

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Surya Indofood Indonesia merupakan perusahaan yang menghasilkan produk roti pia yang beralamatkan di Lingkungan Purworejo, Kelurahan Sutojayan, Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar. Sejarah berdirinya perusahaan dimulai saat Bapak Darmawan membuat roti di PT. Surya Bakery Lampung, dimana perusahaan tersebut milik Bapak Krisno. Pada tahun 2004 pulang dari Sumatera dan mencoba merintis usaha bisnis roti berupa bolu cake sampai dengan tahun 2008.

Pada Tahun 2008-2009 Bapak Darmawan mulai membuat roti bakery yang diberi nama “Ridho Bakery” yang beralamatkan di Lingkungan Purworejo, Kelurahan Sutojayan, Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar. Namun “Ridho Bakery tidak berjalan lama, karena usaha yang tersebut sudah ditutup dan tidak memproduksi roti yang bernama Ridho Bakery itu lagi.¹

Pada tahun 2011 Bapak Krisno pemilik PT. Surya Bakery Lampung membuka cabang pabrik roti di Lingkungan Purworejo yang diberi nama

¹ Anis Fitri Dzakiyah, Skripsi: “*Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Hasil Penjualan Roti Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam (Studi Kasus CV. Surya Food Indonesia Lingkungan Purworejo, Kelurahan Sutojayan, Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar)*”, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal. 126-127.

CV. Surya Food Indonesia, dan mempercayakan Bapak Darmawan untuk menjadi direktur di perusahaan tersebut. Sehingga bisa diartikan bahwa CV. Surya Food Indonesia ini merupakan anak cabang dari PT. Surya Bakery Lampung.

Pada saat didirikan cabang ini, produksi CV. Surya Food Indonesia masih seputar roti pia isi kacang yang harganya Rp 500,00, akan tetapi produksi roti ini masih belum begitu banyak, sekitar 1-3 karung tepung yang kisaran paling banyak adalah 1,5 kwintal. Alat yang digunakanpun sangat berbeda dengan sekarang, dahulu hanya menggunakan pemanggang yang dinamakan *oven rotary* menggunakan uap. Hingga akhirnya perusahaan mulai memproduksi roti dobel atau luksor yang berisi coklat. Selain itu juga ada roti panjang berisi pia, yang memiliki komposisi yang sama namun bentuk yang berbeda.

Pada tahun 2014 roti pia sudah mulai hilang karena konsumen lebih suka dengan produk roti luksor dan panjang. Sehingga produksi pia dihentikan sampai dengan tahun 2017. Namun pada awal 2018 dengan perjuangan yang lumayan sulit, perusahaan mencoba membuat roti pia kembali namun dengan harga Rp 1000,00. Dengan kembali memproduksi roti pia ini, maka perlahan roti luksor dan roti panjang juga dihilangkan. Pada saat itu produksi masih belum begitu banyak, bahkan penggunaan tepung tidak mencapai 35 karung atau sekitar 1 ton. Akhirnya dengan kesabaran dan kegigihan marketing dalam memasarkan roti pia tersebut, sekarang produksi roti pia sudah mencapai 3 ton tepung setiap harinya.

Dengan banyaknya permintaan roti pia ini, maka perusahaan membutuhkan bantuan tenaga kerja yang cukup dalam produksi maupun pengelolaan perusahaan. Sehingga dengan banyaknya tenaga kerja yang digunakan, mengharuskan perusahaan memilih strategi yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia.²

CV. Surya Food Indonesia dipandang memiliki budaya religius yang kuat dalam aktivitas bisnis serta manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan. Selain dari sisi ritual yang diterapkan pada karyawannya, namun perusahaan ini juga menerapkan nilai-nilai religiusitas dengan menjalin hubungan sosial yang baik dengan masyarakat. Diantaranya adalah pemberian bantuan pembangunan jalan sekitar perusahaan, pemberian bingkisan menjelang Hari Raya Idul Fitri sebagai bentuk zakat yang dikeluarkan perusahaan, serta pembagian nasi bungkus di masjid sekitar tempat produksi perusahaan yang dilakukan secara rutin sebagai kedermaan dihari jumat.

Pengamalan nilai-nilai religi dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia sudah dilaksanakan dari awal berdirinya perusahaan hingga sekarang. Hal ini didasarkan pada misi perusahaan dimana menjadikan perusahaan sebagai ladang amal dan sarana dakwah untuk mendapatkan ma'isah dari Allah SWT.

² Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang dan Humas, pada tanggal 23 Januari 2020.

2. Visi dan Misi CV. Surya Food Indonesia

a. Visi

“ Menjadi Perusahaan roti yang mapan, luas, kuat, terkemuka, dan terdepan”.

