

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Percetakan dan Penerbitan Menara Kudus mempunyai nilai Islami sebagai nilai organisasi yang dipegang oleh perusahaan. Nilai Islami yang dimaksud diantaranya syiar Islam, bekerja adalah bagian dari ibadah, rejeki yang didapatkan harus halal dan berkah, sesama muslim adalah saudara, dan perselisihan harus diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Internalisasi nilai Islami di Percetakan dan Penerbitan Menara Kudus sudah dimulai pada saat rekrutmen karyawan dan pada saat bekerja. Kegiatan rekrutmen dilaksanakan secara tertutup dan terbuka sesuai dengan kebutuhan dan mensyaratkan dapat membaca dan menulis Arab (Al-Quran). Pada saat bekerja internalisasi nilai dilakukan melalui komunikasi vertikal dan horisontal yang dihiasi ucapan salam dan budaya Islami. Kehidupan sehari-hari dalam perusahaan pada saat menyapa atau mengawali dan mengakhiri telepon dilakukan dengan mengucapkan salam khas muslim. Pemakaian peci dan jilbab menjadi pemandangan biasa dalam perusahaan yang memperkuat karakter Islami.

Aktivitas rutin yang dilakukan perusahaan terkait internalisasi nilai organisasi yang lain berupa pelatihan atau pendidikan karyawan dan acara khusus. Pendidikan dan pelatihan hanya dilakukan pada beberapa orang yang dianggap perlu dan pada bagian tertentu. Acara khusus dalam internalisasi nilai organisasi oleh perusahaan banyak dilakukan dengan pendekatan keagamaan pada hari-hari besar keagamaan Islam dan inilah yang menjadi ciri kas

perusahaan Menara Kudus. Momen-momen keagamaan seperti Ramadhan, Idul Fitri, Idul Adha, *Isro' Mi'roj* menjadi momen untuk melaksanakan program-program khusus perusahaan.

Manfaat internalisasi nilai organisasi di Menara Kudus diantaranya adalah karyawan merasa dihargai, komunikasi antar karyawan dan komunikasi dengan perusahaan berjalan lancar, munculnya rasa saling memiliki antar karyawan dengan perusahaan dan antar karyawan sendiri, meminimalisir adanya kejadian-kejadian negatif dan tercapainya efektivitas pekerjaan. Indikator keberhasilan internalisasi nilai perusahaan dapat dilihat pada tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang tidak mudah terganggu, karyawan merasa senang pada saat bekerja, karyawan berkeyakinan perusahaan akan tetap berkembang dan mampu bersaing sehingga perusahaan dapat lebih maju. Konflik yang terjadi sangat jarang ditemui, jika ada selalu dapat diselesaikan baik melalui musyawarah atau melalui mekanisme peraturan perusahaan yang berlaku.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan di antaranya adalah:

1. Internalisasi nilai organisasi di Menara Kudus dapat diarahkan pada nilai-nilai yang dapat membawa kemajuan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, internalisasi nilai sedapat mungkin dapat mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan kepada para karyawan. Nilai

partisipasi dalam kebijakan perusahaan perlu dirumuskan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas para karyawan sehingga para karyawan dapat berperan aktif memajukan perusahaan secara kolektif sesuai kemampuannya.

2. Adanya nilai sesama muslim adalah keluarga seringkali dimaknai sebagai pendekatan subjektif atas penyelesaian masalah terhadap karyawan. Kondisi ini seringkali menyebabkan cara penyelesaian yang tidak sama meskipun kesalahannya sama. Oleh karena itu diperlukan media pengaduan yang netral agar karyawan dapat bersuara jika ada ketidakpuasan yang akan menjadi masukan pihak manajemen. Hal ini karena biasanya ketidakpuasan penyelesaian persoalan ditemui di tingkat bagian-bagian unit kerja. Selain itu perlu diperkuat internalisasi nilai-nilai keadilan baik pada level karyawan maupun pada level manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cutlip, Scoot M., Allen H. Center, dan Glen M. Broom. 2011. *Effective Public Relations*, Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Fadillah, Dani. 2014. Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Baitul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi Ala KH Ahmad Dahlan di Amal Usaha Muhammadiyah Yogyakarta. *Humanika*, Vol 14, No 1.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gillis, T. L. (Ed). 2006, *The IABC Handbook of Organizational Communication A Guide to Internal Communication, Public Relations, Marketing, and Leadership*, Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Ihsan, Fuad. 1997. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J., 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 1996. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, A. 2014. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mulyana, Rohmat. 2004. *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nuraini, Asriati. 2016. Membangun dan Mengembangkan Pendidikan Nilai, Pembentukan Karakter, dan Pembiasaan Sikap Siswa Melalui Pembelajaran Afektif. *Jurnal Cakrawala Kependidikan Vol 8, No 1*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, R. 2010. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Senjaya, D. 1994. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sihombing, H. H., & Erianjoni, E. 2018. Internalisasi Nilai-nilai ASWAJA pada organisasi Gerakan Pemuda Ansor di Kota Padang. *Jurnal Perspektif*, 1(4), 17-21.
- Smith, L., & Mounter, P. 2008. *Effective internal communication*. London, UK: Kogan Page Publishers.
- Soedijarto. 1993. *Menuju Pendidikan Nasional Yang Relevan Dan Bermutu*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahid, M. 2014. *Paper Pengantar Ilmu Penerbitan*. Jakarta: Politeknik NegeriMedia Kreatif.
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- West, Ricard & Lynn H. Turner. 2013. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wiryanto. 2005. *Teori Komunikasi Massa*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Yin, R., K. 2013. *Studi Kasus Desain & Metode*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zain, A., Yusuf, M., & Fuadi, M. 2017. Internalisasi Nilai-Nilai Modernitas Dalam Gerakan Dakwah Organisasi Muhammadiyah Di Aceh. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Administrasi Islam*, 1(1), 17-42.

Internet:

- Dinnata R.Y.W., 2017. *Industri Percetakan Masih Tumbuh Positif*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20171103/257/705943/industri-percetakan-masih-tumbuh-p>. akses 2 September 2018.
- Lubis, M., 2017. *Media Cetak Mampu Mempertahankan Posisinya*. <https://www.nielsen.com/id/en/press-room/2017/MEDIA-CETAK-MAMPU-MEMPERTAHANKAN-POSISINYA.print.html> , akses 5 Desember 2018
- NET:TV, 2017. *Percetakan Al-Qur'an Banjir Order*. <https://www.youtube.com/watch?v=WckXx3FTaPA>, akses 2 September 2018.
- Menara Kudus, 2018. *Profil Menara Kudus*, <http://menarakudus.co.id/index.php>, diakses 3 Desember 2018

LAMPIRAN 1

Transkrip Wawancara

A. Narasumber 1 (Kepala Penjilidan, Bapak Iseh/ 61 Tahun)

1. Yang bapak tau tentang organisasi di percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?
Jawaban : pengalaman saya, disini terkenal Menara Kudus, mungkin bapak zainurin menggunakan logo Menara Kudus itu yang paling terkenal kan itu, dari ikon Menara Kudus itu.
2. Sejarah Menara Kudus dari awal berdiri?
Jawaban : Saya kurang tahu
3. Visi misi?
Jawaban: Gatau juga saya
4. Struktur organisasi dan peran dan fungsi didalamnya?
Jawaban : kurang tau juga masalah ini
5. Budaya kerja di dalam organisasi ini?
Jawaban : setiap satu bulan sekali ada pengajian di setiap ahad kliwon untuk mempererat tali silaturahmi antara karyawan dan atasan.
6. Aturan yang berlaku yang diterapkan dipersahaan?
Jawaban : Tidak tahu
7. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlah?
Jawaban: Biasa saja, seperti kemarin ada keluhan sedikit seperti tidak ada pekerjaan selama 3 hari lalu dirolling, tahun kemarin seperti masalah bahan baku tidak memenuhi syarat agak sulit lalu pekerjaan mesin tidak mencetak lalu dirolling
8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan?
Jawaban :Dulu ada insentif, sekarang gaada karena kondidsi pabrik tidak stabil. Salah satu contohnya ada karyawan yang complain karena tidak ada insentif lagi.
9. Dari sisi komunikasi antar perusahaan?
Jawaban: Baik baik saja
10. Bagaimana produksi percetakan dari perusahaan?
Jawaban: Sebetulnya bagus, seperti kalender masyarakat cenedrung condongnya pergi ke menara untuk mencetak
11. Dari segi pemasaran?
Jawaban :Kurang tahu karena itu bagian marketing
12. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan dibanding sebelumnya?
Jawaban: Dibanding sebelum dan sesudah ada insentif, beda omongannya, jika agak ditekan pasti omongannya agak tidak baik
13. Menurut bapak dengan kondisi yang kayak gini, bapak udah lama kerja di sini selama 44 tahun? Jawaban: Biasa- biasa saja, tapi kalo sekarang dipimping pak Toni lebih mending. Seperti pak toni lebih terbuka, dan pak toni mau bertanya-tanya ke karyawannya

