terlindungi dan memiliki perlindungan fisik. Jaminan perlindungan fisik berupa BPJS membuat para karyawan merasa kebutuhan dasarnya mengenai kesehatan juga terpenuhi. Kesehatan adalah modal utama bagi para karyawan untuk bekerja di CV Victoria Furnicenter.

Kebutuhan berupa makanan dan minuman yang diberikan oleh CV Victoria Furnicenter dapat dikatakan sangat memadai. Hal ini dikarenakan para karyawan mendapatkan kebutuhan makanan berupa uang makan yang telah termasuk di dalam gaji pokok masing-masing karyawan. Karyawan juga diberikan kebebasan untuk makan diluar pada jam istirahat. Daerah Wiyung juga merupakan daerah yang banyak tempat makan mulai dari yang mahal hingga yang murah, sehingga para karyawan tidak akan kesulitan untuk mencari makan di daerah tersebut. Selain itu kebutuhan untuk minuman juga terpenuhi dikarenakan CV Victoria Furnicenter telah menyediakan dispenser, sehingga para karyawan dapat mengisi ulang air mineral secara gratis selama bekerja. Kondisi kantor di CV Victoria Furnicenter sudah bersih dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Hal ini dikarenakan ruangan tempat karyawan bekerja merupakan ruangan tertutup dan ber-AC, dan udara di *showroom* tetap bersih walaupun berada di ruangan terbuka. Sirkulasi udara juga sangat lancar. Akan tetapi udara yang ada di daerah tersebut sebenarnya cukup kotor, namun banyak sekali pohon yang ditanam di sepanjang jalan oleh pemerintah kota untuk menyaring polusi dari kendaraan bermotor. Sehingga daerah tersebut menjadi daerah yang cukup sejuk dikarenakan banyak pepohonan di sepanjang jalan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kebutuhan secara fisiologis para karyawan yang ada di CV Victoria Furnicenter telah terpenuhi dengan sangat baik. Mulai dari kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan untuk perlindungan fisik dan kebutuhan bernafas, serta kebutuhan pokok mereka sehari-hari juga terpenuhi oleh karena pendapatannya di CV Victoria Furnicenter.

Kebutuhan akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari segala ancaman dan bahaya. Selain itu juga perlindungan dari konflik dan pertentangan

serta lingkungan hidup yang memadai dalam menjalankan proses kerja.

Suasana kantor dan kondisi lingkungan kerja di CV Victoria Furnicenter sangat mendukung karyawan untuk bekerja karena hubungan antar karyawan terjalin sangat baik dan sangat kekeluargaan. Dengan adanya rasa kekeluargaan membuat para karyawan CV Victoria Furnicenter semakin nyaman yang berdampak pada situasi kerja yang menyenangkan. Selain itu, dengan adanya sistem pembagian *shift* dalam CV Victoria Furnicenter membuat karyawan tidak terikat dan tidak jenuh pada rutinitas yang ada. Hubungan antara karyawan satu sama lain sangat akrab, hal ini dikarenakan intensitas bertemu yang hampir setiap hari.

CV Victoria Furnicenter tidak memiliki sistem keamanan bahkan juga tidak ada satpam. Hal yang menunjang terjaganya keamanan di CV Victoria Furnicenter hanyalah CCTV yang tersebar di seluruh sudut toko. Menurut ketiga informan, daerah Wiyung merupakan daerah kerja yang tergolong aman dan berada di wilayah perumahan *elite*. Selain itu juga didalam toko tidak ada benda ataupun barang yang bisa dicuri. Seluruh barang yang ada hanya barang *display*. Para pelanggan yang datang juga kebanyakan ketika membeli selalu membayar dengan debit maupun kartu kredit. Sehingga sangat jarang ada uang *cash* di dalam toko.

Karyawan CV Victoria Furnicenter mengakui jika di CV Victoria Furnicenter jarang terjadi konflik. Karyawan selalu menyelesaikan segala konflik secara kekeluargaan demi menjaga kenyamanan kerja di CV Victoria Furnicenter. Situasi konflik akan menjadi dampak yang buruk bagi kinerja setiap karyawan. Pada saat seluruh karyawan selalu berinisiatif untuk segera menyelesaikan segala bentuk konflik yang ada di CV Victoria Furnicenter.

