

Pedoman Wawancara

PENERAPAN STRATEGI KOMPENSASI

1. Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada ?
2. Apakah yang mendasari pimpinan untuk membuat strategi kompensasi?
3. Apa saja factor yang dilihat dalam pembuatan strategi kompensasi ?
4. Bagaimana proses dalam pembuatan strategi kompensasi ?
5. Mengapa strategi yang dipilih seperti itu?
6. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan efektif?
7. Apakah dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan?
8. Adakah hambatan dalam penerapan strategi kompensasi?

KOMPENSASI

1. Kapan karyawan menerima kompensasi?
2. Apa saja factor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?
3. Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan ?
4. Mengapa karyawan perlu diberi kompensasi?
5. Apakah pemberian kompensasi efektif bagi perusahaan?
6. Tujuan diterapkan kompensasi ?

PRODUKTIVITAS

1. Bagaimana perusahaan mengukur produktivitas karyawan?

2. Apa saja factor yang bisa menambah produktivitas karyawan?
3. Apakah pemberian kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan?
4. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan?
5. Apakah strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan ?



Transkrip Wawancara

NARASUMBER 1

Nama : Tyas

Umur : 25

Alamat : Sidodadi RT 06/ RW 01 Pajang Lawean Surakarta

Pekerjaan : SPG (Bagian Pemasaran Produk)

Penulis : “namanya siapa mbak ?”

Narasumber : “ Tyas”

Penulis : “kerjanya disini dibagian apa mbak ?”

Narasumber : “SPG aja”

Penulis : “Jadi buat pemasaran-pemasaran aja ya mbak ?”

Narasumber : “iya pemasaran aja di bagian toko”

Penulis : “kerja disini sudah berapa lama mbak ?”

Narasumber : “sudah 4 tahun”

Penulis : “4 tahun ? lama juga ya mbak yah...”

Narasumber : “lama, dari akhir 2014 (saya tuh disini 2013 ya pak ya? akhir 2013
) iya akhir 2013.”

Penulis : “disini tuh kalo di toko pekerja itu kan ada kompensasi atau bonus-
bonus yang dikasih , mbak pernah dapet atau emang ada atau enggak
?”

Narasumber : “iya emang dapet itu setiap bisa mencapai target 60 juta perbulan”

Penulis : “kalo kompensasinya itu berupa apa mbak ? kayak materi atau apa gitu ?”

Narasumber : “ iya pasti materi bonus uang sekalian sama gaji sih”

Penulis : “ itu tuh berpengaruh atau enggak sih mbak ? kayak adanya bonus atau kompensasi itu sama kinerja kita disini ?”

Narasumber : “ iya sebenarnya sih ada kan biar lebih giat sih maksudnya..”

Penulis : “menurut mbak sendiri penting ngga sih mbak adanya strategi kompensasi sama atasan itu yang dibuat apa ya... kayak biar karyawan itu betah lah disini atau menarik karyawan-karyawan yang baru mau masuk itu, kayak tertarik untuk daftar jadi karyawan disini”

Narasumber : “ strategi kompensasi yang dimaksud dalam materi tadi itu, berpengaruh “

Penulis : “ berarti berpengaruh adanya strategi kompensasi itu untuk karyawan ya mbak ?”

Narasumber : “ iya, karena bikin kita itu jadi lebih seneng gitu sih ya...”

Penulis : “ ada ga sih mbak mungkin rasa ga puas atau iri dari karyawan-karyawan atas kompensasi atas bonus-bonus yang diberikan ?”

Narasumber : “ iri ? kalo iri sih sebenarnya enggak mbak, soalnya misal untuk gaji atau bonus itu kan masing-masing sih sebenarnya itu kan, setiap bulannya ada masuknya ada izinnya gitu, kan nanti ada perhitungannya sendiri. Dan untuk soal gaji itu kan setiap karyawan itu kan ga semuanya tau, jadi memang ga ada yang iri “

Penulis : “kalo dari mbak sendiri ada ga sih mbak ? mungkin rasa ga puas atau apa gitu ? dari bonus atau kompensasi yang dikasih”

Narasumber : “enggak sih mbak, kalo saya Alhamdulillah sudah puas karena saya sih kalo untuk bonus ga terlalu mikirin ke situ kalo emang dapat bonus ya Alhamdulillah, tapi kalo belum sampai yasudah, mungkin lain waktu bisa lagi.”