14. Tanggapan bapak yang udah lama disini misalnya ada karyawan yang mengeluh tentang insentif?
Jawaban : Soalnya saya melihat kondisi perusahaan sedang menurun, kalo ditanya yang lain ya saya hanya ngomong kalo kondisi perusahaan sedang menurun.
15. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?
Jawaban : saya ada atasan juga ke pak Lori, saya bilang dulu ke pak lori, jadi pak lori sebagai perantara
16. Hubungan antar karyawan ke karyawan?
Jawaban: Baik baik saja
17. Baaimana hubungan secara informal dari atasan ke bawahan?
Jawaban: Baik baik saja
18. Bapak tau tidak proses recruitmen orang disini?
Jawaban: Tidak tahu
19. Bagaimana sikap dan perilaku karywan disini, kaena bapak sebagai koor produksi, bagaimana yang bapak lihat?
Jawaban: Baik disini, jadi hubungannya baik baik saja
20. Bagaimana kualitas kerja yang bapak nilai?
Jawaban: Oke saja, baik juga
21. Pernah dirolling atau diganti?
Jawaban: Pernah, karena disini kan borongan. Maksudnya upahnya kan persatuan bukan harian. Kalo ini hasil disini berapa baru dibayar, bukan perhari.
22. Bagaimana penerapan penghargaan drai perusahaan ini?
Jawaban: Tidak ada
23. Gangguan pekerjaan dalam penjilidan?
Jawaban: Tidak ada
24. Missal kalo ada gangguan dan pemasalahan, cara bapak emngtasai?
Jawaban: Kalo ada satu sama lain pasti ambil, diselesaikan secara kekeluargaan. Tapi selama ini belum ada permasalahan.
25. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?
Jawaban: Misalnya di scorsing. Perna ada yang discorsing selama 2 minggu dan tidak dibayar.
26. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?
Jawaban: Tidak ada. Cuman kalo sama pak toni bagi bagi sembako. Sejak dipengan pak toni sering ada bagi sembako. Semua karyawan pasti dapat, setiap isra miraj pasti ngasih sembako
27. Bagaimana kreatifitas karyawan dalam bekerja, misal ada ide untuk membangun perusahaan ke yang lebih baik?
Jawaban: Belum ada
28. Kalo prestasi karyawan ada tidak?
Jawaban: Ada, seperti pak edi diangkat sebgai kepala bulanan yang dulu hanya sebagai kepala harian
29. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?

Jawaban: Tidak ada

30. Bagaimana dengan ke efektifan karyawan, dilihat dari jumlah karyawan?

Jawaban: Kurang sebetulnya, karena harusnya 14 orang tetapi hanya 8 orang. Agar efektif harus menambah 2-3 orang, tetapi disini hanya 8 orang makanya saya maksimalkan agar cepat selesai

31. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?

Jawaban: Baik baik saja

32. Kalo kepemimpinan secara lebih terbuka atau tidak?

Jawaban: Lebih terbuka, jika kalau ada apa-apa langsung disampaikan ke atasan

33. Tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?

Jawaban: Percaya aja. Saya kerja disini ya mantep, saya mulai masih kecil sampai sekranag hasilnya barokah untuk keluarga saya. Salah satu contohnya saya bisa menyekolahkan dan menguliahkan anak saya, itu hasil dari menara. Yang diproduksi juga al quran, maka hasil yang saya dapat juga barokah

34. Kepercayaan sesama karyawan?

Jawaban: Baik baik saja, dengan atasan juga baik

35. Semisal ada pelanggaran etika?

Jawaban: Orang yang melanggar pasti saya tegur, tetapi kalo tidak jera dan tidak berubah, saya bilang ke atasan, selalu ada prosedurnya

36. Bagaimana cara menciptakan keadilan dalam hub karyawan?

Jawaban: Semua adil. Keadilannya kan semua tidak pernah ada apa-apa(masalah)

37. Perasaan selama bekerja?

Jawaban: Biasa saja, dan tidak ada keluhan. Jika ada lembur ya lembur

38. Bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: Baik baik saja, kalo tidak baik ya saya sudah keluar. Pertama kali bapak memegang mesin lipat

39. Bagaimana keyakinan bapak selama bekerja disini? Kenapa bisa yakin untuk bekerja disini?

Jawaban: Saya yakin karena hasilnya barokah, dan produk yang dihasilkan juga barokah

40. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?

Jawaban: Misalkan pada hari raya THR nya terpenuhi.

41. Bagaimana mengatasi konflik karyawan dengan perusahaan? Tidak ada konflik dan tidak ada demo selama bapak kerja 44 tahun

42. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: Semua patuh, salah satunya ada peraturan yang tidak boleh bermain hp saat bekerja, jika terjadi akan mendapat SP.

43. Bagaimana tanggung jawab karyawan?

Jawaban: Semua karyawan tanggung jawab

44. Kenapa bapak mau mengabdikan dalam perusahaan ini?

Jawaban: Karena saya sudah mendapatkan hasilnya, jadi saya harus mengabdikan di dalam perusahaan. Selain itu di hari jumat libur, biasanyakan kan hari minggu yang libur, jadi bagi orang islam libur di hari jumat adalah barokah.

45. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini dan missal tidak ada insentif bapak mau tidak?
Jawaban: Saya mau, karena ini sudah pekerjaan saya jadi saya harus mau.
Setidaknya sudah digaji sesuai UMR
46. Menurut bapak sendiri, percetakan Menara Kudus yang bapak maknai sendiri tu apa sampai bapak berahan selama 44^{tahun}?
Jawaban: Karena hasil saya(gaji) dari menara, dan dari segi nama saja sudah berasal dari sunan dan hasil produksinya pun seperti ayat-ayat al quran.

B. Narasumber 2 (Bagian Desain Grafis, Yunus/ 29 Tahun)

1. Yang bapak tau tentang organisasi di percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?
Jawaban : mungkin karena ikon kota kudus itu menara, dan cetaknya al-quran makanya juga bernuansa islami, menara juga sepertinya bernuansa islami.
2. Sejarah Menara Kudus dari awal berdiri?
Jawaban : Kurang tahu, cuman dulu untuk permintaan dari kayak pondokan, tapi awalnya saya kurang tahu
3. Apa Visi dan misi menara cetak?
Jawaban: Mungkin visinya untuk mencerdaskan secara islami santri santri disekitar. Untuk misinya untuk menyebarkan siar agama.
4. Struktur organisasi dan peran dan fungsi didalamnya?
Jawaban : Strukturnya salah satu contoh yaitu kepala produksi
5. Budaya kerja di dalam organisasi ini?
Jawaban : Jujur, ini masih konvensional dan pola pikir juga masih sama konvensional. Untuk mengatasi harus balik lagi ke systemnya.
6. Aturan yang berlaku yang diterapkan diperusahaan?
Jawaban : SOP dalam kerja, bekerja sesuai orderan dan permintaan. Jika dilakukakan sesuai permintaan ya lancar
7. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlahnya?
Jawaban: secara jumlah total 140 orang, kalo pembagiannya kurang jelas
8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan?
Jawaban : kepemimpinan saat ini mendingan dibanding yang dulu, sistemnya juga sudah berkembang dan sudah agak jelas.
9. Dari sisi komunikasi antar perusahaan?
Jawaban: komunikasinya baik dan terbuka
10. Bagaimana produksi percetakan dari perusahaan?
Jawaban: secara umum produksi perusahaan ada penurunan dalam percetakan kalender, dikarenakan mungkin factor biaya
11. Dari segi pemasaran?
Jawaban : pemasaran sekarang dipegang pak asepi jadi belum bisa menyimpulkan. Visinya sudah bagus sebenarnya.
12. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan dibanding sebelumnya?

Jawaban: komunikasi formal sih bagus, pak toni menyambut dan terbuka adanya komunikasi, tidak ada barrier dan tidak ada prosedur yang digunakan. Komunikasi untuk menyampaikan pendapat terbuka saat ini.

13. Bagaimana komunikasi antar karyawan?

Jawaban : Aman, mulai dari pembagian tugas dan jika ada masalah semua lancar

14. Bagaimana komunikasi informal yang dibangun?

Jawaban: baik baik saja. Contohnya bagaimana kita ngomong ke atas, untuk menyikapi keadaan yang sedang terhimpit(masalah THR) harus saling support

15. Hubungan antar karyawan ke karyawan?

Jawaban: Baik baik saja

16. Bagaimana proses recruitmen orang disini?

Jawaban: Dari sini harus melalui personalia, kebanyakan personalia yang menentukan apakah diterima atau tidak. Untuk dibagian design membutuhkan orang, disini hanya ada 4 orang. Harusnya dipisah antara penerbitan dan percetakan. Normalnya dibagian design membutuhkan 7-8 orang

17. Bagaimana kualitas kerja yang bapak nilai?

Jawaban: Bisa dilihat dari margin error, selama ini sudah di minimalisir.

18. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?

Jawaban: Selam ini belum ada dan diharapkan ada

19. Missal kalo ada gangguan dan pemasalahan, cara mengtasi?

Jawaban: biasanya gangguan dari customer, misalnya ada orang pemesan yang ingin didesign langsung, jadi mengganggu kerjaan lain. Cara mengatasinya dengan design sebagian besarnya saja

20. Apakah para karyawan sudah melaksanakan SOP?

Jawaban: sebagian besar sudah jalan

21. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?

Jawaban: Disidang di personalia, dalam sruktur organisasi personalia tidak ada hub dengan produksi, tetapi personalia ikut campur. Dia merasa tidak adil karena jika ada kesalahan mendapat hukuman sedangkan jika bekerja dengan benar tidak mendapat reward

22. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?

Jawaban: Tidak ada.

23. Program acara khusus yang dilakukan perusahaan?

Jawaban: Belum ada. Yang tiap bulan juga belum ada

24. Media internal yang digunakan perusahaan?

Jawaban: Memakai chatting dan telfon, tergantung posisinya saja

25. Yang diharapkan dalam perusahaan?

Jawaban: Komunikasi yang baik,dan jangan diberi minusnya saja. Kalo ada salah sanksi kalo benar dapet reward

26. Bagaimana kreatifitas karyawan dalam bekerja, misal ada ide untuk membangun perusahaan ke yang lebih baik?

Jawaban: Banyak, contohnya sampul untuk yasin, dulu itu itu aja dan sekarang sudah baru dikasih penyegaran menggunakan design baru yang lebih modern.