Segala kebutuhan akan rasa aman di CV Victoria Furnicenter mengenai penanganan konflik dalam internal perusahaan serta kondisi lingkungan kerja yang aman telah terpenuhi. Kondisi ancaman dari internal perusahaan berupa konflik dan pertentangan secara keseluruhan dapat dimanajemen dengan baik melalui inisiatif dari para karyawan sendiri. Para karyawan sepakat bahwa konflik harus segera diselesaikan demi menjaga kenyamanan situasi kerja. Ketika para karyawan melakukan sebuah kesalahan dalam bekerja, atasan akan menegur para karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada ancaman dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Ancaman yang dimaksud bisa berupa potong gaji ataupun dipecat, akan tetapi di CV Victoria Furnicenter hal tersebut tidak pernah terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa aman untuk para karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari telah terpenuhi dengan baik.

Kebutuhan untuk Rasa Memiliki

Kebutuhan akan rasa memiliki adalah sebuah kebutuhan untuk diterima dengan baik dalam kelompok. Berinteraksi dan berafiliasi dengan baik dalam kelompok kerja, serta kebutuhan akan saling dicintai dan mencintai satu sama lain sesama rekan kerja.

Hubungan dan interaksi dengan sesama karyawan di CV Victoria Furnicenter sangat baik dan tergolong akrab. Hal ini dikarenakan tingginya intensitas waktu bertemu yang sangat sering antar karyawan di CV Victoria Furnicenter. Melalui adanya hubungan dan interaksi yang baik diantara sesama karyawan, maka

karyawan CV Victoria Furnicenter memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi

Karyawan di CV Victoria Furnicenter merasa dirinya diterima dan mau menerima dengan senang hati di dalam kelompok kerja yang ada di CV Victoria Furnicenter. Cara agar karyawan saling menerima satu sama lain adalah melalui saling bekerja sama di CV Victoria Furnicenter. Pada saat setiap karyawan dapat saling menerima dan bekerja sama, maka beban pekerjaan yang dipikul menjadi lebih ringan. Segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat apabila seluruh karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

Kondisi internal antara sesama karyawan yang ada di CV Victoria Furnicenter dapat dikatakan cukup baik dan saling perhatian satu sama lain. Hubungan para karyawan saling perhatian satu sama lain dapat dilihat dari inisiatif mereka untuk saling mengingatkan makan siang secara bersama-sama di waktu jam istirahat. Selain itu, rasa perhatian juga ditunjukkan dari sikap karyawan yang memiliki inisiatif untuk saling membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan *jobdesk* masing-masing individu, sehingga beban pekerjaan dapat terasa lebih ringan.

Bagi karyawan CV Victoria Furnicenter, afiliasi merupakan hal yang penting karena dapat meningkatkan keakraban antar karyawan sehingga hubungan antar karyawan menjadi lebih baik. Hubungan yang baik diantara karyawan dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga timbul rasa saling tolong menolong dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara bersama-sama di CV Victoria Furnicenter. Hanya dengan keakraban yang bisa membuat para karyawan berinisiatif untuk saling menolong tanpa keberatan. Interaksi merupakan hal yang penting, akan tetapi afiliasi adalah hubungan yang lebih dalam yang mampu membuat setiap orang menjadi jauh lebih akrab.

Melihat kondisi yang ada didalam CV Victoria Furnicenter, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan untuk rasa saling memiliki di dalam perusahaan benar-benar terwujud dengan baik. Para karyawan memiliki hubungan yang sangat akrab seperti saudara dan keluarga sendiri. Hubungan yang erat ini membuat mereka rela untuk mengorbankan waktu dan tenaganya untuk saling membantu seluruh teman-teman sesama karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan yang ada di CV Victoria Furnicenter. Hubungan yang baik ini membuktikan bahwa seluruh karyawan mampu berafiliasi dengan baik.

Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai satu sama lain dalam satu lingkungan kerja. Di dalam CV Victoria Furnicenter, setiap karyawan saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Jabatan pekerjaan tidak membuat mereka menjadi sombong dan angkuh. Jabatan di CV Victoria Furnicenter hanyalah merupakan alur pertanggung jawaban mengenai pekerjaan masing-masing karyawan. Adanya sikap saling menghargai dan menghormati tersebut membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih akrab satu sama lain. Mereka cenderung saling membantu, menghargai dan menghormati tanpa memandang status jabatan tertentu. Sistem yang kekeluargaan membuat seluruh anggota karyawan di dalam CV Victoria Furnicenter berinisiatif untuk saling membantu satu sama lain. Selain itu seluruh karyawan juga hormat pada Petrus Kuntoro selaku *owner* dari CV Victoria Furnicenter.

