

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. DESKRIPSI SUBYEK DAN LOKASI PENELITIAN

Pada penyajian data ini akan dijelaskan tentang subyek, obyek dan lokasi dari penelitian tentang *Public Relations* sebagai kebijakan korporasi. Selain itu, akan diuraikan tentang data yang diperoleh selama melakukan penelitian ini. Kemudian peneliti melakukan kategorisasi terhadap data tersebut dengan menjabarkan sesuai dengan fokusnya masing-masing.

1. Subyek penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat orang yang menjadi subyek penelitian. Informan tersebut merupakan para karyawan maupun pimpinan perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya Surabaya. Mereka terdiri dari dua orang karyawan, satu orang sumber daya manusia yang berperan sebagai Public Realations dan satu orang pimpinan perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya. Berikut ini adalah profil dari para informan tersebut.

a. Nama : Muhammad Ridho

Usia : 25 Tahun

Sebagai : Karyawan CV. Amanah Barokah Jaya

b. Nama : Sholeh

Usia : 23 Tahun

Sebagai : Karyawan CV. Amanah Barokah Jaya

- c. Nama : Rizky Komara Putra
Usia : 27 Tahun
Sebagai : Sumber Daya Manusia CV. Amanah Barokah Jaya
- d. Nama : Senatrya Penandita
Usia : 33 Tahun
Sebagai : Pimpinan Perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Jalan Banyu Urip Kidul No. 28 Surabaya di perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya. Perusahaan tersebut bergerak di bidang Scaffolding melayani sewa maupun jual.

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya karena letak yang strategis dengan rumah dan menarik untuk diteliti karena pada saat itu sedang karyawan menginginkan kenaikan upah.

Sumber Daya Manusia di perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya berperan sebagai *Public Relations* dimana yang bertanggung jawab atas pemasukan dan pengeluaran uang untuk kepentingan perusahaan dan membuat laporan keuangan. Sehingga saat karyawan menginginkan kenaikan upah maka yang menjembatani ke pimpinan perusahaan yaitu sumber daya manusia.

a. Profil CV. Amanah Barokah Jaya

Proses terbentuknya perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya melalui perjalanan yang cukup panjang. Pada awalnya

Amanah Barokah Jaya adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2004. Pada saat itu perusahaan ini berbentuk UD atau Usaha Dagang. Tujuan didirikannya perusahaan ini guna mendukung aktifitas kontraktor dalam menjalankan kegiatannya. *Core business* Amanah Barokah Jaya adalah persewaan alat scaffolding untuk kontraktor, sehingga permasalahan kontraktor akan kayu dapat teratasi dan pembangunan dapat berjalan kembali secara normal. Pada tahun 2007 UD. Amanah Barokah Jaya mengalami perubahan bentuk, yang awalnya UD telah berubah menjadi CV atau Persekutuan Komanditer, perubahan status ini bertujuan untuk mengembangkan *core business* perusahaan menjadi perusahaan manufactring scaffolding walaupun masih dalam batas kecil.

Perusahaan makin berorientasi pada pelanggan dan pertumbuhan, maka makin bergerak cepat dan mengglobal. Perusahaan tersebut memulai usaha supplier di Surabaya dengan mensupply barang- barang teknik ke proyek- proyek di daerah surabaya dan sekitarnya. Usaha supplier memberikan pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang proyek- proyek konstruksi karena perusahaan ini harus memahami setiap aspek dari setiap proyeksi konstruksi. Perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya dituntut untuk memahami secara detail seluk beluk dari setiap proyek yang akan perusahaan supply, hal ini disebabkan setiap

proyek mempunyai standar operasi dan standar sertifikasi yang berbeda- beda.