27. Bagaimana agar karyawan dihargai oleh perusahaan?
Jawaban: Dihargai sesuai kemampuan kita. Kadang sudah memberi maksimal tetapi tidak ada reward.
28. Upaya agar saling mempunyai rasa memiliki?
Jawaban: Kita saling percaya saja
29. Yang dirasakan kenapa memilih bekerja di Menara Kudus?
Jawaban: Bekerja disini seperti sebuah tantangan, pernah bekerja di perusahaan lain sebelum masuk sini. Yang sudah tersistem. Tetapi setelah masuk sini SOP nya masih berantakan, makanya bekerja disini adalah sebuah tantangan dan merasa seperti membantu membangun perusahaan ini. Regenerasi juga perlu, agar membantu perusahaan agar lebih maju, kalo bisa pertahun harus melakukan seperti itu. Disisi lain disini juga pemikirannya masih oldschool, untuk merubah mindset pun sudah susah, tetapi untuk melihat masa depan berdasarkan visi misinya mungkin akan lebih maju.
30. Bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi?
Jawaban: Mudah, tinggal kasih bonus dan mereka langsung semangat
31. Bagaimana Komunikasi atasan ke karyawan?
Jawaban: Komunikasi harus ada laporan kalo bisa sebulan sekali ada rapat ke pak toni. Akan ada regenerasi dalam perusahaan ini, jadi harus sabar. Dan akan ada perubahan manajemennya. Komunikasi lainnya untuk kemajuan harus ada rapat dan briefing, agar komunikasi lancar. Saat pulangpun harus ada briefing juga agar semua lancar.
32. Kalo prestasi karyawan ada tidak?
Jawaban: Ada, bagian design sudah meningkat seperti kreatifitas bagus, alat bantu spec computer sudah tinggi, komunikasi sudah cepat.
33. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?
Jawaban: Terkendala komunikasi antara pemimpin, misal ada masalah dan kita ingin menyampaikan saran tetapi atasannya susah menerima saran. Cara mengatasi harus sabarlah
34. Bagaimana dengan ke efektifan karyawan, dilihat dari jumlah karyawan?
Jawaban: Kurang dari jumlah, terutama di bagian koreksi hanya 2 orang
35. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?
Jawaban: secara Vertikal, saya termasuk orang yang kritis, saya sering mengkritik kepala pemimpin saya sendiri, masalah SOP juga susah jalan.
36. Kalo kepemimpinan secara lebih terbuka atau tidak?
Jawaban: Lebih terbuka, jika kalau ada apa-apa langsung disampaikan ke atasan
37. Bagaimana tingkat kepercayaan? Bagaimana Kepercayaan sesama karyawan dan atasan?
Jawaban: Masih percaya, untuk melihat kedepan. Kepercayaan sesama Karyawan bagus, cuman kalo atasan agak susah sih. Kepercayaan terhadap direktur ya bagus sih karena kalo ada saran pasti menerima
38. Apakah pelanggaran etika pernah terjadi? Belum pernah menemukan, tetapi dulupernah ada karyawan yang bersikap tidak baik seperti berbicara dengan staf

lain tetapi dia memakai headset dan bernyanyi dengan kencang hingga mengganggu yang lain. Setelah itu orangnya langsung dipecat dari perusahaan.

39. Bagaimana cara menciptakan keadilan dalam hub karyawan?

Jawaban: Keadilan bekerja sesuai SOP, kalo salah mendapatkan hukuman jika benar mendapatkan reward

40. Perasaan selama bekerja?

Jawaban: happy happy saja

41. Bagaimana persepsi bekerja disini?

Jawaban: Agak biasa dan agak bagus juga, untuk kedepannya ya semoga bagus

42. Apa keyakinan anda bekerja disini?

Jawaban: Yakin saja, karena keyakinan akan menimbulkan loyalitas

43. Adakah keyakinan untuk berkembang?

Jawaban: Kita sebagai penduduk muslim terbesar sedunia, menurut saya kenapa kita tidak pencetak al quran terbesar dan karena kita kan perusahaan cetak terbesar

44. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?

Jawaban: Harapan secara umum sih belum soalnya kebanyakan disini ingin kerja enak dan gaji banyak tanpa memikirkan kewajiban, contohnya SOP tidak jalan

45. Bagaimana mengatasi konflik ?

Jawaban: Balik lagi ke SOP nya, kita menemukan kesalahannya dari SOPnya itu. Atasan sendiri biasanya dapat laporan dan direktur belum pernah turun langsung mengatasi masalah itu. Kalo repro biasanya menyelesaikan masalah ke kepala bagian

46. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: cukup patuh

47. Bagaimana tanggung jawab karyawan?

Jawaban: menurut saya, cukup baguslah. pekerjaan jadi cepet selesai setelah ada surat orderan

48. Kenapa anda mau mengabdikan dalam perusahaan ini?

Jawaban: Perusahaan sudah lama tetapi secara system masih tidak bagus, dan saya sendiri cukup andil dalam mengatasi, jadi saya pikir saya akan lama bekerja disini dan akan lama mengabdikan disini

49. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini dan missal tidak ada insentif mau tidak?

Jawaban: Selama ini melakukan dan sanggup

50. Menurut anda sendiri, percetakan Menara Kudus yang anda maknai sendiri tu apa?

Jawaban: sebuah tantangan baru

51. Masukan untuk generasi berikutnya?

Jawaban: Selalu berfikir kreatif untuk mengembangkan usaha, dan jangan terlalu terpaku oleh hal hal yang dulu, selama itu bagus lakukan. Saya punya motto “ saya lebih suka bekerja cerdas daripada bekerja keras”

C. Narasumber 3 (Manajer Produksi, Bapak H. Asrori/ 75 Tahun)

1. Yang bapak tau tentang organisasi di percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa

perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?
Sejarah Menara Kudus awal berdiri?

Jawaban : dulu pak zainuri kerja ditempat mertuanya di jalan sunan kudus demangan, setelah itu dia memisahkan sendiri ditempat mertuanya, lalu dia mendirikan percetakan sendiri dan mendapat pinjaman dari bank BRI, dan membangun percetakan disebelah menara dan membeli mesin setelah itu mendapat tender dan dapat membeli mesin yang lain. Diberi nama menara karena percetakannya berada disebelah menara.

2. Bagaimana visi misi perusahaan?

Jawaban: misi kedepannya tidak hanya mengejar profit dan nyiarkan agama dan kitab-kitab agama, visinya mengembangkan usaha dan menolong anak-anak madrasah.

3. Struktur organisasi didalam Menara Kudus dan peran dan fungsi didalamnya?

Jawaban : tahu sedikit saja,direktur mengatasi keseluruhan, komisaris membantu direktur

4. Budaya kerja di dalam organisasi ini?

Jawaban : setiap ahad kliwon ada pengajian selapanan, setiap ada mesin baru pasti ada pengajian, kalo dulu tidak ada.

5. Aturan yang berlaku yang diterapkan diperusahaan?

Jawaban : lebih mengacu pada peraturan pemerintah

6. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlah?

Jawaban: setiap tahun bertambah karena mesinnya juga bertambah dari yang awalnya 8 orang sekarang jadi 119 orang. Awal mula Menara Kudus itu sudahmenjadi penerbit dan percetakan

7. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan ini?

Jawaban : dari awal kepemimpinan sudah naik turun.

8. Dari sisi komunikasi antar perusahaan?

Jawaban: Baik semuanya tidak ada yang complain

9. Bagaimana produksi percetakan dan penerbitan dari perusahaan?

Jawaban: susah untuk memenuhi permintaan gudang, untuk produksi sendiri mengalami terkendala karena bahan baku

10. Dari segi pemasaran? Bagaimana agar buku itu laku padaawal membangun menara?

Jawaban : semua buku yang dicetak laku. Dahulu mendatangi madrasah-madrasah agar dapat pelanggan

11. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan yang terjadi sekarang?

Jawaban: kalau sekarang sudah terbuka kepimpinanya, dan pemimpin mau menerima saran dan masukan, dahulu kalau diajakin bicara tidak mau dan dulu orang orangnya pada tertutup.

12. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?