b. Misi

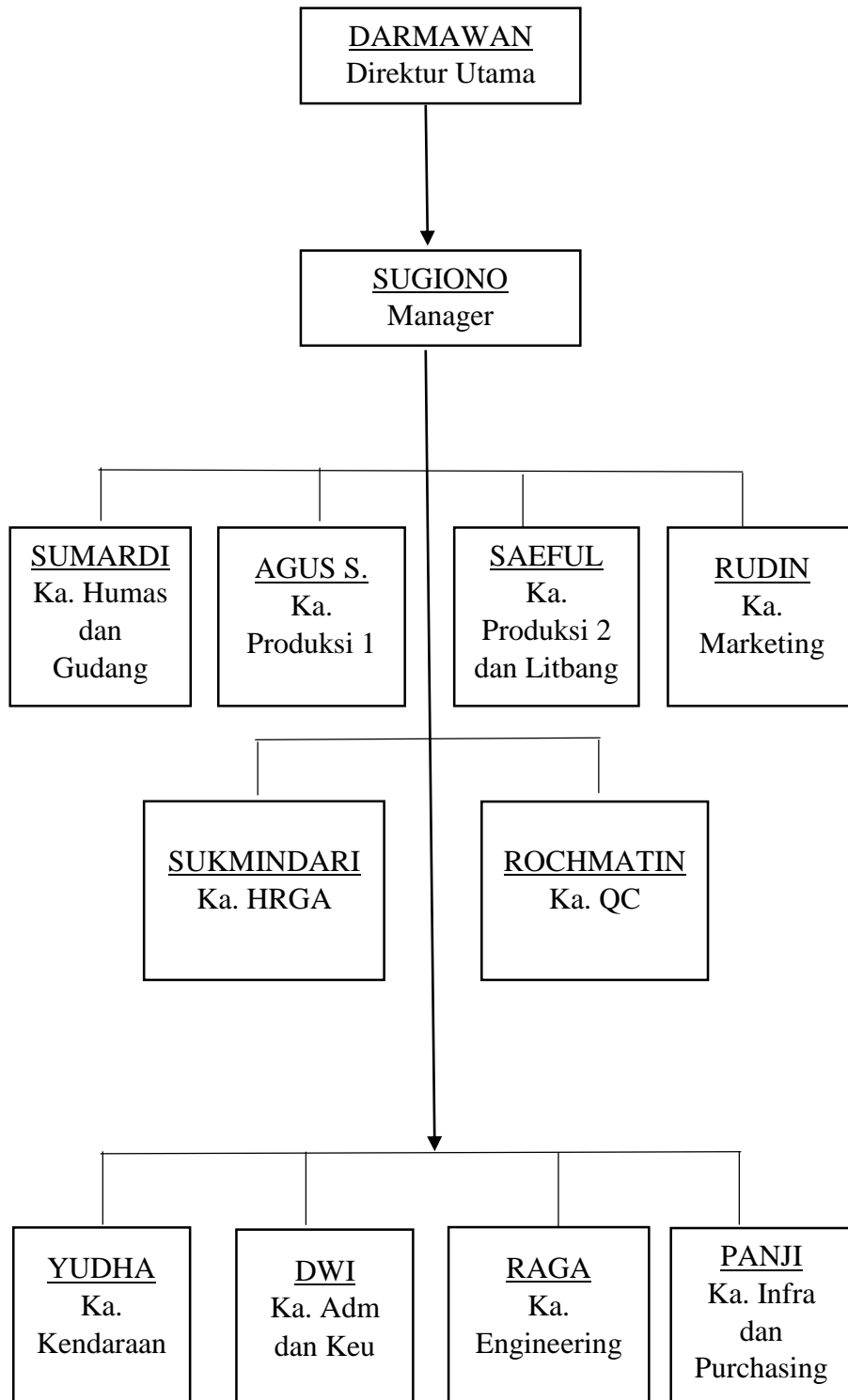
- 1) Memberikan kontribusi dakwah amal serta kesejahteraan gizi terhadap konsumen dan masyarakat dunia.
- 2) Meningkatkan pendapatan dan penghasilan yang baik bagi konsumen.
- 3) Menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan sebagai tempat bekerja untuk mendapatkan ma'isah dan beribadah untuk mentaati Allah SWT serta berkarya dan berprestasi.³

3. Produk yang dihasilkan CV. Surya Food Indonesia

- a. Pia Kacang Hijau.
- b. Pia Coklat.
- c. Pia Susu Vanila
- d. Pia Durian

³ Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA, pada tanggal 03 Februari 2020.

STRUKTUR ORGANISASI
CV. SURYA FOOD INDONESIA



B. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan berbagai wawancara dan observasi secara langsung dengan orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan ini. Pemilihan narasumber ini telah ditentukan oleh perusahaan serta pemilihan individu peneliti yang dianggap memahami manajemen perusahaan serta menjadi objek dalam pengaplikasian manajemen tersebut. Berikut adalah daftar nama responden yang menjadi narasumber dari proses penelitian secara rinci maupun tidak.

1. Bapak Darmawan selaku Direktur Utama.
2. Bapak Sugiono selaku Manager.
3. Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I.
4. Bapak Saeful selaku Kepala Produksi II dan Litbang.
5. Bapak Mardi selaku Kepala Gudang.
6. Ibu Sukmindari selaku Kepala Personalia (HRGA)
7. Ayu Novita selaku karyawan bagian foarming (produksi)
8. Syifaul Janan selaku karyawan bagian penjualan.

Peneliti telah melakukan pengamatan dengan proses wawancara langsung selama kurang lebih 1 bulan lamanya dengan waktu yang tidak berurutan. Selain dari wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung dengan mengikuti salah satu kegiatan yang diadakan di perusahaan. Hasil dari wawancara setiap narasumber tidaklah jauh berbeda, bahkan lebih cenderung sama.

Pada tahap ini, hasil temuan penelitian disajikan berdasarkan fokus penelitian tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia ?, bagaimana pengaruh religiusitas dalam pengembangan sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia ? dan bagaimana kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia ?.

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia ?

CV. Surya Food Indonesia telah menerapkan nilai-nilai religius dalam manajemen sumber daya manusia sejak mulai berdirinya perusahaan ini. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Sugiono selaku Manager Perusahaan ini.

“Di pabrik ini telah menerapkan nilai-nilai religi kepada karyawan sudah dari awal berdirinya perusahaan ini. Alasannya karena direktur dari perusahaan ini beragama Islam dan seorang Haji. Selain itu juga karena semua karyawan disini juga beragama Islam dan sudah dibuatkan perjanjian untuk mengikuti semua peraturan di awal penerimaan karyawan.”⁴

Ungkapan diatas juga selaras dengan paparan yang dijelaskan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi 1.

“Jadi owner kita itu dari Muhammadiyah dan beliau itu ingin orang yang bekerja itu sambil ibadah, sholat itu jangan sampai ditinggalkan, dari perusahaan sendiri menyediakan mushola, dan memberikan waktu istirahat untuk sholat. Kalau tujuan dari owner sendiri menerapkan sistem religi ini mungkin ingin mendirikan

⁴ Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

perusahaan yang berbasis dakwah, maksudnya yang di dalamnya dilaksanakan ibadah-ibadah untuk karyawan.”⁵

Hal serupa juga dijelaskan oleh Bapak Sugiono selaku Manager dari perusahaan.