Dalam proses berkembangnya CV. Amanah Barokah Jaya dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis adalah, bagaimana perusahaan tersebut dapat membuat strategi perusahaan kedepan dalam mengatasi persaingan global. tentunya dalam hal ini tidak terlepas dari seorang pemimpin perusahaan. Bagaimana seorang pemimpin tersebut dapat mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Hal inilah yang telah dilakukan oleh CV. Amanah Barokah Jaya dimana awal berdiri dari perusahaan ini segalanya yang melakukan adalah dari manajer operasional. bukan dari pimpinan perusahaan secara langsung. jadi manajer operasional tersebut melakukan semua pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan selama ini. sehingga apa yang terjadi, akhirnya segala bentuk keputusan baik internal maupun eksternal bersentral pada manajer operasional. Oleh karena itu para stakeholder mengambil keputusan yaitu mengangkat atau menaikkan jabatan manajer operasional menjadi pemimpin perusahaan. Dasar dari keputusan ini tidak hanya berasal dari pengetahuan yang dimiliki, melainkan juga dari pengalaman dan kemampuan yang dimilikinya selama lebih dari 10 tahun di perusahaan pesaing yang sejenis.

Apa yang terjadi, keputusan yang diambil para stakeholder tidak salah. pemimpin perusahaan tersebut membuat perencanaan strategis yang jauh lebih baik di era sebelumnya.

Perusahaan berupaya menjaga keseimbangan antara daya kekuatan pendorong perubahan dengan pendorong stabilitas. Jika perusahaan mampu merespon kebutuhan secara berkesinambungan, tak perlu mengalami pergolakan secara periodik. Relevansi isyarat ditentukan bukan oleh aktifitas kompetitif, namun oleh konstruk paradigma, fenomena penyimpangan strategis akan terjadi secara perlahan, tidak begitu kentara yaitu dimana strategi perusahaan akan tidak memadai menghadapi berbagai tuntutan lingkungan. Komparasi berbagai permodelan perubahan dikaitkan dengan daya pendorong perubahan lingkungan.

Dengan berjalannya waktu, ditambah pengalaman dan pengetahuan, perusahaan ini melihat konstruksi merupakan masa dengan Indonesia, karena Indonesia perlu membangun dan pembangunan Indonesia sampai saat ini masih jauh tertinggal. Dan perusahaan ini juga melihat hal ini disebabkan karena keterbatasan teknologi dan produk import yang harus mengacu pada standard internasional. Maka dari itu perusahaan ini merasa sudah saatnya harus mengembangkan dan membangun produk original Indonesia. Salah satu produk penting dalam konstruksi

adalah scaffolding, karena setiap pekerjaan konstruksi tidak akan terlepas dari scaffolding.

b. Visi dan Misi CV. Amanah Barokah Jaya

Visi :

1. Membantu customer pada pekerjaan ketinggian dalam mendukung keselamatan kerja terdepan dan menjadi yang terbaik dalam bisnis scaffolding
2. Melayani kontaktor, bangunan industri, dan sejenisnya

Misi :

1. Menjadi perusahaan scaffolding yang kompeten dan dapat diandalkan dengan mengutamakan kemandirian dan kualitas yang tinggi dan harga bersaing.
2. Menyediakan berbagai pilihan scaffolding sistem yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing- masing proyek.
3. Menjaga jadwal pengiriman barang yang cepat dan tepat waktu.
4. Membangun kerja sama yang saling menguntungkan diantara perusahaan, karyawan, pelanggan, dan pemasok.

c. Tata Nilai CV. Amanah Barokah Jaya

- Clean (Bersih)

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi

kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas- asas tata kelola korporasi yang baik.

- **Competitive (Kompetitif)**

Mampu berkompetisi dalam skala regional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

d. Logo CV. Amanah Barokah Jaya



Bagan 1.3

e. Tugas Pokok CV. Amanah Barokah Jaya

Demi tercapainya visi dan misi di perusahaan CV. Amanah Barokah Jaya Surabaya maka perlu diadakannya rincian atau pembagian tugas sesuai dengan bidang masing- masing sehingga setiap divisi yang ada dapat menjalankan program kerja dengan efektif, efisien dan mendapatkan hasil maksimal.