Penulis : “ berarti salah satu caranya itu kayak yang tadi ya mbak ya, kayak yang adanya target buat cara dapetin kompensasinya itu selain adanya target yang 60 jt perbulan itu apalagi mbak ? mungkin kayak karyawan harus disiplin atau mungkin harus rajin dll gitu”

Narasumber : “sebenarnya enggak sih, cuman disini tuh asal kita bisa target terus nanti kan kita bisa piknik tahunan, kan biasanya pertahun itu kita ada piknik biasa karyawan, tapi kalo memang harus target sih kalo enggak nanti biasanya diundur 2 tahun sekali misalnya, gitu. Tapi memang biasanya jadwal setiap tahun makanya diusahain untuk target.”

Penulis : “ berarti kalo dari mbak sendiri apanamanya... bukan dari mbak sih, maksudnya dari karyawan-karyawan berarti ngerasa bukan ga ada kepuasan ya mbak ? ga ada yang iri ataupun apa karena mereka udah kerja di porsinya masing-masing.”

Narasumber : “ iya di porsinya masing-masing kan juga ada bagian masing-masing kan juga ada yang baru berapa bulan kan kayak gitu jadi kalo missal mereka iri gaji dengan yang senior mungkin yang juga percuma karena mereka juga baru disini, tapi kalo untuk bonus sih jatuhnya rata

karena kan kalo untuk bonus itu kan dibagi setiap toko. Setiap toko itu kan di jaga sama 3 orang pasti kalo untuk bonus itu rata”

Penulis : “di bagi rata aja gitu ?”

Narasumber : “iya tapi dari atasannya langsung”

Penulis : “oh gitu... berarti kalo misalnya disini tuh ada ga sih mbak, kalo disini mbak itu kan udah lama kan disini sama karyawan-karyawan baru tuh insentif ataupun uang yang dikasih itu bonus lah istilahnya ada beda gitu ga di liat dari mungkin mbak kan udah lama sama yang baru gitu , ada perbedaan gitu ga ?”

Narasumber : “kalo insentif ya pasti ada, tapi kalo perbedaannya berapa kan saya gatau, karena itu dari sananya langsung dari atasannya langsung karena kan gaji itu lebih sering di transfer ya mbak, kita kan cuma dikasih slip dan itu tuh saya ga pernah Tanya satu sama lain berapa gitu ga pernah karena itu memang privacy, jadi ya yaudah gitu, yang penting kan mereka tau masuk berapa hari gitu nanti ada semuanya, nanti ada uang ini, ada uang itu, nanti keliatan semua, seperti itu.”

Penulis : “ berarti secara ga langsung mengurangi kecemburuan antar karyawan ya mbak ya ? privacy secara internal”

Narasumber : “iya..”

Penulis : “kalo boleh tau alamatnya dimana mbak ? buat data di skripsian aku hehe”

Narasumber : “nanti ya...”

Narasumber : “sidodadi RT 06/RW01 Pajang Laweyan Surakarta”

Penulis : “oke deh mbak, makasih banyak ya mbak ya”

Narasumber : “iya samasama”



NARASUMBER 2

Nama : Nita

Umur : 26

Alamat : Sundaan Laweyan

Pekerjaan : Administrasi

Penulis : “Namanya siapa mbak ?”

Narasumber :”Nita”

Penulis : “Kalo boleh tau alamatnya dimana mbak ?”

Narasumber : “Sundaan mbak laweyan”

Penulis : “Kerjanya disini dibagian apa mbak ?”

Narasumber : “Di administrasi”

Penulis : “Kerja disini sudah berapa lama mbak ?”

Narasumber : “Berapa yaa... 2013, udah 5 atau 6 tahunan”

Penulis : “Gini mbak... disini itu kan di kantor-kantor atau di toko-toko gitu, biasanya kan ada yang namanya bonus ataupun kompensasi gitu kan ya mbak ya, mbak disini selama mbak kerja pernah dapet itu apa nggak?”