“Di perusahaan ini sholat wajib dilaksanakan untuk karyawan, terlebih untuk karyawan laki-laki diwajibkan untuk selalu berjamaah, mengikuti pengajian juga menjadi kewajiban bagi karyawan laki-laki, jika tidak bisa di hari sabtu, maka bisa mengikuti yang hari minggunya”.⁶

Ungkapan diatas juga diperkuat oleh Bapak Darmawan selaku direktur CV. Surya Food Indonesia.

“Disini kami telah melakukan beberapa pengembangan karakter kepada karyawan melalui kegiatan-kegiatan yang Islami. Pada dasarnya bekerja adalah ibadah, sehingga selain dari mendapatkan upah untuk pemenuhan kebutuhan bisa dikatakan di perusahaan ini adalah proses pembentukan karakter karyawan. Sesuai dengan misi dari perusahaan yaitu menjadikan perusahaan sebagai media dakwah”.⁷

Karakter merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga dibutuhkan pendekatan yang tepat untuk pengembangan karakter tersebut, seperti pendekatan religi yang telah dilaksanakan oleh CV. Surya Food Indonesia ini. Hal ini seperti paparan yang disampaikan Bapak Darmawan.

“Jadi seperti ini, jika saya memberikan sejumlah uang kepada seseorang yang beriman dan akhlaknya baik, tentu saya tidak akan khawatir dengan uang tersebut. Namun sebaliknya, jika saya menitipkan sejumlah uang ke orang yang agamanya saja masih dipertanyakan dan memiliki akhlak yang kurang baik, apakah saya

⁵Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 21 Januari 2020.

⁶Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

⁷Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

akan dengan mudah untuk mempercayainya ?, nah maka dari itu mbak disini kita berusaha untuk bekerja sambil beribadah dengan pendalaman ilmu-ilmu agama yang nantinya juga berpengaruh pada karakter setiap karyawan itu sendiri. Disini kami juga berpatokan pada 4C, dimana C yang pertama adalah Character yang menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan”.⁸

Dalam beberapa paparan yang telah diungkapkan di atas membuktikan bahwa pendekatan religi sangat diunggulkan dalam pengelolaan karyawan di perusahaan ini. Tidak hanya pada indikator ritual, melainkan keempat indikator dalam dimensi religiusitas juga terlihat dalam proses bisnis yang di perusahaan ini. Selain itu pemasukan nilai-nilai religius juga bisa dilihat dari beberapa aktivitas manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu :

a) Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen yang diterapkan di perusahaan ini tidak hanya ditujukan untuk masyarakat sekitar, melainkan ditujukan untuk seluruh wilayah yang akan mendaftar menjadi tenaga kerja di CV. Surya Food Indonesia. Prinsip keadilan yang menjadi wujud dari dimensi keyakinan pada ajaran agama Islam juga diamalkan dalam proses perekrutan karyawan di perusahaan ini. Hal ini seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA perusahaan ini.

“untuk proses rekrutmen kita tidak hanya menerima dari lingkungan sekitar, melainkan juga dipertujukan untuk masyarakat umum, bahkan jika sangat diperlukan kami juga menggunakan media sosial untuk menyebar lowongan pekerjaan

⁸Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

*di perusahaan, semua berhak untuk mendaftar, asalkan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan perusahaan”.*⁹

Hal ini juga telah diungkapkan oleh Syifaul Janan selaku karyawan bagian penjualan.

*“rumah saya jauh di Selopuro, saya bisa mendaftar sebagai karyawan di sini, karena saya tinggal di mess, jadi tidak terlalu memberatkan”.*¹⁰

Bapak Sugiono juga menjelaskan hal yang serupa pada wawancara periode pertama yang memperkuat penjelasan diatas.

*“kita tidak memberikan ketentuan harus dari mana karyawan itu tinggal, jadi proses penerimaan karyawan ini untuk umum dan tidak hanya berlaku untuk karyawan sekitar , soalnya disini kami juga menyediakan tempat tinggal atau kos yang wajib ditempati oleh karyawan laki-laki yang belum menikah”.*¹¹

Pada proses penerimaan calon tenaga kerja, perusahaan ini memiliki beberapa ketentuan yang sangat mengikat. Dimensi keyakinan pada agama Islam sangat diutamakan dalam proses penerimaan karyawan di perusahaan ini, seperti rekrutmen hanya ditujukan untuk calon tenaga kerja yang beragama Islam, diwajibkan untuk karyawan perempuan memakai hijab, serta seluruh karyawan diharuskan menyetujui perjanjian untuk patuh pada seluruh peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan mengikuti kegiatan religius seperti

⁹Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 23 Januari 2020.

¹⁰ Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

pengajian yang telah diungkapkan di awal penerimaan calon tenaga kerja. Hal ini seperti yang telah dipaparkan oleh Bapak Sugiono.

*”untuk ibadah, pastinya sama, karena memang perusahaan ini hanya merekrut karyawan yang beragama Islam, walupun memang owner kita dari organisasi Muhammadiyah namun untuk organisasi keislaman disini tidak terlalu dipermasalahkan, selain itu juga setiap karyawan perempuan disini juga diharuskan memakai jilbab, sholat jamaah dan pengajian juga diwajibkan untuk karyawan laki-laki”.*¹²

Ungkapan tersebut juga sesuai dengan penjelasan dari Bapak Darmawan.

*”disini kami memang mengharuskan karyawati untuk memakai hijab, pastinya memang sulit jika karyawati harus memakai pakaian yang syar’i, maka dari itu ya perlahan yang penting karyawati disini sudah menutup auratnya dengan memakai kerudung”.*¹³

Penjelasan yang disampaikan dari Bapak Darmawan dan Bapak Sugiyono diatas juga diperkuat dari hasil yang diperoleh dari wawancara bersama Ayu Novita karyawan bagian foarming (produksi) yang juga membenarkan hal tersebut.