1. Direktur :

Pimpinan pada perusahaan ini mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menentukan kebijakan pokok perusahaan baik intern maupun ekstern dibidang perencanaan baik penyusunan, pengarahannya, penggunaan, pengembangan, pengamanan dan pengendalian segala faktor produksi diperusahaan ini.
- b. Membina serta melakukan hubungan dan kegiatan dengan pihak luar perusahaan.
- c. Mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan pokok perusahaan.
- d. Mengadakan pengembangan dan kemajuan perusahaan.

2. Manajer Operasional

- a. Selalu mengikuti perkembangan teknologi sehingga dapat menyiapkan sarana yang berguna tinggi
- b. Bertanggung jawab atas sarana- sarana yang dipakai perusahaan, apakah masih layak pakai atau tidak.
- c. Meneliti dan melakukan pengamatan pada unit-unit luar
- d. Mengadakan penelitian dan evaluasi serta memberikan rekomendasi terhadap sarana / mesin yang akan direhabilitasi untuk menghasilkan kualitas produk yang maksimal
- e. Melaksanakan pengembangan metode, sistem dan prosedur untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja

3. Manajer SDM

- a. Bertanggung jawab atas semua pemasukan uang dan pengeluarannya untuk kepentingan perusahaan
- b. Membuat laporan keuangan

- c. Menyiapkan pembayaran gaji serta menerima setoran penjualan sekaligus menyimpan di Bank.

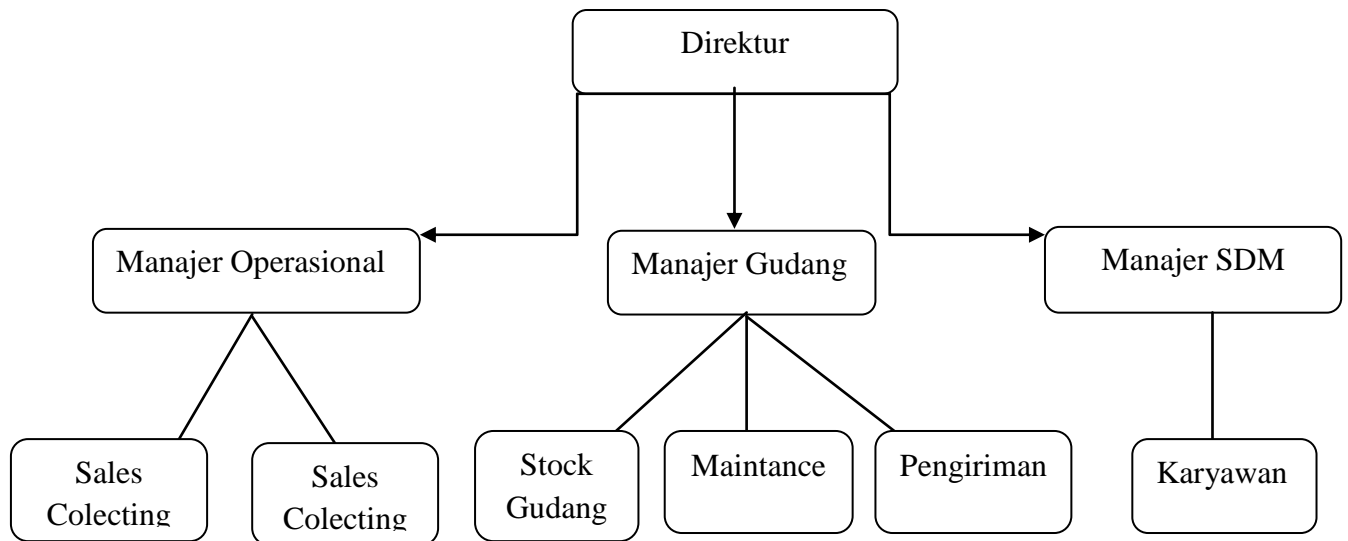
4. Stock Gudang dan Maintenance

- a. Bertanggung jawab atas kualitas hasil produksi dan juga mengusahakan untuk memperkecil jumlah kerusakan produk selama proses produksi
- b. Menyelesaikan penyusunan rencana produksi yang telah digaiskan serta membina efisiensi kerja dalam proses produksi
- c. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan produksi dan perawatan
- d. Menyempurnakan cara-cara, metode-metode kerja dalam rangka meningkatkan daya guna agar dapat menaikkan produktivitas kerja dilingkungannya