Sikap karyawan CV Victoria Furnicenter untuk menjaga keharmonisan dan kenyamanan kerja di CV Victoria Furnicenter adalah dengan memiliki hubungan yang akrab satu sama lain dan saling menghargai maupun menghormati satu sama lain. Selain itu, Petrus Kuntjoro selaku *owner* dari CV Victoria Furnicenter memiliki andil yang besar juga dalam menjaga keharmonisan dan kenyamanan kerja di antara para karyawan. Peran dari Petrus Kuntjoro yaitu dengan memberikan kesetaraan antara sesama karyawan pada jam kerja, jam istirahat, gaji dan komisi, serta perlakuan yang diterima masing-masing karyawan. Pada saat semua karyawan bisa mendapatkan keadilan, maka secara otomatis keharmonisan itu akan terbentuk dengan sendirinya.

Kebutuhan akan harga diri juga mencakup peluang karier yang ada dalam bekerja, juga menyangkut pencapaian yang telah diraih selama bekerja. Kebetulan di CV Victoria Furnicenter kedua hal tersebut juga belum terpenuhi. Para karyawan cenderung berada di jabatan yang tetap selama bertahun-tahun. Meski sudah bekerja cukup lama, sangat jarang terjadi promosi naik jabatan. Pencapaian atau prestasi yang didapatkan bisa berupa terpenuhinya target dalam bekerja. Hal ini berlaku untuk divisi marketing. Selebihnya divisi yang ada seperti *cashier* dan *sales* tidak memiliki pencapaian apapun dalam bekerja. Kedua divisi tersebut cenderung hanya melakukan pekerjaan sesuai rutinitas yang ada, tidak ada perkembangan yang signifikan dalam *jobdesk*nya. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di CV Victoria Furnicenter tidak mengalami perkembangan karier dan pencapaian selama bekerja, oleh sebab itu kebutuhan akan harga diri di sektor peluang karier dan pencapaian yang diraih tidak sepenuhnya terpenuhi.

Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

CV Victoria Furnicenter tidak pernah melakukan pelatihan dalam jenis apapun untuk mengembangkan setiap potensi diri dari para karyawannya. Setiap karyawan secara mandiri mengikuti perkembangan jaman dan mengetahui keinginan pasar, serta berfokus untuk memahami dan melaksanakan seluruh tugasnya dengan sebaik mungkin. Para karyawan cenderung belajar secara otodidak dan berusaha menjalankan seluruh tugas pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dibandingkan dengan potensi, hal yang lebih utama bagi para karyawan adalah melampaui target. Hal ini dikarenakan dengan melampaui target maka akan ada bonus yang diberikan.

CV Victoria Furnicenter memberikan kebebasan dalam menggunakan *skill*, potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Setiap karyawan CV Victoria Furnicenter diijinkan untuk bekerja dengan caranya masing-masing. Kebebasan yang telah diberikan Petrus Kuntjoro kepada karyawannya membuat karyawannya selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang semaksimal mungkin. Walaupun diberikan kebebasan, *website operator* harus tetap mendapatkan persetujuan atas setiap *update* yang akan dilakukan. Hal ini dikarenakan *website* CV Victoria Furnicenter merupakan identitas perusahaan yang harus dijaga dengan baik.

CV Victoria Furnicenter memberikan kebebasan bagi para karyawannya yang hendak menyampaikan saran, kritik dan masukan demi kemajuan perusahaan. Melalui kritik dan saran yang telah disampaikan oleh karyawannya tersebut, dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh Petrus Kuntjoro. Setiap karyawan diijinkan untuk menyampaikan saran, kritik dan masukannya kepada Ferry Adipurnawan selaku *supervisor*. Setelah itu Ferry Adipurnawan akan menyampaikannya kepada Petrus Kuntjoro. Tentunya setiap saran, kritik dan masukan tersebut merupakan hal yang berguna untuk dipertimbangkan dalam proses kerja di CV Victoria Furnicenter agar lebih baik lagi. Setiap saran, kritik dan masukan yang bersikap membangun tentu berguna bagi pengembangan CV Victoria Furnicenter agar menjadi perusahaan yang lebih baik kedepannya. Tentunya sebagai seorang *owner* akan senang jika memiliki bawahan yang mampu memberikan saran, kritik dan masukan yang bersikap membangun.