*“memang semua karyawan harus beragama Islam, semua karyawan putri juga diharuskan memakai jilbab, ada juga peraturan larangan pacaran di perusahaan ini”.*¹⁴

Menurut beberapa keterangan responden diatas dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa unsur keislaman memang sangat terlihat dari proses awal perekrutan calon tenaga kerja, yaitu dengan

¹² Ibid.

¹³ Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur Utama CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

¹⁴ Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

penetapan kriteria dan syarat keislaman yang dimiliki calon tenaga kerja.

Selain itu unsur keterbukaan juga sangat dibutuhkan dalam proses penerimaan calon tenaga kerja dalam manajemen berorientasi pada keyakinan keislaman. Hal ini sangat diperlukan agar nantinya tidak akan terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan perusahaan, dan tidak ada yang merasa dirugikan karena memang sudah dibicarakan diawal sebelum karyawan itu memasuki perusahaan. Hal ini juga telah diterapkan dalam manajemen penerimaan karyawan di perusahaan ini. Seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Sukmindari.

*“pastinya keterbukaan ini diperlukan, jadi dari waktu interview kita sudah bilang ke calon tenaga kerja, bagaimana, apakah kamu sanggup untuk bekerja dengan gaji yang tidak terlalu besar namun dengan kerja yang cukup berat dan peraturan yang harus terpenuhi?, kalau memang iya nanti dilanjutkan, tapi tetap tidak langsung bisa diterima, karena harus menunggu antrian”.*¹⁵

Hal yang serupa juga dibenarkan oleh Syafiul Janan karyawan dari bagian penjualan.

*“Jadi dari awal disini juga sudah terbuka, memberi tahu bagaimana kerjanya dan gaji yang akan diterima bahkan peraturan apa saja yang harus dipenuhi”.*¹⁶

Ayu Novita juga menambahkan jika adanya unsur keterbukaan di awal proses *interview*.

¹⁵Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 23 Januari 2020.

¹⁶Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

“kalau saya dulu juga diberitahu bagaimana kerjanya, trus gaji yang saya dapatkan, tapi kalau untuk masalah penempatan di bagian apa, perusahaan yang menentukan, pas interview masih belum tau”.¹⁷

Secara pendidikan formal, perusahaan ini tidak memiliki batasan dalam pengambilan tenaga kerja, dalam artian lain pendidikan dari setiap karyawan akan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang akan diberikan kepada calon pekerja tersebut. Proses seleksi dari setiap karyawanpun sama, walaupun dibawa oleh orang dalam, perlakuan seleksi akan tetap sama, dimana harus mengirimkan surat lamaran pekerjaan terlebih dahulu kemudian dipanggil untuk wawancara, dan itupun dengan sistem antrian, siapa yang terlebih dahulu mendaftar jika sudah memenuhi kriteria akan dipanggil untuk wawancara, karena memang keadilan harus selalu diterapkan. Seperti penjelasan yang diungkapkan Ibu Sukmindari.

“kami tidak membatasi latar belakang pendidikan dari calon karyawan, jadi memang ada bagian-bagian tertentu yang memang dari smp pun bisa, karena mungkin akan lebih membutuhkan dari segi tenaga, namun jika dalam pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan pikiran yang mumpuni pastinya kita akan mencari yang sarjana”.¹⁸

Penjelasan dari Syifaul Janan juga menambahkan ungkapan yang telah dipaparkan ibu Sukmindari.

¹⁷Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

¹⁸Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 23 Januari 2020.

“saya dulu alumni dari STMI, saya tau tempat ini dari teman, akan tetapi saya tetap mengikuti prosedur penerimaan tenaga kerja dengan mengikuti interview”¹⁹

b) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan memang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja dari karyawan suatu perusahaan. Namun berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan jika pelatihan *skill* dari karyawan masih jarang untuk digunakan. Hal ini sesuai dengan pemaparan Bapak Darmawan selaku Direktur Utama.

”kalau untuk masalah pelatihan kemampuan dari karyawan memang hanya sekedar training bulan-bulan awal karyawan mulai bekerja. itupun dengan senior yang sudah lama kerja disini. Kalau sampai mendatangkan ahli dalam bidang tersebut masih belum ada”²⁰

Namun pelatihan dan pengembangan bersifat religi memang telah dilakukan secara rutin di perusahaan ini. Dimensi peribadatan (ritual) dan dimensi pengetahuan agama diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusi di perusahaan ini. Seperti kewajiban sholat berjamaah dan pengajian yang didasarkan pada kitab dan disampaikan oleh ustadz yang mumpuni . Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Agus Salim yang menyatakan:

¹⁹ Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

²⁰ Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur Utama CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

*“disini ada pengajian sabtu sore sekitar jam setengah 5 dan minggu malem senin, kalau tidak bisa mengikuti hari sabtu ya harus hari minggu, dan untuk sholat harus berjamaah”.*²¹

Bapak Sumardi :

*“banyak disini kegiatan religinya, sholat jamaah wajib untuk laki-laki, pengajian, ada juga pembacaan al-quran sesudah shubuh, bahkan kita juga mengadakan pengajian dengan masyarakat pada saat ramadhan, dibarengi dengan buka bersama”.*²²

Ibu Sukmindari :

*“disini itu wajib jamaah untuk sholat, setiap hari sabtu dan minggu juga diharuskan untuk mengikuti pengajian, tapi kalau untuk pengajian itu bisa ikut yang sabtu atau minggu, kalau minggu itu untuk laki-laki semua, tapi kalau sabtu itu laki-laki perempuan”.*²³

Bapak Sugiono:

*“seperti perjanjian di awal, jadi karyawan harus mengikuti kegiatan religi yang ada di perusahaan ini, seperti sholat berjamaah dan pengajian di hari sabtu minggu”.*²⁴

Syifaul Janan selaku karyawan yang tinggal di mess juga membenarkan hal tersebut.