5. Kabag Pengiriman

- a. Bertanggung jawab atas pengiriman produk
- b. Membantu bagian logistics dalam pengadaan barang

f. Struktur Organisasi CV. Amanah Barokah Jaya



Bagan 1.4

Posisi PR dalam CV. Amanah Barokah Jaya terletak dalam bagian manajer SDM.

Tugas manajer SDM yaitu:

- Rekrutment
- Sistem Penggajian
- Sistem Reward
- Sistem Panishment

Disini posisi manajer SDM yaitu menjembatani antara karyawan dan direktur dalam kasus kenaikan upah karyawan di CV. Amanah Barokah Jaya.

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Tujuan utama dalam suatu penelitian adalah untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diteliti. Salah satu tahap penting dalam proses penelitian adalah kegiatan pengumpulan data, dimana pengumpulan data yaitu menjelaskan dan menjabarkan informasi, fakta dan data- data yang telah diperoleh peneliti dari lapangan baik data primer maupun sekunder. Setelah dikumpulkan, data disusun dan diolah kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Peneliti harus benar- benar memahami berbagai hal yang berkaitan dengan pengumpulan data. Peneliti memproses data- data tentang pembentukan kebijakan perusahaan.

1. Upaya CV. Amanah Barokah Jaya untuk menciptakan saling pengertian

Pubic Relations merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dimana seorang *Pubic Relations* menyediakan sebanyak mungkin saluran informasi dalam bentuk publikasi untuk karyawan. Karyawan akan membantu perusahaan menjadi lebih maju, kenyamanan karyawan dalam bekerja membuat perusahaan berpikir agar kesejahteraan buruh bisa teratasi dengan baik dan mampu memecahkan dan mengatasi persoalan yang tengah dihadapi oleh perusahaan demi kepentingan bersama., seperti yang terungkap dalam

pernyataan Bapak Rizky Komara Putra: selaku Sumber Daya Manusia,

“ya, dalam kenaikan upah terdapat kebijakan baru sehingga dengan adanya kebijakan yang baru dengan melakukan komunikasi dua arah yang baik dapat tercapainya kesepakatan bersama dan dengan memberikan informasi yang sejelas- jelasnya kepada karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar lebih rajin lagi dan tidak ada yang bolos kerja¹”

Hal senada juga diutarakan oleh beberapa informan yang lain yang juga terdapat kebijakan dari perusahaan saat kenaikan upah. Seperti yang disampaikan informan Ridho dan sholeh yang mengatakan:

“Menurut saya dengan kebijakan yang baru karyawan juga setuju karena menurut saya pribadi dengan begitu upah saya akan naik sehingga kebutuhan sehari- hari saya dapat terpenuhi dan produktivitas perusahaan pun tetap berjalan²”

“Dengan kenaikan upah minimum saya lebih semangat bekerja meskipun ada tambahan jam bekerja tidak semua perusahaan mampu menanggapi dan mendengar keinginan karyawan secara langsung dengan tuntutan kenaikan upah³”.

Tidak jauh berbeda dengan pernyataan informan Senatrya Penandita yang juga mengatakan

“Dengan adanya kepercayaan dari karyawan membuat saya lebih mudah berkomunikasi dan perusahaan akan

¹ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

² Hasil wawancara dengan Karyawan, Ridho, 7 januari 2014

³ Hasil wawancara dengan Karyawan, Sholeh, 7 januari 2014

tetap berjalan sehingga karyawan tidak perlu melakukan aksi demo ataupun mogok kerja”⁴.