Narasumber : “Pernah”

Penulis : “Kayak untuk ngedapetinya gitu caranya gimana sih mbak ? kayak mungkin harus ada target yang dipenuhin ataupun kedisiplinan”

Narasumber : “Ya kalo target itu pasti sih mbak, terus yang lain itukan biasanya penilaian dari pimpinan toh kayak gitu atau biasanya pas pesenan banyak, kadang juga sih mbak ga mesti”

Penulis : “Oh gitu... e... kompensasi yang dikasih itu mungkin ada bentuknya materi ataupun bonus-bonus lainnya itu mbak sendiri dapetnya kayak gimana? Mungkin uang atau pun jalan-jalan atau apa gitu”

Narasumber : “Uang, kalo jalan-jalan sih biasanya tiap tahun, tapi ya ga mesti sih, ini udah 2 tahun ga piknik juga ga sih hehehe”

Penulis : “Menurut mbak ada ga sih mbak pengaruh yang mbak rasain dengan adanya bonus atau kompensasi?”

Narasumber : “Berpengaruh atau enggak?”

Penulis : “Iya berpengaruh atau enggak? Kalo misalkan nih mbak kalo ga ada kompensasi dari atasan itu apa ya... dari mbak sendiri ada ga sih mungkin kinerja mbak menurun ataupun apalagikan sekarang kompensasi itu sendiri kan jadi apa ya mbak.. jadi kayak inti dari sebuah pekerjaan, gitu ya mbak ya. Kalo menurut mbak sendiri nih mbak bakal masuk ke kerjaan itu ke toko lah mbak ya misalnya mbak ngeliat kompensasi atau enggak atau gimana mbak ?”

Narasumber :” ya kalo pekerjaan sih disini kalo kita kan udah tau kewajiban masing masing mbak di Islam itu kan kalo kompensasi kan cuma tambahan ya, tetep walaupun ga ada kompensasi kan tetep punya hak kewajiban sih tetep kita lakuin tapi ya emang karena ga ada

kompensasi bahan dari misalnya haknya kita itu pasti ya kayak saya sama yang lain itu kan pasti ya beda mbak jadi ya ngerjain kewajiban iya tapi ya mungkin beda.

Penulis : “Kalo mbak sendiri ada ga sih mbak rasa ga puas ataupun mungkin ada rasa iri atau cemburu dengan karyawan gitu mbak dengan adanya kompensasi itu yang pemberian kompensasi itu”

Narasumber :” Kalo itu sih engga sih ya mbak, soalnya ya ngga sih kayaknya jarang juga sih kayaknya.”

Penulis :” Berarti tadi cara pemberian kompensasinya itu antara tadi materi kayak uang gitu sama jalan-jalan tahunan tadi ya mbak”

Narasumber :” Iya tapi udah 2 tahun ga jalan-jalan, hahahaha”

Penulis :” hahahahaha, kalo kasusnya kayak gini mbak, missal biasanya kan ada jalan-jalan tahunan terus sekarang sudah 2 tahun ini ga ada itu dari karyawan sendiri gimana mbak ? apa merasa kayak kecewa ataupun gimana gitu ga mbak ?”

Narasumber “: ya kecewa pasti mbak karena emang kan agenda kita kan tahunan, tapi ya ini kan karena beberapa kondisi, kondisi alam juga lagi ga mendukung kan iya kecewanya sih pasti mereka ya mau gimana lagi kita kan sama yang lain cuman terima aja karena kita kan juga ga bayar jadi ya terima aja kalo kecewa sih pasti”

Penulis :” tapi dari mbak sendiri atau karyawan lain berarti merasa kecewa itu apa ya tidak menuntut haknya gitu ya mbak ya kayak misalnya minta ganti dengan apa ? kayak gitu ngga ?”

Narasumber :” ada sih mbak segelintir kayak gitu, tapi ga langsung cuma secara pribadi”

Penulis :” oh kayak di belakang gitu ya mbak ?”