Jawaban : baik baik juga segalanya baik

13. Bagaimana komunikasi formal antara karyawan ke karyawan?

Jawaban: Berjalan tetapi masih ada kendala, karena karyawan mempunyai pendapat sendiri

14. Bagaimana komunikasi secara informal dari atasan ke bawahan?
Jawaban: Baik baik saja tidak ada permasalahan
15. Bapak tau tidak proses recruitmen karyawan disini?
Jawaban: dahulu menggunakan tunjukkan rumah, yang dekat sama rumah dijadikan karyawan. Tetapi sekarang menggunakan lamaran kerja
16. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan disini?
Jawaban: taat perintah
17. Bagaimana kualitas kerja dan kinerja yang bapak nilai?
Jawaban: sebgaian kurang baik itu dari orangnya teledor dan kadang dari mesinnya
18. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?
Jawaban: dulu ada, itu dikasih oleh komisaris. Yang sudah 15 atau lebih tahun kerja dikasih sepeda.
19. Ada tidak gangguan pekerjaan? Cara mengatasi?
Jawaban: kadang-kadang ada. Diperingatkan karena melakukan kesalahan tapi tidak terima. Kesalahpahaman. Untuk mengatasi dipanggil dan diajak musyawarah.
20. Penerapan SOP dalam perusahaan bagaimana?
Jawaban: semuanya berjalan
21. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?
Jawaban: tidak jalan. Disini tidak ada ketegasan dan kurang tegas. Tidak ada insentif jadi banyak karyawan yang semaunya saja. Dahulu jika ada kesalahan pasti gaji dipotong. Kalau sekarang sanksi yang diberikan tidak ada sanksi dan membuat karyawan makin seenaknya saja
22. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?
Jawaban: program pendidikan tidak ada. Pelatihan kadang kadang ada dan tidak menentu kapan. Program peningkatan motivasi tidak ada. Program penghargaan juga tidak ada untuk akhir-akhir ini.
23. Program acara khusus dari perusahaan setiap tahun?
Jawaban: selapanan dan halal bihalal
24. Bagaimana agar karyawan merasa dihargai?
Jawaban: kenaikan gaji tiap tahun tidak merata, dari sisi komunikasi dan perhatian belum ada
25. Bagaimana upaya antar karyawan dan perusahaan merasa saling memiliki?
Jawaban: tidak semuanya memiliki rasa saling memiliki, mungkin hanya 50%, tidak memiliki rasa tanggung jawab. Misalnya masuk jam 7, jam 7 baru siap-siap, telat masuk.
26. Bagaimana peningkatan motivasi di perusahaan?
Jawaban: melihat perintah dari mandor-mandor, dari atas terus turun ke bawahan
27. Bagaimana kreatifitas karyawan dalam bekerja, misal ada ide untuk membangun perusahaan ke yang lebih baik?
Jawaban: tidak pernah, yang menilai hanya mandor
28. Bagaimana prestasi karyawan, ada tidak?
Jawaban: untuk selama ini tidak ada

29. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?
Jawaban: para karyawan tidak rajin, jika ditunggu kerjanya rajin, tetapi jika tidak akan bermalas-malasan. Cara mengatasinya harus ditunggu
30. Bagaimana dengan ke efektifan karyawan, dilihat dari jumlah karyawan?
Jawaban: sebenarnya kurang efektif, yang tua-tua jarang masuk, karena sakit-sakitan. Seharusnya diberehentikan dan diberi pesangon, harus ada regenerasi karyawan
31. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?
Jawaban: kurang jalan, karena antara karyawan satu dengan yang lain kadang saling mempengaruhi. Dari bawahan ke atasan pasti tidak seperti itu. Vertical kurang baik, tetapi horizontal lumayan baik
32. Tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?
Jawaban: pasti percaya
33. Kepercayaan sesama karyawan?
Jawaban: harus saling percaya, tapi kadang ada karyawan yang saling mempengaruhi dalam hal-hal yang tidak baik
34. Bagaimana jika ada pelanggaran etika?
Jawaban: itu nanti dimusyawarahkan di personalia
35. Bagaimana cara menciptakan keadilan dalam hub karyawan?
Jawaban: kadang ada yang pilih kasih. Cara mengatasinya perusahaan harus tegas, yang melanggar harus diberi sanksi
36. Bagaimana perasaan karyawan selama bekerja?
Jawaban: senang
37. Bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan?
Jawaban: kadang seenaknya sendiri
38. Bagaimana keyakinan bapak selama bekerja disini? Kenapa bisa yakin untuk bekerja disini?
Jawaban: ada sebagian tetapi tidak keseluruhan karyawan seperti itu
39. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?
Jawaban: harapannya agar perusahaan bisa berjalan lancar. Yang harus dirubah adalah karyawannya(SDM), mesinnya banyak yang harus diganti, dan adanya penghargaan
40. Bagaimana mengatasi konflik karyawan dengan perusahaan?
Jawaban: itu kembali ke HRD
41. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan?
Jawaban: peraturan banyak dilanggra, misalnya dilarang membawa hp tetapi banyak yang membawa hp saat sedang bekerja. Cara mengatasinya ya dengan turun tangannya staf personalia. Kasarannya jika karyawan diberi insentif maka kerjanya akan baik, tetapi jika tidak para karyawan akan bermalasa-malasan
42. Bagaimana tanggung jawab karyawan ?
Jawaban: Sebenarnya yang mengurangi tanggung jawab adalah dari sisi insentifnya . tetapi selain dari sisi insentif cara mengatasinya jangan sampai mesin berhenti. Dari sisi perusahaan terhadap karyawan ya perusahaan bertanggung jawab kepada karyawannya

43. Bagaimana pengabdian bapak dalam perusahaan ini?

Jawaban: karena dulu semua kebutuhan dicukupi oleh pak zainuri. Saya mengabdikan selama ini karena sudah bekeja selama 58 tahun. Saya sudah mengaggap bahwa perusahaan ini adalah milik saya, jadi bisa dibilang saya mengabdikan disini.

44. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini dan misal tidak ada insentif bapak mau tidak?

Jawaban: saya tidak diberi insentif pun saya tidak apa-apa karena saya tahu kondisi perusahaan seperti apa. Dahulu dibantu oleh perusahaan dari Jakarta dan Surabaya tetapi kalo sekarang tidak, jadi beli apa-apa sendiri jadi saya tahu kondisi sekarang bagaimana

45. Menurut bapak sendiri, arti percetakan dan penerbitan Menara Kudus itu apa?

Jawaban: Menara Kudus itu memberi sumbangan ke madrasah dan masjid. Jadi terhadap lingkungan luar dikenal dengan banyak sedekahnya

46. Harapan untuk Menara Kudus apa? Untuk generasi berikutnya gimana?

Jawaban : Semoga menara berjalan lancar dan maju. Untuk generasi berikutnya seandainya tidak ada

D. Narasumber 4 (Kepala Repro, Bapak Dofir/ 50 tahun)

1. Yang bapak tau tentang percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?

Jawaban : dahulu pak zainuri membuat perusahaan, mungkin identitas kudus itu kan menara, jadi diberi nama Menara Kudus, logonya juga seperti menara

2. Sejarah Menara Kudus awal berdiri?

Jawaban: pada saat itu didirikan oleh pak zainuri, pada saat itu menggunakan hand press tetapi orderannya malah langsung dari department agama seperti buku nikah, lalu pindah kantornya dan mendirikan kantor pusat

3. Bagaimana visi misi perusahaan?

Jawaban: belum begitu paham. Mungkin dari saya itu kudus kan identitasnya islam, makanya kitab-kitabnya hampir 90% bernafaskan islam

4. Struktur organisasi didalam Menara Kudus dan peran dan fungsi didalamnya?

Jawaban : fungsinya dibagi personalia pimpinan tertinggi dalam struktur, lalu direktur umum, diatasnya lagi komisaris. Personalia dibantu oleh kabag-kabag, mandor-mandor

5. Budaya kerja di dalam organisasi ini?

Jawaban : setiap ahad kliwon pasti ada pengajian rutin mulai jam 7-8

6. Aturan yang berlaku yang diterapkan di perusahaan?

Jawaban : kerja mulai jam 7 pulang jam 3, kalau misal karyawan terlambat datang pasti gerbang ditutup, dan dianjurkan memakai seragam, tidak boleh memakai jaket ke dalam, baju juga dimasukkan, logo Menara Kudus juga harus ada

7. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlah?

Jawaban: pembagian per divisi di repro ada 8 orang, koor lapangan ada kabag(saya sendiri) dan wakilnya

8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan ini?

Jawaban : selama ini saya anggap ada kekurangan dan kelebihan. Kekurangannya contohnya jika ada karyawan terlambat diberi sanksi tapi jika pemimpinnya sendiri telat dibiarkan saja, terus yang kedua jika ada kesalahan yang sudah saya alami, kesalahannya tidak 100% tidak berasal dari repro, tetapi semuanya dilimpahkan oleh repro dan saya di sidang ke personalia tanpa mendengar pernyataan saya sendiri. Kelebihannya itu jika ada kematian pasti ada urunan, jika uang udah terkumpul lalu personalia ke tempat orang meninggal itu

9. Dari sisi komunikasi antar perusahaan?

Jawaban: Bagus semua, dari personalia, direktur, kesemua bagus. Tetapi kalau jaman dulu (pak Hilman) kepemimpinannya otoriter, jika terlambat langsung ditegur, jika kalau gamau lembur langsung di tegur juga, tetapi orangnya jujur. Dan sekarang dipimpin pak Toni paling bagus dari semua pemimpin yang lain karena semua berjalan bagus dan terbuka, semenjak dipimpin pak toni tidak pernah mengalami hal yang sadis, tidak ada pilih kasih antar karyawan

10. Bagaimana produksi percetakan dan penerbitan dari perusahaan?

Jawaban: pada saat ini banyak yang kurang dan kosong, tetapi problemnya masih tidak tahu, tapi sekarang sudah agak sedikit mengalami kemajuan

11. Dari segi pemasaran? Bagaimana agar buku itu laku pada awal membangun menara?

Jawaban : sudah meningkat

12. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan yang terjadi sekarang?

Jawaban: sudah bagus juga

13. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?

Jawaban : bagus

14. Bagaimana komunikasi formal antara karyawan ke karyawan?

Jawaban: Bagus juga misalnya saya punya order lalu karyawan cepat tanggap membantu

15. Bagaimana komunikasi secara informal dari atasan ke bawahan?

Jawaban: biasa-biasa saja

16. Bapak tau tidak proses rekrutmen karyawan disini?

Jawaban: waktu kemarin ada pengumuman untuk para pelamar kerja, dan ada syarat-syaratnya seperti membawa surat pengalaman kerja, surat kelakuan baik, dan biasa-biasa saja lah sewajarnya seperti saat akan melamar kerja.

17. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan disini?

Jawaban: baik baik saja dan taat perintah, seperti dilarang menggunakan hp saat bekerja, itu kan salah satu hal positif

18. Bagaimana kualitas kerja dan kinerja yang bapak nilai?

Jawaban: baik, karena di anak buah saya selalu ada target

19. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?