Dari pernyataan- pernyataan dalam kebijakan perusahaan tersebut, dapat diketahui bahwa dengan adanya saling pengertian dalam berkomunikasi akan menjadi lebih mudah dan lebih enak mencapai kesepakatan bersama demi kemajuan perusahaan.

2. Bentuk komunikasi dan informasi di CV. Amanah Barokah Jaya

Peran sebagai komunikator bagi *Public Relations CV. Amanah Barokah Jaya* adalah dapat mengkomunikasikan, menjelaskan atau menyampaikan permasalahan perusahaan yang sebenarnya kepada karyawan sehingga dapat tercapai saling pengertian, kepercayaan karyawan., seperti yang terungkap dalam pernyataan Bapak Rizky Komara Putra: selaku Sumber Daya Manusia,

“Peran *Public Relations* memang sih..... sebagai komunikator, tetapi disini peran *Public Relations* yaitu dapat menjadi komunikasi yang timbal balik bagi publik internal, yaitu bagi karyawan dan pimpinan perusahaan, ya..... Mungkin tentang perusahaan dan tujuan yang dilakukan supaya karyawan mempunyai pengertian yang benar terhadap perusahaan”⁵

⁴ Hasil wawancara dengan Pimpinan CV. Amanah Barokah Jaya, Senatrya Penandita, 7 januari 2014

⁵ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

Kemudian pada kesempatan yang sama Bapak Rizky Komara Putra juga menambahkan tentang strategi yang harus dimiliki *Public Relations* dalam menjalankan peran sebagai komunikator disini. Strategi salah satunya adalah performance pribadi yang bersifat visual, maupun etika.

Sementara itu bapak Rizky Komara Putra juga menuturkan hal yang serupa, bahwa *Pubic Relations* harus dapat membina hubungan baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal seperti penuturan beliau, sebagai berikut :

“Ya..... Sebagai mediator *Public Relations* memang harus bisa membina hubungan yang harmonis, Emmmm..... Begini maksudnya *Public Relations* sebagai mediasi internal dan eksternal, *Public Relations* dengan perusahaan, *Public Relations* dengan pelanggan, *Public Relations* dengan orang-orang lingkungannya dan sebagainya”⁶.

Sementara itu, dalam kesempatan yang berbeda yaitu Bapak Senatrya Penandita juga menuturkan hal yang serupa, bahwa public internal harus bisa dipertahankan, sebagaimana penuturan beliau sebagai berikut:

“Sebagai komunikator ya..... kita dalam menjalin komunikasi timbal balik antara perusahaan dengan publik internal yang diarahkan untuk mencapai kepentingan yang ditetapkan perusahaan dalam usaha untuk menanamkan citra perusahaan yang positif di benak public internal maupun public eksternal”⁷

⁶ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

⁷ Hasil wawancara dengan Pimpinan CV. Amanah Barokah Jaya, Senatrya Penandita, 7 januari 2014

Sebagai mediator ini merupakan pen jembatan antara perusahaan dengan publik. Peran mediator ini diperlukan oleh *Pubic Relations* dalam menjaga hubungan yang baik khususnya dengan public internal, sebab *Public Relations* merupakan ujung tombak dari perusahaan yang mampu menampung aspirasi perusahaan dan publik. Seperti penjelasan yang disampaikan oleh Bapak Senatrya Penandita sebagai berikut ini:

“emmmm..... *Public Relations* memang sebagai ujung tombak dari perusahaan serta disini *Public Relations* mempunyai peran yang sangat penting untuk dapat menjaga hubungan yang baik dengan public internal, ya..... dengan kegiatan layanan publik yaitu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan hubungan yang baik”⁸.