Narasumber :” iya di belakang gitu”

Penulis :” yaudah kalo gitu, makasih banyak ya mbak ya”

Narasumber :” nggih”



NARASUMBER 3

Nama : **Mohammad Samsul Hadi**

Umur : **49**

Alamat : **Banyuanyar Residence 18, Sumber, Banyuanyar, Surakarta**

Pekerjaan : **Pemilik Toko Amy Bakery**

Penuli :

Narasumber : “ ya penerapannya setiap bulan harus selalu ditarget, jadi kalau pada saat kita mengirim suatu daftar pengiriman barang di toko kemudian di outlet outlet selalu ditarget. Target itu saya ingatkan disitu di tulis di form pengiriman barang target hari ini sekian jadi biar dia ingat. Lalu database penjualan e... harian sih ada itu selalu saya bikin tabel itu target, realisasi harian penjualannya seperti itu. Sebab ini kaitannya bagaimana e... apa namanya kita... berinteraksi langsung dengan orang-orang yang berada di lapangan dalam hal ini orang-orang toko terutama karena di situkan strateginya dimana untuk membuat mereka itu e... apa namanya termotivasi dengan kompensasi yang akan mereka terima dengan target itu bisa dicapai maka tentu ada berapa poin mungkin dari seorang pramuniaga itu kan e... perilakunya seperti apa ya kan, sikapnya seperti apa ya kan, sikapnya, terus bagaimana komunikasinya dengan customer itu kan poin-poin e... yang bisa membuat customer itu apa mendapatkan suatu kesan sehingga itu kan bisa memancing lagi customer itu untuk

datang lagi, sebetulnya dari sisi makanan itu sudah diakui kalau Amy Bakery itu selalu komennya “kok di sini rotinya enak-enak sih” nah seperti itu kan kita sudah dapat poinnya ya, poin untuk produknya, tinggal kita mengoles factor-faktor yang lain yang berhubungan apa namanya SDM yang berinteraksi langsung dengan customer yang tadi saya bilang. Saya bilang itu bagaimana sikapnya ketika ada customer, nah keramahannya ya kan, kemudian bagaimana komunikasinya itu e... itu akan menentukan e... apa namanya akan menjadi salah satu factor gimana si toko ini akan mencapai target atau tidak, seperti itu. Jadi e... strategi yang kita pake ya harus pake itu... ini strategi kompensasi ?

Penulis : iya om

Narasumber : strategi kompensasi berarti apa ya opo yo ? kalo strategi untuk bisa mengkompensasi itu keluar

Penulis : iya om kayak cara untuk ngasih kompensasi dari atasan atau tokonya gimana...

Narasumber : “ caranya atau biar si karyawan itu bisa mendapatkan kompensasinya. Itu salah satunya dia harus mengikuti SOP yang sudah kita tentukan itu salah satunya, yang kedua tentu e... kita ga percaya begitu aja kan sama karyawan yang ada di toko karena kita ga mungkin memonitor mereka setiap detik ya dalam jam kerja dari buka sampai tutup kan ga mungkin seperti itu, kemudian e... kita akan melibatkan customer salah satunya kita punya databasae customer

yang selalu kita update untuk e... berinteraksi dengan mereka salah satu contohnya itu ditoko bisa saya tulis disitu atau saya bisa interaksi langsung atau saya tulis ditoko bahwa apa namanya e... apabila karyawan kami tidak ramah ya dalam melayani maka segera hubungi

Penulis : “ nomor di bawah ini.. “

Narasumber : “ iya seperti itu salah satu poin SOP itu berjalan atau tidak seperti itu salah satu strateginya jadi bukan antara internal aja”

Penulis : “eksternal juga ?”