*“Kalau untuk di mess juga harus ikut jamaah sholatnya. Itu untuk sholat 5 waktunya wajib jamaah semua. Kalau untuk pengajian itu terserah mau ikut sabtu atau minggu, ada juga pembacaan hadis ba'da maghrib, tapi kalau untuk pembacaan al-quran setelah shubuh itu sekarang jarang.”*²⁵

²¹Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

²²Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 23 Januari 2020.

²³Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

²⁴Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

²⁵Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

Namun jawaban berbeda datang dari Ayu Novita selaku salah satu karyawan perempuan di bagian *foarming*.

*“Kalau saya tidak mengikuti pengajian, karena saya tidak diwajibkan, sholatpun untuk perempuan juga tidak diwajibkan untuk berjamaah”.*²⁶

Setelah melakukan beberapa wawancara dengan narasumber dengan mendalam, peneliti mulai mendapatkan pemahaman baru bahwa kewajiban dalam sholat berjamaah dan pengajian diperusahaan ini diperuntukkan untuk karyawan laki-laki. Sebelumnya Bapak Agus Salim sudah menjelaskan bahwa :

*”untuk sholat jamaah itu sangat wajib dilakukan disetiap sholat, walaupun sholat shubuh, untuk karyawan yang tinggal di mess diwajibkan untuk selalu berjamaah, karena memang untuk laki-laki yang belum menikah diwajibkan tinggal di mess, kewajiban pengajian dan sholat berjamaah sangat ditekankan untuk karyawan laki-laki”.*²⁷

Hal serupa juga dijelaskan secara rinci oleh Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang.

*“untuk kewajiban sholat berjamaah dan kegiatan pengajian itu diperuntukkan untuk karyawan laki-laki. Ya karena laki-laki itu yang nantinya akan menjadi imam, sehingga untuk agamanya harus bagus, selain itu ya mayoritas kalau laki-laki itu kan sholatnya masih susah untuk dijaga, jadi kita menggunakan cara berjamaah ini agar terbiasa, walaupun mungkin awalnya ada rasa keterpaksaan, tapi lama-lama juga akan terbiasa”.*²⁸

²⁶Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

²⁷Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 21 Januari 2020.

²⁸Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 23 Januari 2020.

Setelah melakukan observasi langsung dengan mengikuti pengajian di hari sabtu, peneliti menemukan temuan baru dimana waktu pengajian tidak hanya di hari sabtu minggu, melainkan juga ada pengajian dihari jumat juga. Hal ini seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Ririn selaku administrasi marketing.

*“sebenarnya untuk pengajian ada tiga waktu dalam satu minggu, ada hari jumat sabtu dan minggu. Kalau untuk hari jumat itu untuk kepala divisi yang laki-laki, hari sabtu untuk staff dan karyawan laki-laki, perempuan juga boleh ikut, dan hari minggu untuk karyawan khusus laki-laki saja”.*²⁹

Dan ungkapan di atas juga dibenarkan oleh ibu Sukmindari dari HRGA.

*“memang benar ada pembagian waktu pengajian di perusahaan ini, kalau jumat khusus untuk kepala divisi laki-laki, yang sabtu minggu untuk staff dan karyawan diwajibkan untuk yang laki-laki, tapi perempuan boleh ikut yang hari sabtu”.*³⁰

c) Penilaian Kerja

Penilaian kerja dalam sebuah perusahaan pastinya sangat penting untuk dilakukan. Hal ini untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan serta kepatuhan peraturan yang telah dibuat dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan beberapa narasumber, peneliti menyimpulkan jika dalam penilaian kinerja dilakukan setiap hari. Dengan pengawasan

²⁹Wawancara dengan Ibu Ririn selaku Staff Administrasi Marketing CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 03 Februari 2020.

³⁰Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 03 Februari 2020.

melalui alat maupun pengawasan langsung. Hal ini sesuai dengan ungkapan dari Bapak Agus Salim.

*“kalau segi penilaian kerja kita melakukan setiap hari, karena kita adalah pabrik, jadi kita tidak meninggalkan prosedur-prosedur yang ditinggalkan pabrik. ada karyawan kita yang berprestasi, ada juga karyawan yang tidak beprestasi, jadi sebagai apresiasi untuk karyawan yang beprestasi bisa juga dengan kenaikan jabatan sebagai kepala bagian, sehingga otomatis untuk upah kan juga berbeda”.*³¹

Ibu Sukmindari:

*“penilaian kinerja bisa dari pantauan cctv, terus bisa juga dengan sistem absen, tapi absen hanya untuk pengajian, kalau sholat berjamaah hanya melalui pengawasan dari pengawas setiap bagian”.*³²

Bapak Sumardi :

*“kalau untuk segi penilaian kerja di setiap sholat jamaah memang tidak digunakan sistem absen, tapi dalam setiap bagian ada pengawas, jadi pasti akan diketahui siapa yang tidak ikut dan siapa yang ikut, bahkan juga ada pengawasan diluar, karena kadang juga ada yang ikut jamaah di masjid dekat pabrik, pasti perusahaan akan tau siapa yang tidak ikut jamaah disini atau diluar, karena memang sebagian ustadznya juga dari lingkungan sekitar pabrik, selain itu sebenarnya untuk pengawasan yang mutlak datangnya dari Allah, jadi kita juga serahkan kepada Allah”.*³³

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan sementara bahwa untuk sholat berjamaah bentuk pengawasan hanya berupa pengawasan dari pengawas bagian yang ada, dan untuk sistem absen digunakan untuk pengajian dan jadwal

³¹Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

³²Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

³³Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 23 Januari 2020.

masuk kerja absen manual dan *fingerprint*. Dimensi penghayatan yang terwujud dalam proses penilaian kerja di perusahaan ini adalah dengan diterapkan kewajiban dalam segi ritual dan pengetahuan agama yang ditujukan kepada karyawan mampu meningkatkan kesadaran pada karyawan bahwa wujud pengawasan yang mutlak adalah datang dari Allah, sehingga karyawan akan merasakan ketakutan jika melanggar apa yang tidak baik dan dilarang.