Pubic Relations merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dimana seorang *Pubic Relations* mempunyai peran sebagai komunikator, maka seorang *Pubic Relations* menyediakan sebanyak mungkin saluran informasi dalam bentuk publikasi untuk karyawan. Karyawan akan membantu perusahaan menjadi lebih maju, kenyamanan karyawan dalam bekerja membuat perusahaan berpikir agar kesejahteraan buruh bisa teratasi dengan baik. Tidak jauh berbeda dengan pernyataan Senatrya Penandita, hal senada juga diungkapkan informan Rizky Komara Putra yang mengatakan:

⁸ Hasil wawancara dengan Pimpinan CV. Amanah Barokah Jaya, Senatrya Penandita, 7 januari 2014

“Kebijakan perusahaan terkait dengan kenaikan upah karyawan bahwa karyawan juga harus mengerti bukan hanya menuntut upah saja tetapi juga meningkatkan produktivitas mereka bukan hanya menuntut saja. Oeh sebab itu perusahaan menambah jam kerja yang biasanya hari sabtu karyawan libur, setelah kenaikan upah karyawan maka hari sabtu karyawan masuk setengah hari”⁹.

Selain sebagai komunikator *Pubic Relations* adalah bertindak sebagai komunikator atau mediator untuk membantu pimpinan dalam hal untuk mendengar apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawannya.

“Kendala seorang *public relations* dalam menyampaikan informasi mengenai kenaikan upah kepada karyawan yaitu takut karyawan kecewa dengan perusahaan karena tuntutan karyawan mengenai upah minimum sedangkan perusahaan hanya menyetujui tambahan gaji 20% dari gaji sebelumnya karena perusahaan yang masih skala kecil. Sehingga berusaha mempengaruhi karyawan dengan berkomunikasi dua arah untuk sedikit bisa merasakan keadaan perusahaan inilah yang sedikit menjadi kendala saya”¹⁰.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari informan Rizky Komara Putra yang mengatakan:

“Saya selaku sumber daya manusia yang juga berperan sebagai *public relations* berusaha melayani publik dengan baik dan saya juga memberikan masukan kepada pimpinan demi kepentingan umum. Tidak mudah menjadi seorang *public relations* butuh kerja keras untuk menjadikan perusahaan lebih maju dan mendapatkan pelanggan dengan membangun komunikasi yang baik dengan publik”¹¹.

⁹ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

¹⁰ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

¹¹ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

Karena kegiatan rutin dan kesibukan masing- masing, seringkali waktu berkomunikasi dilupakan atau komunikasi dilakukan dengan tergesa. Akibatnya informasi yang disampaikan kepada orang lain pun tidak lengkap. Dampaknya adalah orang lain tidak menerima informasi seutuhnya, sehingga ada kemungkinan informasi tersebut salah dipahami.

“Saya sebagai pimpinan sering menyarankan kepada karyawan agar terbuka untuk menyampaikan pendapat ataupun masalah yang ada. Dengan komunikasi dua arah perbedaan ide ataupun pendapat dapat terpecahkan dengan memiliki latarbelakang pemikiran yang disampaikan sehingga saya bisa memiliki persepsi yang sama”¹².

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari informan Ridho dan Sholeh yang mengatakan:

“ya, memang sering bagian *Public Relations* perusahaan memberikan masukan dan meminta saran para karyawan jika ada masalah ataupun perbedaan sehingga saya dapat mudah untuk mencari informasi yang saya butuhkan¹³”

“ya, karena dengan begitu saya dengan mudah menyampaikan saran dan terbiasa untuk mencari berita dan informasi terkait dengan kebijakan perusahaan¹⁴”

Dari penjelasan diatas sangat jelas sekali bahwa sebagai komunikasi dan informasi memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Dimana bukan saja sebagai komunikator yang baik tetapi juga harus mampu membina hubungan yang baik dengan publik internal dan eksternal. Dan dapat ditarik

¹² Hasil wawancara dengan Pimpinan CV. Amanah Barokah Jaya, Senatrya Penandita, 7 januari 2014

¹³ Hasil wawancara dengan Karyawan, Ridho, 7 januari 2014

¹⁴ Hasil wawancara dengan Karyawan, Sholeh, 7 januari 2014

kesimpulan bahwa komunikasi dan informasi sangat memudahkan bagi publik namun juga merupakan pen jembatan dalam membina hubungan baik dengan para karyawan sehingga dapat terbentuk hubungan yang baik dan kesepakatan bersama antara karyawan dan pihak perusahaan serta untuk tetap menjadi karyawan ataupun bagian dari perusahaan.