Narasumber : “iya seperti itu, yang kedua istilahnya membuat satu laporan yang transparan contohnya misalnya kan ada cash register. Cash register itu kan e... harus selalu dipakai sebarang transaksi mau beli satu biji mau beli dus dus an, semuanya harus pakai cash register karena apa ? disinilah record-record penjualan itu ada gitu. Nah disitu nanti kita ditoko juga ada tulisan bahwa e... apa... dimohon untuk selalu diminta struk penjualan karena kalau datang saksi kalau ketahuan harganya 5000 misalkan kita simple-simple aja kan tanpa struk gitu kan itu nnti ga masuk dalam catatan penjualan itu berinteraksi dengan pihak e... apa... eksternal dalam hal ini customer e... akan sangat membantu bagaimana akurasi dari apa namanya SOP itu berjalan atau tidak gitu ya strateginya ya.”

Penulis : “terus om apa yang mendasari e... om sendiri buat bikin strategi kompensasi itu ?”

Narasumber : “ya tentu ini berkaitan dengan e... target, target dari penjualan. Jadi kita kan menginginkan dalam satu semester atau satu tahun fiscal kita mentargetkan satu apa namanya cash flow yang yang baik ya kan, jadi e... apa namanya kita akan compare dengan pengeluaran-pengeluaran atau kita menyusun satu budget e... atau anggaran pengeluaran yang menyangkut gaji, belanja, atau bahan atau biaya-biaya lain, air, bayar listrik, biaya pulsa, e... kemudian THR semuanya kan bisa kita bikin satu tahun anggaran ya kan , satu tahun fiscal . nah ketika pengeluaran itu sudah ada estimasinya tentu kita harus membuat rencana pemasukan kan. Jadi e... estimasi gini target diestimasi kalo target kan kita mentargetkan itu ya setinggi-tingginya tapi yang realistis tapi yang dari target itu pasti akan diturunkan menjadai estimasi gitu karena apa ? ketika target bulanan misalkan satu bulan itu e... 200 juta berarti kan satu tahun logikanya kan 1,2 M tapi ketika e... itu kan target, nah kenapa kok ada estimasi ? nah estimasi ini kan karena disitu ada saat saat anak anak liburan sekolah, saat saat e... bulan ramadhan gitu kan mempengaruhi target nah itu masuk estimasi, nah dari target estimasi ini kita kaitkan dengan apa namanya dengan biaya-biaya yang harus kita keluarkan untuk kita kemudian akan me.. apa namanya akan menyusun suatu bentuk e... pengeluaran-pengeluaran yang diluar apa namanya e... basic pengeluaran yang seharusnya contohnya kompensasi, kompensasi ini kan sebenarnya

proporsional yakni kalau penjualan bagus kompensasi juga akan sangat bagus jadikan itu proporsional seperti itu nah itu kan yang mendasari saya untuk membuat strategi kompensasinya seperti itu, jadi ketika kita bicara omset, kita bicara biaya ya itu nanti kaitannya sama dengan keuntungan dengan laba kan. Nah bagaimana mencapai satu target laba nah SOP-SOP yang non teknis ini yang berkaitan dengan operasional atau eksekutor ditoko itu yang akan sangat mempengaruhi karena kita kan dalam melakukan penjualan itu kan kita melayani poin-poin pelayanannya itu yang akan menjadikan apa namanya e... yang menjadikan kita sebagai strategi membuat customer itu akan sering datang ke sini dan sebagainya atau customer-customer lama yang sudah lebih dari sebulan itu tidak datang kita bisa menghubungi lagi, jadi database customer ini akan selalu kita pakai untuk berkomunikasi langsung dengan baik. “

Penulis : “ terus apa aja factor yang di liat dari pembuatan strategi kompensasi itu ?”

Narasumber : “ mungkin tadi sudah masuk disitu. Factor-faktornya yang tadi ada internal dan eksternal ya kita tentu”

Penulis : “ yang seperti SOP itu ? “

Narasumber : “ ya SOP tadi harus jalan eskternalnya kita melibatkan customer untuk mengetahui SOP ini sudah berjalan apa belum karena kan kita tidak mungkin memonitor 24 jam atau selama jam kerja, karyawan itu melakukan SOP atau tidak.”

Penulis : “ berarti yang eksternal itu seperti tadi dari customer itu sendiri ya ?”

Narasumber : “ iya eksternal dari customer”

Penulis : “e.. terus proses dalam pembuatan strategi kompesasinya itu seperti apa ?”