Selain itu penilaian kinerja yang diterapkan, perusahaan ini memang cukup disiplin dalam menanggapi pelanggaran peraturan dari karyawan. Seperti yang telah diungkapkan Bapak Sugiono pada saat wawancara.

*“disini setiap pelanggaran pasti ada konsekuensi, seperti pelanggaran tidak jamaah, tidak ikut pengajian dan pelanggaran lainnya. untuk pelanggaran pertama kita masih memberi peringatan, selanjutnya jika masih ada pelanggaran kita akan skors dengan tidak bekerja kira-kira 2 minggu tidak kerja. Dan kalau masih ada lagi ya terpaksa kita gantikan dengan yang lain, karena ya untuk apa lagi karyawan yang seperti itu”.*³⁴

Syifaul Janan:

*“pernah ada teman saya yang tidak ikut jamaah dhuhur sekali langsung dapat peringatan dari atasan”.*³⁵

³⁴ Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

³⁵ Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa dalam penilaian kinerja karyawan, CV. Surya Food Indonesia menerapkan kedisiplinan yang tinggi, hal ini bisa dilihat dari bagaimana konsekuensi dari setiap pelanggaran dari peraturan yang dibuat. Selain itu bentuk penilaian tidak hanya menggunakan bantuan alat seperti CCTV, tetapi juga pengawasan langsung dari kepala bagian, serta dimensi penghayatan pada agama yang ada pada diri individu juga menjadi pengawasan utama dari Tuhan.

d) Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menjadi motivasi bagi kinerja karyawan. Hal ini karena tujuan dari seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan imbal jasa guna pemenuhan kebutuhannya. Oleh sebab itu perusahaan harus mempertimbangkan secara baik dalam pemberian kompensasi bagi karyawan.

Dalam pemberian kompensasi berupa gaji karyawan, perusahaan membaginya menjadi tiga, yaitu untuk karyawan harian, karyawan borongan dan karyawan borongan. Hal ini seperti yang diungkapkan Ibu Ririn selaku Adminitrasi Marketing.

*“kalau untuk karyawan itu ada 3 bagian, ada karyawan bulanan, harian, dan borongan, jadi pemberian upahnya juga berbeda”.*³⁶

³⁶Wawancara dengan Ibu Ririn selaku Staff Administrasi Marketing CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

Hal serupa juga diungkapkan Ayu Novitasari selaku karyawan yang sistem gajiannya dihitung berapa banyak produk yang dikerjakan setiap harinya.

*“kalau untuk saya pemberian gaji berbeda, saya gaji setiap minggu, dan untuk berapanya itu tergantung jumlah permintaan sama juga berapa yang kami dapatkan setiap harinya, kalau hitungannya itu di saya karungan. Jadi berapa karung tepung yang bisa saya adon dalam satu hari dan diakumulasikan pada gaji di hari minggu itu”.*³⁷

Kompensasi berupa gaji yang diterima oleh karyawan itu bisa dikatakan cukup adil. Maksudnya adil disini sesuai dengan apa yang dikerjakan. Seperti yang telah diungkapkan oleh Bapak Saeful Kepala Produksi Litbang.

*“kalau disini itu sebenarnya pemberian upahnya itu sama, yang pastinya untuk karyawan biasa dengan kepala divisi juga beda, semua sudah disesuaikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan”.*³⁸

Ibu Sumindari juga menambahkan penjelasannya mengenai pemberian gaji di perusahaan ini.

*”kalau untuk masalah gaji itu awal-awal sama, sudah ada penetapannya masing-masing, sambil masa training, kalau bagus ya pasti naik dalam 3 atau 4 bulan, tapi nanti kalau dirasa memang kurang bagus ya bisa turun lagi”.*³⁹

Ayu Novita juga memberikan penjelasannya mengenai keadilan pemberian upah di perusahaan ini.

³⁷Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

³⁸Wawancara dengan Bapak Saeful selaku Kepala Produksi II dan Litbang CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 21 Januari 2020.

³⁹Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 03 Februari 2020.

*“alhamdulillah upahnya menurut saya sudah sesuai, dan hak saya juga sudah terpenuhi dalam setiap minggunya”.*⁴⁰

Syifaul Janan juga memberikan penjelasan mengenai kompensasi yang sudah ia dapatkan.

*“kalau untuk gaji saya belum mendapatkan sepenuhnya, soalnya saya masih dalam masa training, tapi ya saya tetap dapat dan menurut saya juga sesuai karena saya juga masih masa training”.*⁴¹

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti bisa menarik kesimpulan sementara bahwa di perusahaan ini pemberian kompensasi berupa gaji sudah sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, karena dari awal memang sudah ditekankan imbal jasa yang akan didapatkan pada karyawan.

Selain dari pemberian kompensasi berupa gaji pokok, ternyata banyak sekali kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan. Diantaranya pemberian tempat tinggal atau mess, beserta dengan alat-alat yang dibutuhkan sehari-hari. Hal ini merupakan wujud dari dimensi pengalaman yang menitik beratkan pada kepentingan sosial. Selain itu ada pemberian bonus bagi karyawan. Hal ini seperti yang telah diungkapkan Bapak Agus Salim.

“ Jadi kalau yang masih bujang tinggal di mess itu kita menyediakan tempat, menyediakan makan 3-4 kali, trus untuk cuci mandi itu juga kita sediakan, tapi itu untuk yang di mess, kalau yang sudah berkeluarga kadang juga ada tunjangan

⁴⁰Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

⁴¹Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

*keluarga, ada juga insentif atau bonus lah, apabila produksi kita banyak, ya kita juga ada bonus juga ”.*⁴²

Hal serupa juga diungkapkan oleh Ayu Novita.