Jawaban: belum pernah, tamasya juga belum ada

20. Ada tidak gangguan pekerjaan terkait karyawan? Cara mengatasi?

Jawaban: belum ada sih selama ini, kerja nyaman

21. Penerapan SOP kerja dalam perusahaan bagaimana?

Jawaban: kalau saya sih kerja itu untuk mencari nafkah untuk istri dan anak. Sejauh ini untuk sop semuanya mematuhi

22. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?

Jawaban: ada SP 1-3 sampai ada yang dikeluarkan. Contohnya ada supir, dia disuruh ngisi stnk dan tidak diisikan padahal sudah dikasih uang, dan uangnya di ambil sendiri dengan alasan untuk mengganti ban padahal tidak diganti

23. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?

Jawaban: program pendidikan tidak ada. Pelatihan juga belum ada. Program peningkatan motivasi ada, biasanya dengan meeting. Program penghargaan juga belum ada untuk akhir-akhir ini. Dulu ada seperti dikasih sepeda jika bekerja selama 15 tahun, tapi tetap mengharapkan adanya penghargaan

24. Program acara khusus dari perusahaan setiap tahun?

Jawaban: ada dulu selapanan dan halal bihalal

25. Ada tidak media komunikasi internal yang digunakan oleh perusahaan?

Jawaban: ada yaitu HP, WA, Telfon

26. Bagaimana agar karyawan merasa dihargai perusahaan?

Jawaban: pertama ya kerja yang jujur, terus kerja yang disiplin

27. Bagaimana upaya antar karyawan dan perusahaan merasa saling memiliki?

Jawaban: kalau saya nyeleweng pasti juga perusahaan tidak stabil, makanya pasti adan yang dirolling. Agar tidak di rolling, para karyawan harus giat dan disiplin. Cara memunculkan rasa saling memiliki itu karena dari perusahaan ini saya dapat hasil untuk makan, jika perusahaan collab pasti akan ada rollingan, supaya tidak terjadi seperti itu saya harus kerja giat dan kepercayaan

28. Bagaimana peningkatan motivasi di perusahaan?

Jawaban: bekerja giat saling support

29. Bagaimana kreatifitas karyawan dalam bekerja, misal ada ide untuk membangun perusahaan ke yang lebih baik?

Jawaban: biasanya kreatifitasnya tidak dibatasi, kita harus membuat orang lain senang dengan design yang kita buat

30. Bagaimana prestasi karyawan, ada tidak?

Jawaban: saya anggap bagus

31. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?

Jawaban: yang tidak adil misalnya kesalahan tidak di repro tapi disalahkan ke repro. Cara mengatasinya ya dari diri sendiri, seperti complain ke personalianya sendiri

32. Bagaimana dengan ke efektifan karyawan, dilihat dari jumlah karyawan?

Jawaban: kekurangan karyawan kalau di lingkungan saya, seharusnya di maksimalkan. Menurut saya perlunya regenerasi karyawan agar lebih produktif

33. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?

Jawaban: setahu saya kalau saya membutuhkan sesuatu saya langsung ke Pak Toni, untuk komunikasi juga tidak ada masalah, dan tidak ada prosedur

34. Tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?

Jawaban: saya optimis perusahaan ini pasti bangkit. Jika orang dibayar penuh pasti senang, kalau digaji asal-asalaan pasti kerjanya pun tidak optimal, kan disini masih jarang digaji sesuai UMR

35. Kepercayaan sesama karyawan?

Jawaban: saling peracay

36. Bagaimana jika ada pelanggaran etika?

Jawaban: diberi sanksi, diberi SP1-3 sampai dikeluarkan

37. Bagaimana cara menciptakan keadilan dalam hub karyawan?

Jawaban: pimpinannya harus ada hati nurani, maksudnya kalo ini benar salahnya ya ditegur kadang ada yang pilih kasih, jangan langsung memutuskan sesuatu secara sepihak, biar adil. Cara mengatasinya perusahaan harus tegas, yang melanggar harus diberi sanksi

38. Bagaimana perasaan karyawan selama bekerja?

Jawaban: secara keseluruhan saya gatau. Cuma kalo saya selama ini merasa puas bekerja disini

39. Bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: kebanyakan tidak merasa puas karena premi karyawan tidak turun ini menyebabkan pandangan karyawan terhadap perusahaan tidak bagus

40. Bagaimana keyakinan karyawan selama bekerja disini? Kenapa bisa yakin untuk bekerja disini?

Jawaban: mencari nafkah disini ya yakin bekerja

41. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?

Jawaban: harapannya kalau bisa ya gajinya sesuai UMR, disini masih belum UMR 100%, walaupun di PHK harus mendapat pesangon. Kalau sisi komunikasi tidak ada masalah

42. Bagaimana mengatasi konflik karyawan dengan perusahaan?

Jawaban: kembali ke kabag, lalu manajer ngomong ke personalia lalu di intrograsi, lalu diputuskan mendapat SP 1 atau 2

43. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan?

Jawaban: berjalan lancar dan semua patuh

44. Bagaimana tanggung jawab karyawan ?

Jawaban: Semuanya bertanggung jawab penuh, semua karyawan menjaga semua fasilitas yang disediakan misalnya motor yang sudah lama tetap digunakan sampai sekarang walaupun bensinnya yang boros

45. Bagaimana pengabdian karyawan dalam perusahaan ini?

Jawaban: begitu bagus karena saya sudah mengabdikan selama 24 tahun, kenapa senang bekerja disini karena disini islami. Kalau berdasarkan kepemimpinan ya semakin bagus

46. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini dan missal tidak ada insentif bapak mau tidak?

Jawaban: saya kira ya sudah bagus dan saya juga mampu, bisa memenuhi standar

47. Menurut bapak sendiri, arti percetakan dan penerbitan Menara Kudus itu apa?

Jawaban: percetakan ini islami, mencetak yang digunakan adalah hasilnya dari orang-orang yang islam, dari ulama-ulama islam seperti mbah asnawi, mbah mustofa dan yang lain

E. Narasumber 5 (Manajer Gudang, Bapak Supangat/ 61 Tahun)

1. Yang bapak tau tentang percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?

Jawaban : awalnya dulu waktu lulus sekolah tahun '77 lalu melamar dimana-mana tidak diterima, lalu saya masuk di perusaha Menara Kudus ini dan diterima. Intinya perusahaan ini mencetak buku agama seperti al-quran dan yang lain, dimana kita bisa menjadikan kita mendapatkan hikmah dari pekerjaan ini

2. Sejarah Menara Kudus awal berdiri?

Jawaban: tidak tahu

3. Bagaimana visi misi perusahaan?

Jawaban: luring paham

4. Struktur organisasi didalam Menara Kudus dan peran dan fungsi didalamnya?

Jawaban : tidak tahu

5. Budaya kerja di dalam organisasi ini?

Jawaban : adanya pengajian ahad kliwon, pengajian ini juga bermanfaat untuk menambah ilmu semua karyawan, adanya program-program ini mejadi nilai positive. Budaya pengajian ini salah satu menjadi pembeda antara perusahaan yang lain

6. Aturan yang berlaku yang diterapkan diperusahaan?

Jawaban : kalau yang di teknologi sekarang ini terutama yang bagian produksi tidak boleh menggunakan dan membawa hp saat bekerja, kalau karyawan tidak menuruti dan jika ketahuan pasti hp akan diambil dan dikembalikan setelah pulang kerja

7. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlah?

Jawaban: pada saat 10 tahun terakhir itu kondisinya mengenaskan, karena insentifnya menghilang. Dahulu ada insentif bulanan, tetapi 10 tahun terakhir ini tidak ada, menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja, loyalitas karyawan juga menghilang. Pada saat insentif dinaikkan semua karyawan bekerja secara giat. Jika adaya dorongan seperti itu maka karyawan akan lebih semnagat dan giat bekerja, karena karyawan saat ini seperti itu. Produksi juga menurun, karena bahan baku kosong sedangkan permintaannya banyak dan menyebabkan tidak bisa memproduksi lagi

8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan ini?

Jawaban : untuk saat ini saya anggap managemennya amburadul dan tidak menentu. Seperti bahan baku tidak ada, kalau mau memasarkan tetapi tidak ada bahanny. Permintaan ada pemasaran ada tetapi bahan baku tidak ada, maka tidak ada yang mau dijual. Masalah insentif bulanan juga

9. Bagaimana produksi percetakan dan penerbitan dari perusahaan?

Jawaban: kalau percentakannya terkait dalam bahan baku itu tidak jalan, penerbitan itu stabil. Penerbitan kalau tidak ada percetakan yang tidak bisa

berjalan. Jadi saling bekaitan. Kalau percetakan tidak jalan otomatis penerbitan juga tidak jalan. Jika salah satu masalah teratasi misal bahan baku ada, atau insentif ada maka loyalitas karyawan meningkat dan akan berjalan dengan baik.

10. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan yang terjadi sekarang?
Jawaban: untuk bagian gudang ini akrab sekali. Terutama bagian finishing juga akrab. Tetapi kalau antar bagian yang lain kurang tahu. Untuk secara formal komunikasinya baik, kadang ada miskom juga, tetapi masalah miskom ini pasti relatif dan tidak terlalu parah
11. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?
Jawaban : secara garis besar baik
12. Bagaimana komunikasi formal antara karyawan ke karyawan?
Jawaban: secara garis besar di bagian produksi baik, tetapi bagian reproduksi kurang baik karena tidak berhubungan langsung dan tidak bersentuhan langsung dengan bagian sana
13. Bagaimana komunikasi secara informal dari atasan ke bawahan?
Jawaban: baik dan lancar juga
14. Ada tidak media yang digunakan untuk berkomunikasi misalnya WA?
Jawaban: ada, kadang dapat WA dari yang lain mengenai pekerjaan untuk memberi info
15. Bapak tau tidak proses rekrutmen karyawan disini?
Jawaban: tidak tau karena itu bagian personalia
16. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan disini?
Jawaban: itu kembali ke insentif, ada yang males males ya wajar karena masalah insentif dan masalah ini tidak hanya ke satu bagian saja tapi merata ke semua bagian. Dengan adanya insentif maka kualitas dan semangat karyawan untuk bekerja itu membaik
17. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?
Jawaban: dulu pernah ada pada saat kepemimpinan bapak haji durkhon , dulu jika bekerja minimal 15 thn dapat bekerja. Dulu saya dapat sepeda setelah 18 atau 19 tahun. Setelah itu tidak tahu kenapa berhenti
18. Ada tidak gangguan di pekerjaan? Cara mengatasi?
Jawaban: kalau dibidang sini tidak ada. Jika bagian cetak mungkin ada karena dulu saya pernah mengalami, misalnya saya sedang mencetak buku yang tebal-tebal, belum selesai mencetak yang ini sudah disuruh untuk mencetak buku yang lain, ini salah satu gangguannya. Untuk mengatasinya ya dulu hanya mengikuti perintah saja
19. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?
Jawaban: tidak ada karena saya hanya mengingatkan saja
20. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?
Jawaban: program pendidikan karyawan tidak ada. Pelatihan pernah ada dulu misalnya menggambar design, pelatihan mesin ketik pada 20-22 tahun yang lalu. Program peningkatan motivasi tidak ada. Program penghargaan juga belum ada

untuk akhir-akhir ini. Dulu ada seperti dikasih sepeda jika bekerja selama 15 tahun, harusnya diadakan lagi

21. Program acara khusus dari perusahaan setiap tahun?

Jawaban: ada pengajian setiap ahad kliwon setiap selapanan

22. Bagaimana agar karyawan merasa dihargai perusahaan?

Jawaban: pertama ya kerja yang jujur, terus kerja yang disiplin

23. Bagaimana upaya antar karyawan merasa dihargai dan ada rasa saling memiliki?

Jawaban: masih sulit, karena kembali ke perusahaan itu sendiri, usulnya mungkin masalah insentif, dan dibulan ramadhan ada pembagian sembako . masalah rasa saling memiliki pasti ada di perusahaan ini

24. Bagaimana prestasi bapak selama bekerja disini?

Jawaban: mungkin prestasinya ya saya mengalami kenaikan jabatan atau pangkat, dari yang jabatan bawah hingga sekarang menjadi manager gudang

25. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?

Jawaban: pasti ada seperti itu dan tidak terang-terangan, sebenarnya tidak pernah lihat secara langsung, hanya dapat omongan dari karyawan-karyawan lain

26. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?

Jawaban: dahulu sisi komunikasi kurang karena takut, untuk roda produksi lancar. Kalau untuk akhir-akhir ini biasa saja, komunikasi ke atasan baik dan lebih mudah, dari sisi produksi saya kurang tahu, apa omsetnya kurang, atau dari pihak luarnya, saya tidak tahu secara umum baik baik saja.

27. Tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?

Jawaban: saya yakin perusahaan ini dapat berkembang, hanya manajemennya yang harus diperbaiki

28. Bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: malas-malasan karena balik lagi ke insentif itu sendiri, jika ada insentif ya akan lebih baik lagi

29. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?

Jawaban: harapannya produksi lancar dan semua berjalan lancar. Lancar seperti dahulu. Tidak seperti sekarang 3 hari masuk 3 hari libur

30. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan?

Jawaban: misalnya kan saya sudah di PHK karena sudah 58 th dari atura pemerintah tetapi tidak dijalankan, misalnya harus memakai baju yang rapi tetapi tidak rapi, datang kerja jam 7 tapi banyak karyawan yang tidak tepat waktu

31. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan ini?

Jawaban: kalau menurut saya ya kembali ke pribadi diri sendiri, saya juga sudah menjadikan percetakan ini menjadi bagian dari diri saya sendiri

32. Bagaimana pengabdian karyawan dalam perusahaan ini?

Jawaban: itu kembali ke perusahaan, saya dipertahankan disini karena usaha saya selama ini sudah bekerja dan mengabdikan disini selama puluhan tahun, ada yang bilang saya mau dipindahkan, tetapi semua bergantung pada atasan

33. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini dan missal tidak ada insentif bapak mau tidak?

Jawaban: mempunyai rasa bertanggung jawab dan merasa saling memiliki. Intinya saya bekerja disini yang mana saya bertanggung jawab penuh dengan perusahaan ini

F. Narasumber 6 (Manajer HRD, Bapak Sufyanto/ 59 Tahun)

1. Yang bapak tau tentang organisasi di percetakan dan penerbitan Menara Kudus ini. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan? Kenapa perusahaan ini menggunakan Menara Kudus menjadi identitas perusahaan?

Jawaban : secara umum berdiri mulai tahun 1956, lokasi awal berada di jalan menara no 4. Berada didekat masjid yang bernama menara, karena terkait lokasi maka percetakan ini diberi nama menara agar masyarakat lebih mudah mencari. Didirikan oleh bapak Nurinur

2. Sejarah Menara Kudus dari awal berdiri?

Jawaban : pada mulanya bapak zainurinur mencoba memisah dengan orang tua dan menyatakan mampu berdiri sendiri dan membuat perusahaan sendiri lalu memperluas usahanya. Identitas Menara Kudus ini berada didekat masjid yang bernama menara, karena terkait lokasi maka percetakan ini diberi nama menara agar masyarakat lebih mudah mencari

3. Apakah Visi misi Menara Kudus?

Jawaban: visinya untuk mengembangkan usaha dari keluarga, misinya untuk meniadakan kepentingan agama contohnya mencetak alquran, kitab-kitab dan sejalan dengan kepentingan islam, akan tetapi untuk kepentingan Menara Kudus seperti ini diabaikan. Jadi Menara Kudus tidak hanya mencari profit tetapi juga mencari keberkahan

4. Struktur organisasi dan peran dan fungsi didalamnya?

Jawaban : secara singkat perusahaan ini dikoordinir oleh komisaris terdiri dari penanam saham lalu melimpahkan tanggung jawab kepada direktur utama sebagai pengelola, direktur utama juga sebagai karyawan dan sebagai penanam saham dan mengkoordinir perusahaan, kemudian memberi tanggung jawab kepada kabag umum/jendral manajer kemudian memberi wewenang kepada bagian personalia/HRD bertugas masalah aktifitas karyawan seperti absensi, penggajian kemudian melimpahkan tugas dan wewenang ke bagian produksi. Bagian produksi bertanggung jawab pada produksi dan memberi wewenang kepada daerah produksi, lalu penjiwaan, bagian percetakan.

5. Budaya kerja di dalam organisasi ini?

Jawaban : budaya sehari-hari mengutamakan bersifat kekeluargaan, untuk penanganan atas kesalahan ditanganin atas kekeluargaan. Secara formal tidak ada tetapi setiap satu bulan sekali ada pengajian di setiap ahad kliwon untuk mempererat tali silaturahmi antara karyawan dan atasan. Adanya dana-dana sosial untuk misalnya ada kematian

6. Aturan yang berlaku yang diterapkan di perusahaan?

Jawaban : sesuai dengan jam kerja masuk jam 7, telat maksimal 5 menit, harus memakai seragam jika tidak pasti akan dianggap tidak masuk. Dalam bekerja tidak boleh bermain hp, jam 12 istirahat lalu jam 1 masuk lagi.

7. Bagaimana kondisi karyawan secara umum, seperti jumlahnya?

Jawaban: dibagian personalia ada 2 orang, bagian produksi ada 2 shift, pagi ada 15 orang, malam ada 15 orang. bagian koordinasinya juga ada kabag 1 orang, bagian keuangan terdiri dari 3 orang, bagian pemasaran 1 tim terdiri dari sekitar 3 orang

8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan sekarang?

Jawaban : tidak ada masalah, baik pengadaan barang mentah dan barang jadi. Cuma kalau ada masalah intern bisa diatasi oleh perusahaan. kepemimpinan secara personal saat ini harus membenahi manajemennya, salah satu contohnya covernya perlu lebih inovatif. Saat ini sudah mulai ada kemajuan dalam manajemennya, tetapi dalam manajemen ada yang kurang yaitu dipenambahan SDM

9. Dari sisi komunikasi antar perusahaan?

Jawaban: lancar , lebih terbuka dan lebih friendly, secara tidak langsung atasan mau turun langsung melihat kondisi perusahaan. Pemimpin sebelumnya tidak seperti ini karena yang dulu agak angker, jadi para karyawan takut untuk berkomunikasi, tapi yang sekarang lebih enak untuk komunikasinya.

10. Bagaimana produksi percetakan dan penerbitan dari perusahaan secara umum?

Jawaban: percetakan melayani kepentingan masyarakat seperti mencetak kalender, undangan dan brosur dan hanya menjual jasa, kalau penerbitan hanya mencetak buku dari penerbit

11. Dari segi pemasaran dan penjualan produk secara umum?

Jawaban : selama ini semakin ramai situasi dilapangan maka banyak menimbulkan saingan, maka dari perusahaan harus makin jeli mana tempat yang tepat untuk dimasukkan produk dari sini

12. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan dibanding sebelumnya?