3. Upaya CV. Amanah Barokah Jaya dalam pemecahan masalah

Dalam pemecahan persoalan ini, dimaksudkan untuk membantu pimpinan organisasi baik sebagai penasehat hingga mengambil tindakan eksekusi (keputusan) dalam mengatasi persoalan atau krisis yang tengah dihadapi secara rasional dan profesional dalam mencapai peningkatan kinerja dan produktivitas. Untuk itu sangat dibutuhkan segala macam aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan menunjang produktivitas.

Hal tersebut seperti yang disampaikan informan yang bernama Senatrya Penandita yang mengatakan:

“Perusahaan masih bersaing untuk dapat menjadi perusahaan yang maju, perusahaan kami masih CV jadi tidak mudah bagi saya menaikkan upah karyawan sehingga sempat terfikir apakah bisa perusahaan ini menerima tuntutan karyawan. Saya sebagai pimpinan berfikir dan memecahkan masalah dengan bapak rizky komara putra selaku *public relations* perusahaan. Karyawan ingin kenaikan upah agar kesejahteraan mereka bisa teratasi dengan baik. Dan saya ingin hubungan saya dengan karyawan saya tetap harmonis sehingga karyawan saya tidak menghabiskan waktunya

untuk melakukan demo atau mogok kerja atau protes dengan standart gaji yang diinginkan”¹⁵.

Tidak jauh berbeda dengan pernyataan Senatrya Penandita, hal senada juga disampaikan oleh informan Rizky Komara Putra yang mengatakan:

“Perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan kinerja perusahaan dalam kinerja bisnis agar pendapatan perusahaan akan meningkat, maka biaya operasional perusahaan bisa tercover saat upah karyawan mengalami peningkatan.

Menghadapi upah karyawan yang naik maka kinerja juga harus naik untuk mendapatkan pelanggan”¹⁶.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan Ridho yang mengatakan:

“Saya sebagai salah satu karyawan di CV. Amanah Barokah Jaya senang dengan adanya kenaikan upah, setidaknya bisa sedikit meningkatkan kesejahteraan kami sebagai karyawan. Dan saya lebih merasa memiliki dan bertanggungjawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu tanggungjawab kami tunjukkan dengan kinerja yang semakin baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan”¹⁷.

Hal senada juga disampaikan informan Sholeh yang mengatakan:

“ya..., saya sangat menginginkan kenaikan upah tersebut sehingga saya ya jelas siap jika ada tambahan jam kerja”¹⁸

¹⁵ Hasil wawancara dengan Pimpinan CV. Amanah Barokah Jaya, Senatrya Penandita, 7 januari 2014

¹⁶ Hasil wawancara dengan Sumber Daya Manusia, Rizky Komara Putra, 7 januari 2014

¹⁷ Hasil wawancara dengan Karyawan, Ridho, 7 januari 2014

¹⁸ Hasil wawancara dengan Karyawan, Sholeh, 7 januari 2014

Dari pernyataan- pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kenaikan upah dapat menunjang kebutuhan sehari- hari yang merupakan salah satu alasan yang membuat karyawan menginginkan kenaikan upah. Selain itu dari pernyataan informan juga menunjukkan bahwa kenaikan upah mempunyai banyak manfaat yang menjadikan para karyawan merasa terbantu walaupun terdapat kebijakan perusahaan yang baru.