*“bonus ada, jadi kalau kita nggak pernah izin dalam satu minggu, karena saya kan borongan, jadi itu ada tambahan bonus diluar gaji, kalau untuk masalah di mess yang saya tau itu ada makan 3 kali trus sabun juga disediakan ”.*⁴³

Selain itu menurut Bapak Mardi ada *reward* berupa umrah.

Namun untuk saat ini masih belum ada lagi *reward* berupa umrah bagi karyawan yang taat peraturan dan agamanya.

*“ dulu ada karyawan dibagian gudang, memang taat agamanya, tokoh masyarakat, jadi mendapatkan hadiah umrah, tapi untuk sekarang masih belum ada lagi ”.*⁴⁴

Pemberian *reward* berupa pemberangkatan umrah ini menjadi bentuk pemberian motivasi kepada karyawan yang mengarah kepada peningkatan kinerja dari karyawan dalam segi ritual individu.

Selain penerapan religiusitas dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan, CV. Surya Food juga memberikan bantuan sosial dan kepedulian sosial sebagai wujud pengeluaran zakat dan shodaqah kepada masyarakat sekitar. Kepedulian ini bisa berupa bantuan pembuatan jalan sekitar lingkungan pabrik, pengeluaran zakat berupa pemberian sembako kepada masyarakat dan karyawan menjelang hari raya

⁴²Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 21 Januari 2020.

⁴³Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

⁴⁴Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 23 Januari 2020.

idul fitri, serta pemberian nasi bungkus secara rutin pada hari jumat dimasjid dekat pabrik. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Sukmindari .

*“Aspek sosial ke masyarakat masih berupa bantuan pembuatan jalan aspal sekitar pabrik, dimana bantuan itu berupa tenaga dan dana, selain itu pemberian konsumsi berupa hasil produksi roti kepada masyarakat yang melaksanakan suatu kegiatan bersama. Kita juga memiliki kegiatan rutin pengiriman nasi bungkus setiap hari jumat di masjid dekat pabrik, sebagai wujud pengeluaran shodaqah perusahaan”.*⁴⁵

Hal serupa juga diungkapkan oleh Ibu Ririn selaku staff di CV. Surya Food Indonesia.

*“memang dari segi ritual kita hanya fokus untuk karyawan, akan tetapi dari sosial kita juga memberikan bentuk kepedulian kita kepada masyarakat sekitar pabrik, biasanya kita adakan rutin jumat berkah dengan memberikan nasi bungkus di masjid sekitar perusahaan, selain itu pemberian sembako sebagai wujud pengeluaran zakat juga kita salurkan ke masyarakat menjelang hari raya Idul Fitri”.*⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa CV. Surya Food Indonesia telah memberikan bentuk kepedulian sosial kepada masyarakat sekitar. Bentuk kepedulian ini merupakan perwujudan dari dimensi pengalaman yang menitik beratkan kepada kepedulian sosial sebagai akibat dari ajaran agama Islam yang dianut oleh perusahaan.

⁴⁵Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 03 Februari 2020.

⁴⁶Wawancara dengan Ibu Sukmindari selaku Kepala HRGA CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 03 Februari 2020.

2. Bagaimana pengaruh religiusitas dalam pengembangan sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia ?

Religiusitas yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food memang sudah banyak dirasakan oleh perusahaan maupun lingkungan sekitar. Hal ini seperti yang telah diungkapkan Bapak Darmawan.

”pastinya ada pengaruhnya, kalau untuk mencari karyawan yang beragama Islam, nantinya kita kan enak buat kontrol dan pengembangan dari mereka.”⁴⁷

Penjelasan lain juga diberikan oleh Bapak Sugiono.

*“seperti ini jadi pasti akan ada pengaruhnya, dari yang awalnya orang tersebut diluar agamanya masih belum bagus, nah walaupun disini pastinya awalnya akan terpaksa melakukan kegiatan-kegiatan agama seperti berjamaah nantinya kan juga akan terbiasa”.*⁴⁸

Bapak Sumardi:

*“kalau untuk lingkungan, masjid di sekitar sini juga makin banyak yang menempati untuk ibadah, soalnya terkadang kan juga ada karyawan yang ikut jamaah di masjid sekitar, nah dari itu itu juga bisa menambah citra dari perusahaan sendiri, walaupun memang niatnya memang untuk beribadah”.*⁴⁹

Selain dari penjelasan diatas, penggunaan religiusitas ke dalam manajemen di perusahaan juga berpengaruh pada karakter pada karyawan sehingga juga berimbas pada kinerja jadi karyawan itu sendiri , hal ini seperti yang telah diungkapkan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang.

⁴⁷Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur Utama CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Sugiono selaku Manager CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

⁴⁹Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 23 Januari 2020.

*“ seperti yang sudah saya katakan, orang yang sudah dididik dengan iman, kalau akan melakukan dosa pastinya akan takut, tujuannya bisa dikatakan untuk mendidik pribadi, mereka akan bertanggung jawab dengan apa yang sudah dibebankan kepadanya, karena mereka juga sudah mendapatkan apa yang mereka kerjakan ”.*⁵⁰

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Agus Salim.

*“dengan mereka didik disini sehingga memiliki religius yang tinggi, mereka akan menyadari hal yang baik dan tidak baik dilakukan, jadi harapan perusahaan menjadikan pekerjaan jadi berjalan dengan baik juga, hal ini kan juga berimbas pada sifat amanah dan tanggung jawab, jadi tidak ada keinginan ataupun misalkan waktunya kerja mereka menghilang atau melalaikan ”.*⁵¹

Hal serupa juga telah diungkapkan oleh Bapak Darmawan selaku

Direktur Utama di perusahaan ini.