Jawaban: komunikasi khusus untuk kerja pimpinan itu mengutamakan prosedur. Keputusan pemecatan itu kembali ke HRD tetapi harus berdiskusi kepada direktur. Secara keseluruhan lancar

13. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?

Jawaban : lancar juga dan harus melalui prosedur biasanya melalui pengurus unit kerja. Pimpinan sekarang mau menerima ide-ide dari karyawan, misal ada karyawan yang ingin mengajukan karangan dan disampaikan kepada atasan, atasan mau menerima tetapi ada pertimbangan dari atasan apakah jika karangan itu dicetak akan laku apa tidak

14. Bagaimana hubungan antar karyawan ke karyawan?

Jawaban: secara formal tidak ada, tidak ada penyekat antar karyawan

15. Bagaimana hubungan secara informal dari atasan ke bawahan?

Jawaban: baik-baik saja, misalnya pengajian ahad kliwon. Pada intinya mengacu pada kekeluargaan, dan misal ada karyawan baru bias langsung membaur.

16. Ada tidak media yang digunakan untuk berkomunikasi?

Jawab : ada sebagai alat informasi yaitu WA

17. Bagaimana proses rekrutmen orang disini?

Jawaban: disini saya merekrut orang berdasarkan kebutuhan, syarat utama harus bisa baca tulis arab agar tidak ada kesalahan dalam membacanya dan disini system rekrutmentnya ada tes membaca alquran

18. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan disini?
Jawaban: Baik disini, jadi sikap dan perilaku baik baik saja. Tetapi seara detailnya saya tidak tahu, karena sifat orang berbeda-beda. Pelaporan karyawan yang salah melalui kabagnya, dan jika karyawan melakukan kesalahan akan ditegur jika ditegur tidak mempan akan di ancam dan ada SP sampai 3 kali.
19. Bagaimana kualitas kerja yang bapak nilai?
Jawaban: tidak ada masalah
20. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?
Jawaban: sifatnya relative tergantung kebijakan direktur. Dulu ada, jika sudah lama kerja diatas 15 tahun akan dikasih sepeda. Penghargaan seperti ini perlu, karena akan menumbuhkan rasa semangat kerja, tetapi juga melihat keadaan perusahaan itu sendiri. Beberapa waktu ini belum ada penghargaan yang diberi perusahaan untuk karyawan
21. Ada tidak gangguan-gangguan terhadap karyawan?
Jawaban: Kalo gangguan secara umum tidak ada, dari sisi komunikasi juga tidak ada. Cara mengatasi kembali ke keluargaan itu
22. Bagaimana penerapan SOP dalam perusahaan?
Jawaban: alhamdulillah lancar,jika ada permasalahan langsung bisa diselesaikan sendiri
23. Bagaimana penerapan sanksi?
Jawab: jika ada karyawan yang melakukan kesalahan biasanya ditegur,diberi masukan. Jika tidak jera diberi SP 1-3, bisa juga discrosing dan dikeluarkan. Jika kesalahannya fatal akan discorsing selama 1 minggu dan dikeluarkan tanpa diberi pesangon dan berlaku keseluruh karyawan dan direktur
24. Ada tidak program pendidikan karyawan di perusaahan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi? Tidak ada program penghargaan?
Jawaban: program pendidikan selama ini tidak ada. program pelatihan tidak ada, tidak ada peningkatan motivasi, program penghargaan ada dulu dalam bentuk diberikan sepeda dan diberikan insentif
25. Acara khusus yang diadakan perusahaan?
Jawaban: pengajian ahad kliwon, halah bihalal. perbulan ada selapanan,idulfitri ada halal bihalal,idul adha ada pembagian daging
26. Bagaimana cara agar karyawan merasa dihargai perusahaan?
Jawab: hanya butuh perhatian ke karyawan. Missal ada karyawan yang bisa menyelesaikan kegiatan yang rumit,dan karyawan hanya ditanyai bagaimana kerjanya maka karyawan akan merasa senang dan merasa dihargai dan diperhatikan. Tetapi selama ini atasan belum pernah melakukan perhatian seperti ini,mungkin karena pimpinan sibuk
27. Bagaimana upaya antar karyawan merasa dihargai dan ada rasa saling memiliki?
Jawab: ya itu hanya perlu perhatian dan bisa jadi penyemangat kerja untuk para karyawan
28. Kenapa bapak memilih bekerja disini?
Jawab : pertama,jam kerjanya enak dan longgar
29. Bagaimana peningkatan motivasikaryawan disini?

Jawab: sudah termotivasi karena kebanyakan dari mereka sendiri sudah berkeluarga, jadi mereka akan berusaha untuk mencari nafkah

30. Bagaimana kreatifitas karyawan dalam bekerja?

Jawaban: secara keseluruhan ya sama saja, rata-rata semua kemampuan karyawan

31. Ada tidak kejadian negative terkait dengan karyawan?

Jawaban: Tidak ada

32. Bagaimana dengan ke efektifan karyawan, dilihat dari jumlah karyawan?

Jawaban: cukup efektif

33. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?

Jawaban: Baik baik saja. pada saat ada direktur ya komunikasinya ramai dan ayem tetapi kalo tidak ada ya biasa-biasa saja

34. Bagaimana tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?

Jawaban: secara keseluruhan ya sama saja tingkat kepercayaannya

35. Kepercayaan sesama karyawan?

Jawaban: tidak ada masalah

36. Semisal ada pelanggaran etika?

Jawaban: paling ya ditegur oleh kabag kalau kelewatan ya ke HRD

37. Bagaimana cara menciptakan keadilan dalam hub karyawan?

Jawaban: sesuai dengan tingkatan-tingkatan pendidikannya

38. Bagaimana Perasaan karyawan selama bekerja disini?

Jawaban: damai-damai saja tidak ada masalah

39. Bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: tidak ada tanggapan yang buruk selama ini menurut saya

40. Bagaimana keyakinan karyawan selama bekerja disini? Kenapa bisa yakin untuk bekerja disini?

Jawaban: keyakinannya tetap datang kesini untuk bekerja dan berharap semuanya lancar

41. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi dan yang belum?

Jawaban: mudah-mudahan lancar dan berhasil dalam merencanakan planning-planning. Yang belum mungkin ya membenahi manajemennya

42. Bagaimana mengatasi konflik karyawan dengan perusahaan?

Jawab: menggunakan aturan, atau kalau tidak jera dan tetap mengulangnya mungkin bisa dengan scorsing dan yang lain

43. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: cukup bagus, misalnya ada sesuatu yang mendesak akan berurusan dan berkonsultasi dengan HRD. Untuk penerapan sanksi mungkin saya menggunakan aturan kekeluargaan, dari hati ke hati

44. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: tidak ada masalah, jika ada kebutuhan mendesak dan mepet waktu mungkin atasan akan memberikan kelonggaran waktu, tetapi jika ada kejadian seperti itu

45. Bagaimana pengabdian karyawan dan bapak diperusahaan ini?

Jawab: Secara umum tidak ada masalah,kalo saya disini ada lembur pasti saya akan kesini untuk mengontrol walaupun saya tidak disuruh dan pasti atas kesadaran saya sendiri.

46. Bagaimana kesanggupan selama bekerja disini?

Jawab: Tidak ada masalah,missal jika ada kerjaan yang bukan sebagai tanggung jawab sendiri pasti karyawan akan mau dan sanggup dan total dalam melakukan sesuatu

G. Narasumber 7 (Direktur, Bapak H. Fathoni, 57 tahun)

1. Bagaimana awal mula identitas Menara Kudus ini digunakan perusahaan?
Jawaban : letak geografisnya berada di jalan masjidmenara
2. Sejarah Menara Kudus awal berdiri?
Jawaban: pada tahun 1952 ayah saya pak zainurin mendirikan menara hanya percetaka saja,lalu tahun 1970 an ada penerbitan dan menurunkan mesin-mesin dan berjalan hingga sekarang
3. Sudah berapa pimpinan yang sudah diganti untuk sampai kebabak sendiri?
Jawab:pertama pak zainurin,lalu pak hilman sampai tahun 2006,lalu diganti pak sofin hingga tahun 2012,lalu saya sendiri
4. Bagaimana visi misi perusahaan?
Jawaban: karena kita segmennya di buku-buku agama maka visinya hanya menyiarkan agama dan yang jelas mencetak buku agama
5. Struktur organisasi didalam Menara Kudus dan peran dan fungsi didalamnya?
Jawaban : secara structural itu ada direktur,pimpinan lalu langsung kekabag-kabag lalu langsung turun kekaryawan
6. Budaya kerja di dalam organisasi ini?
Jawaban : biasanya kita masuk jam7,kalo soal pengajian pasti tiap bulan ada dan minggu kliwon pasti,keculi ada bulan-bulan tertentu seperti maulud dan waktu dibulan puasa pasti ada
7. Kondisi karyawan secara umum, seperti jumlah?
Jawaban:sampai sekarang kira-kira ada 120 sampai 130 karyawan,kalau dibagikan ada yang dibagian produksi,pracetak,dan marketing
8. Bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan ini?
Jawaban : pencapaian ya ada target-target tertentu. Contohnya dibulan ramadhan mencetak kalender-kalender,ada juga setelah itu tahun ajaran baru,pasti ada target-targetnya
9. Bagaimana produksi percetakan dan penerbitan dari perusahaan?
Jawaban: kalau percetakan pasti mencetak yang berhubungan dengan kalender,undangan,dan buku pelajaran. Kalau dipenerbitanya ya karena kita berorientasi dan segmen-segmen agama,maka segmennya dipesan tren dan disekolah madrasah
10. Bagaimana segi pemasaran diperusahaan ini?
Jawab: tiap tahun kita punya target tertentu,apalagi dibulan ramadhan dan bulan syawal,pasti ada peningkatan yang signifikan
11. Bagaimana komunikasi formal antar atasan dan bawahan yang terjadi sekarang?