Hal yang sangat disayangkan adalah pada bidang kebutuhan akan aktualisasi diri, pengembangan potensi karyawan belum terpenuhi. Perusahaan kurang berinisiatif untuk mengembangkan potensi para karyawan. Orientasi karyawan menjadi terpusat pada besarnya bonus yang diberikan. Hal ini cukup baik karena bisa memacu karyawan untuk giat bekerja. Akan tetapi, jika potensi karyawan lebih terasah maka besar kemungkinan hasil kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik lagi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri para karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi, walaupun mereka tidak keberatan dengan kondisi tanpa pengembangan potensi tersebut. Hal ini dikarenakan mereka lebih mengutamakan bonus dalam setiap pencapaian target mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan motivasi kerja yang ada di CV Victoria Furnicenter sudah sangat baik. Seluruh karyawan mampu bekerja secara berintegritas tanpa diawasi oleh *owner*. Hal ini bisa terjadi karena tingginya rasa kekeluargaan yang ada antar sesama karyawan di CV Victoria Furnicenter. Perlakuan yang baik dan adil dari *owner* untuk seluruh karyawan juga menjadi salah satu faktor setiap karyawan bisa nyaman untuk bekerja di CV Victoria Furnicenter.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi berdasarkan kebutuhan oleh Abraham Maslow. Dalam teori ini terdapat 5 tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan yang terakhir kebutuhan akan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut, mayoritas karyawan di CV Victoria Furnicenter telah mendapatkan tiga level kebutuhan, sedangkan kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Hal ini dikarenakan tingkat kebutuhan mereka yang merasa sudah tercukupi sampai di level kebutuhan yang ketiga. Ketika menjalankan pekerjaannya, para karyawan tidak memiliki kesempatan dalam perkembangan kariernya, juga tidak memiliki pencapaian yang diraih. Di level kebutuhan yang keempat ini para

karyawan hanya memenuhi kebutuhan akan saling menghargai dan menghormati.

Di level kebutuhan yang kelima, para karyawan juga tidak mendapatkan pengembangan potensi sehingga *skill* yang mereka miliki juga tidak berkembang. Mereka tidak terlalu membutuhkan pengembangan potensi untuk aktualisasi diri yang lebih baik. Setiap karyawan berfokus untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin karena merasa pekerjaan yang dijalannya sudah sesuai dan nyaman untuk setiap pribadi yang bekerja di CV Victoria Furnicenter. Namun seluruh karyawan memiliki kebebasan dalam bekerja serta mengemukakan pendapat.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan pada CV Victoria Furnicenter terkait dengan motivasi yang ada pada karyawannya, yaitu:

1. Perusahaan perlu mengembangkan pelatihan agar para karyawan mau untuk mengembangkan potensi dirinya dalam rangka mewujudkan aktualisasi diri yang lebih baik. Diharapkan dengan proses aktualisasi diri yang lebih baik, maka CV Victoria Furnicenter bisa mendapatkan para karyawan yang lebih berpotensi tinggi. Diharapkan dengan adanya karyawan yang memiliki potensi tinggi maka perkembangan perusahaan bisa mejadi lebih baik lagi.
2. Ada baiknya juga bila diadakan sistem *reward* untuk karyawan terbaik bulanan. Hal ini untuk memacu semangat karyawan agar berlomba-lomba menjadi yang terbaik. Diharapkan seluruh karyawan akan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal yang dimana itu juga akan membawa dampak yang sangat baik bagi perusahaan. *Reward* yang diberikan bisa berupa komisi tambahan di akhir bulan.
3. Melakukan evaluasi secara berkala enam bulan sekali untuk memantau moti-vasi kerja para karyawannya dengan menyebarkan kuisioner. Pada saat mengetahui tingkat motivasi karyawannya, maka baik untuk perusahaan karena bisa mengambil langkah yang tepat dalam memanajemen sumber daya manusianya. Pada saat motivasi menurun maka perusahaan bisa cepat menya-darinya dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kembali motivasi kerja para karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, M., & Widiawati K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). USA: The Thomson Corporation.
- Dary, W. (2015). *Komponen MSDM dan peranan MSDM*. Retrieved from <http://www.learniseasy.com/komponen-msdm-dan-peranan-msdm.html>
- Dinkominfo. (2010). *Surabaya kota perdagangan dan industry*. Retrieved from dinkominfo.surabaya.go.id/download.php?id=26.
- Gadjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- George J. M., & Jones G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean M. S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pentingnya sumber daya manusia*. (2016). Retrieved from www.kompasiana.com/nanadianats/pentingnya-sumberdayamanusia_5701db3bb593738b051879c6.
- Robbins S. P., & Judge T. A. (2007) *Organizational behavior* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.