*“jika saya memberikan sejumlah uang kepada seseorang yang beriman dan akhlaknya baik, tentu saya tidak akan khawatir dengan uang tersebut. Namun sebaliknya, jika saya menitipkan sejumlah uang ke orang yang agamanya saja masih dipertanyakan dan memiliki akhlak yang kurang baik, apakah saya akan dengan mudah untuk mempercayainya ? ”.*⁵²

Selain itu penerapan religiusitas dalam manajemen di perusahaan ini

juga telah dirasakan bagi karyawan sendiri. Hal ini sesuai ungkapan

Syifaul Janan.

*“pengaruhnya pastinya ada, kerja kita jadi makin nyaman, selain itu jadi lebih semangat bekerja, tidak hanya itu, sifat amanah kita diperkuat kembali sehingga tidak berani untuk melakukan hal-hal dosa khususnya pada saat bekerja juga ”.*⁵³

⁵⁰Ibid.

⁵¹Wawancara dengan Bapak Agus Salim selaku Kepala Produksi I CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 21 Januari 2020.

⁵²Wawancara dengan Bapak Darmawan selaku Direktur CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 25 Desember 2019.

⁵³Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

Ayu Novita juga mengungkapkan pengaruh penerapan religi terhadap pribadinya.

“mungkin seperti ini selain kita akan menambah tanggung jawab kita Allah, pastinya tanggung jawab kita terhadap pekerjaan juga semakin meningkat”.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas, peneliti menarik kesimpulan sementara jika penggunaan religius terhadap manajemen di perusahaan ini memiliki dampak positif tidak hanya bagi karyawan dan perusahaan, melainkan bagi lingkungan juga. Mulai dari adanya jalinan silaturahmi antara perusahaan dan lingkungan masyarakat sekitar, hingga peningkatan citra perusahaan di mata masyarakat. Selain itu penggunaan religius juga berpengaruh bagi sifat tanggung jawab dan amanah dari karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Dalam perwujudan dimensi ritual karyawan, mereka tidak akan merasakan kendala karena waktu sudah diberikan untuk karyawan melaksanakan apa yang sudah menjadi kewajibannya dalam beragama. Sedangkan untuk dimensi pengetahuan agama terlihat pada peran perusahaan selain menjadi tempat untuk mencari rezeki tetapi juga menjadi ladang untuk mendapatkan ilmu agama. Selain itu dengan adanya pengajian yang dilakukan secara rutin oleh perusahaan, menjadikan

⁵⁴Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020.

karyawan menjadi lebih mengetahui mana yang baik dan tidak baik untuk dilakukan yang dilandaskan pada ajaran agama yang telah diberikan.

3. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia ?

Dalam setiap pelaksanaan manajemen perusahaan pastinya ada kendala yang harus dihadapi. Namun setiap ada kendala pasti ada solusi yang bisa digunakan dalam menghadapi kendala tersebut. Nampaknya kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia dengan memasukkan nilai-nilai religius di perusahaan ini sudah bisa diantisipasi, sehingga dari awal berdirinya perusahaan sampai sekarang masih diterapkan sistem manajemen tersebut. Seperti ungkapan yang dipaparkan Bapak Sumardi.

*“yang namanya manusia dari habitat yang bebas terus langsung didik di dalam sistem yang seperti ini seakan-akan pasti mereka seperti penjara, terkadang mereka masih curi-curi waktu, kadang mereka mengikuti pengajian itu hanya untuk absen, tapi ya perlahan pastinya akan mulai terbiasa, jadi sistem absen ini sangat bagus agar kendala keterpaksaan itu bisa diantisipasi”.*⁵⁵

Ayu Novita juga menjelaskan mengenai kendala pelaksanaan religiusitas ini.

”kalau kendala itu pastinya ada unsur keterpaksaan, tapi karena saya tidak diwajibkan untuk pengajian, jadi jarang untuk mengikuti, kalau untuk sholat juga kan itu sudah kewajiban sendiri, mungkin kalau masalah kendala itu ada lagi ya pas masih pengadonan terus masuk waktu sholat, kan jadi jamnya berkurang karena saya

⁵⁵Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 23 Januari 2020.

*sistemnya borongan, tapi ya bukan dijadikan kendala juga, karena juga ada yang menggantikan pas lagi sholat seperti itu”.*⁵⁶

Ungkapan berbeda datang dari Syifaul Janan selaku karyawan bagian penjualan.

*“kalau saya alhamdulillah sampai sekarang belum menemukan kendala apapun, karena dilakukan secara ikhlas, lagi pula masalah ibadah untuk kepentingan sendiri, jadi ya memang sudah menjadi kewajiban kita”.*⁵⁷

Selain dari kendala-kendala yang diungkapkan diatas, ada juga kendala teknis yang dialami oleh perusahaan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Bapak Saeful.

*“kalau dari saya hanya dari segi mesin, karena mesin itu tidak selalu bisa dikatakan normal, seperti tiba-tiba spiralnya patah, jadi yang biasanya jalan 3 jadi cuma bisa jalan 2, kan mengakibatkan produksi juga berkurang”.*⁵⁸

Kendala-kendala lain yang diungkapkan Bapak Sumardi seperti yang telah diungkapkannya.

*“ada juga kendalanya dari segi tempat, dulu ada pengajian dengan masyarakat disini berjalan sudah hampir 3 tahun itu setiap bulan, tapi sekarang masih sulit untuk dilaksanakan kembali karena tempat yang belum memadai untuk menampung masyarakat banyak, tetapi kalau untuk buka puasa bersama itu setiap tahun masih berjalan”.*⁵⁹

⁵⁶Wawancara dengan Ayu Novita selaku Karyawan Bagian Foarming CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 01 Februari 2020 .

⁵⁷Wawancara dengan Syifaul Janan selaku Karyawan Bagian Penjualan CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 03 Februari 2020.

⁵⁸Wawancara dengan Bapak Saeful selaku Kepala Produksi II dan Litbang CV. Surya Food Indonesia, pada tanggal 21 Januari 2020.

⁵⁹Wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Kepala Gudang Dan Humas CV. Surya Food Indonesia , pada tanggal 23 Januari 2020.