Jawaban: jika ada meeting dan yang berhubungan dengan formal sejauh ini baik semua, karena loyalitas karyawan cukup bagus.

12. Bagaimana menciptakan komunikasi yang baik?

Jawab: kita mencoba bertanya ke karyawan maunya seperti apa, biasanya tiap bulan tertentu diadakan wisata religi, dan akan diadakan umroh untuk loyalitas karyawan

13. Misalnya secara formal komunikasi dari bawahan ke atasan ?

Jawaban : baik-baiksaja

14. Bagaimana komunikasi formal antara karyawan ke karyawan?

Jawaban: baik-baik saja, mungkin juga terkadang ada masalah antar sesama kabag-kabag tetapi itu bisa diselesaikan secara baik-baik

15. Bagaimana komunikasi secara informal dari atasan ke bawahan?

Jawaban: tidak ada masalah, karena tiap bulan dan minggu ada perkumpulan seperti pengajian yang membuat lebih erat komunikasinya

16. Ada tidak media yang digunakan untuk berkomunikasi misalnya WA?

Jawaban: selama ini dibagian marketing sudah punya grup-grup masing-masing untuk mempermudah memberikan informasi

17. Bagaimana proses recruitmen karyawan disini, serta syarat dan ketentuannya?

Jawaban: biasanya tiap bagian kalau membutuhkan diomongin ke HRD, dari HRD nanti dilingkungan perusahaan ntah itu info-info dari karyawan itu sendiri, ntah itu ponakan, kerabat atau siapa saja. Jika tidak ada akan diadakan open recruitment sendiri

18. Bagaimana sikap dan perilaku karyawan disini?

Jawaban: selama ini baik, yang jelas kita mempunyai aturan dan ketentuan-ketentuan sendiri seperti tidak boleh membawa hp saat bekerja

19. Bagaimana kualitas dan kinerja karyawan selama bekerja diperusahaan ini?

Jawab: cukup baik, karena di dalam bagiannya pasti ada ketuanya masing-masing

20. Bagaimana penerapan penghargaan dari perusahaan ini?

Jawaban: biasanya hanya kabag yang memberitahu seperti ada bonus-bonus, dan saya sudah utaranyamungkin jika sudah waktunya akan ada umroh

21. Ada tidak gangguan di pekerjaan? Cara mengatasi?

Jawaban: selama ini tidak ada. Cara mengatasinya ya kita bisa diskusikan dan atasi bersama dan mencari solusi yang terbaik

22. Bagaimana pelaksanaan SOP karyawan?

Jawab: SOP sudah jelas dalam struktural perusahaan

23. Bagaimana penerapan sanksi dalam perusahaan?

Jawaban: itukan ada SP 1-3, jika keterlaluhan bisa saja dikeluarkan

24. Program pendidikan karyawan di perusahaan? Tidak ada program pelatihan, tidak ada peningkatan motivasi?

Jawaban: program pendidikan karyawan biasanya ada yang disekolahkan ada juga diklat dan dikirimkan keluar kota, program pelatihan pasti ada yaitu untuk spesialisasi seperti pracetak dan biasanya kita diundang dari Departement agama untuk mendidik karyawan mereka. Jika program peningkatan motivasi tiap minggu pasti ada pengajian dan siraman rohani ,tapi untuk mendatangkan yang professional belum ada

25. Bagaimana program penghargaan dan penerapan dalam perusahaan?
Jawab: ada semacam presentase atau target, jika memenuhi ya pastikan dikasih bonus-bonus
26. Program acara khusus dari perusahaan setiap tahun?
Jawaban: ada pengajian setiap minggu Kliwon
27. Ada tidak media komunikasi seperti WA yang digunakan perusahaan dan bagaimana penerapannya?
Jawab: ada, semuanya berjalan baik dan mereka sudah menerapkannya yang bertujuan untuk memberi informasi-informasi sehingga bisa lebih efektif kerjanya
28. Bagaimana agar karyawan merasa dihargai perusahaan?
Jawaban: karyawan disini loyalitasnya tinggi, untuk membentuk loyalitas karyawan dengan cara kita mensupport pendidikan mereka dan kesehatan mereka, jadi dengan cara itu akan membentuk sikap loyalitas yang tinggi kepada perusahaan
29. Bagaimana upaya antar karyawan merasa dihargai dan ada rasa saling memiliki?
Jawaban: kita mencoba jika ada target kita bagi-bagi, sehingga karyawan akan merasa saling memiliki
30. Bagaimana peningkatan motivasi karyawan selama bekerja disini?
Jawab: selama ini yang kita jalankan untuk karyawan ya bahwa kebutuhan karyawan kita penuhi, seperti dalam hal masalah kesehatan dan pendidikan. Dari perusahaan mencoba untuk memenuhi itu
31. Bagaimana kreatifitas karyawan selama bekerja disini?
Jawab: antar karyawan tidak ada masalah, semua kreatif dan baik-baik saja
32. Bagaimana prestasi karyawan selama bekerja disini?
Jawaban: dalam target-target tertentu dalam marketing, produksi dan dipergudangan itu satu kesatuan, jika memenuhi target ya kita bagi rejeki semua
33. Ada tidak kejadian negative dalam perusahaan, berapa sering, dan bagaimana cara mengatasi?
Jawaban: selama ini belum ada karena faktor agama menjadi peran penting yang menjadikan tidak adanya hal-hal negative
34. Bagaimana keefektifan karyawan jika dilihat dari jumlah?
Jawab: sampai sekarang belum efektif, karena selama ini dan sampai sekarang diperkirakan akan terus menambah karyawan
35. Bagaimana komunikasi secara vertikal dan horizontal?
Jawaban: antar karyawan ke karyawan baik karena mereka cukup komunikatif, sedangkan antar karyawan dan atasan juga cukup baik
36. Tingkat kepercayaan karyawan ke perusahaan itu gimana?
Jawaban: karena unsur-unsur karyawan sudah terpenuhi seperti masalah kesehatan dan lain halnya, maka mereka akan tenang dalam bekerja
37. Bagaimana penerapan etika karyawan ke perusahaan?
Jawab: ada beberapa yang sudah di SOP in dan sudah tertera di struktur, misalnya dalam bekerja tidak boleh membawa hp, tidak boleh keluar dari bagian masing-masing, dan masih banyak yang lain yang sudah tertera di SOP
38. Bagaimana jika terjadi pelanggaran etika?

Jawab: biasanya kepala bagian masing-masing akan memberikan tindakan

39. Bagaimana menciptakan rasa keadilan antar sesama ?

Jawab: kita samakan antar karyawan masing-masing dengan begitu akan menimbulkan rasa keadilan

40. Bagaimana pandangan/anggapan karyawan terhadap perusahaan?

Jawaban: yang kita lihat tidak ada laporan-laporan yang signifikan, mereka semua merasa happy-happy saja

41. Bagaimana keyakinan karyawan ke perusahaan?

Jawab: selama ini dari tahun ke tahun, mereka akan tahu pada bulan apa yang ramai dan pada bulan apa yang stuck, harapan untuk kedepannya insyaallah perusahaan ini akan tetap eksis

42. Bagaimana harapan karyawan dalam perusahaan sudah terpenuhi?

Jawaban: harapan saya sebagai pimpinan disini, karyawan harus komunikatif antar bagian, jika ada masalah ya diomongkan saja biar tidak ada salah paham

43. Bagaimana mengatasi konflik perusahaan dengan karyawan?

Jawab: Biasanya dibagian tertentu diselesaikan dengan bagian personalia

44. Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan?

Jawaban: selama ini sudah mematuhi aturan

45. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan ini?

Jawaban: selama ini tidak ada masalah, mereka cukup bertanggung jawab karena ada target-target tertentu yang harus diselesaikan

46. Disini banyak karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja disini. Kenapa karyawan mau bekerja disini selama puluhan tahun?

Jawaban: karena memang loyalitas karyawan cukup tinggi, karena juga karyawan itu tinggal di daerah sini. Karyawan yang puluhan tahun bekerja loyal karena pendidikan mereka berasal dari madrasah-madrasah, dan disini perusahaannya mencetak buku yang berisikan agama jadi saling berkaitan satu sama lain, mereka juga bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji tetapi juga untuk mendapatkan keberkahan di dunia dan di akhirat, itu yang kita tanamkan. Jadi itulah yang membuat karyawan disini loyal kepada perusahaan kita

47. Bagaimana pengabdian karyawan dalam perusahaan ini?

Jawab: cukup bagus, loyalitas juga cukup bagus. Jika memenuhi target pasti akan dikasih bonus, kebanyakan dari mereka juga bertanggung jawab

48. Bagaimana kesanggupan dan kemampuan dalam bekerja selama ini, berdasarkan dari karyawan dan juga dari bapak sendiri?

Jawaban: kalau dari karyawan loyalitas dan totalitas cukup baik

49. Pesan dan harapan bapak untuk generasi selanjutnya?

Jawab: karena sekarang itu sudah memasuki zaman millennial jadi kita harus mempersiapkan generasi-generasi selanjutnya yang lebih handal untuk menyongsong zaman millennial kedepannya

LAMPIRAN 2

DOKUMENTASI PENELITIAN



Bersama dengan Pak Supangat dan anak buahnya



Wawancara dengan Bapak Sufyanto





Wawancara dengan Bapak Nur Iseh



Wawancara dengan Bapak Yunus



Wawancara dan Foto Bersama Direktuk Utama



Pengajian Selapanan (Minggu Kliwon)