Narasumber : “ proses pembuatan strategi kompensasi...”

Penulis : “mungkin kan kemarin om sudah sempet ngejelasin yang kaya karyawan itu kan lebih besar (gaji/kompensasi) dibanding sama karyawan baru, terus seperti apa gitu ?”

Narasumber : “oh iyaa... jadi senioritas dari seorang karyawan itu akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan dia terima, jadi kalo misalkan dia lebih dan posisi juga sama karna kan dia punya tanggung jawab yang lebih besar otomatis kompensasinya akan lebih besar kemudian apa namanya customer rewards juga itukan akan saya berlakukan jadi itukan momental setahun paling dua kali jadi kalo ada customer yang dia eksklusif, responsif membalas atau customer yang sering datang kesini diajak komunikasi juga enak itu bagian dari proses ini proses untuk pemberian kompensasi ke karyawan informasinya akan banyak kita terima.”

Penulis : “terus om kenapa strategi yang dipilih tuh seperti ini om ? yang tadi dari SOP dari customer itu”

Narasumber : “ya sebenarnya semuanya pendekatan pendekatan kualitatif yakan, pendekatan kualitatif sebetulnya, karena kan yang

nominal pendekatan kuantitatif e.. pendekatan kuantitatif sudah ditentukan. Karena ini kan pelayanan nah pelayanan yang berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya e.. apa hubungan social itu jadikan pendekatannya kualitatif. Jadi poin-poinnya itu kan sebetulnya scoring nya ga ada ketetapan e.. apa namanya misalkan customer itu datang kesini sebulan lima kali itu kan kita-kita aja yang atur scorenya o.. dia dapat poin misalkan score 5x itu 100 misalkan, kalo misalkan cuma 4x cuma 80 gitu, nahseperti itu kan ranah kualitatif pendekatannya. Jadi akan lebih sulit untuk memberikan satu e... apa suatu... hasil pendekatan yang di kuantitatifkan. “

Penulis : “apa strategi kompensasi yang udah di terapkan ini udah efektif apa belum ?”

Narasumber : “ya sudah sih... jadi ya strategi ini ya selama ini yang dijalankan, jadi artinya kalo kita menjalankan suatu strategi itu berlanjut dan sampai sekarang masih kita pakai berarti efektif.”

Penulis : “berarti dengan efektifnya strategi kompensasi itu sendiri karyawan juga sudah merasa puas ?”

Narasumber : “iya dan mereka boleh dibilang ya ada sih ya memang dia goyah ketika dapat tawaran ditempat lain, itu kan personal ya. Belumm tentu hal hal lain ketika dia mungkin dia melihatnya dari strategi tapi hal hal lain yang di luar gaji itu kan bisa menentukan seseorang kerja itu nyaman dan tidak bertahan itu kan ketika dia berpindah ketempat lain ternyata disini seperti ini gitu kan, padahal gajinya lebih besar.

Strategi ini masih bertahan sampai sekarang dan ternyata orang-orang lama yang kerja di awal-awal mereka masih tetap disini. “

Penulis : “ terus ada ga sih om hambatan dari penerapan strategi ini ?”

Narasumber : “ya salah satu hambatannya ya memang kalo kita bicara skala perusahaan itu kan macam-macam ketika bicara perusahaan yang baru jalan sekitar 5 tahun kita tentu tidak bisa membandingkan perusahaan yang sudah mapan sudah puluhan tahun buka mereka kan sudah eksis dan punya cabang yang banyak kemudian produksi yakan. Nah itu tentu e... pesaing-pesaing yang ada di luar perusahaan dengan produk yang sama itu dia akan menjadi salah satu batu sandungan buat kita itu. Karena ketika mereka buka lowongan kerja kemudian kan di ekspose keluar kemudian disini mungkin coba-coba nah itu kan salah satu bentuk yang menghambat dari strategi ini.”

Penulis : “e... kapan karyawan itu menerima kompensasi ?”

Narasumber : “saya selalu di akhir, jadi misalkan apa namanya bulan berjalan itu pesanan kan sudah banyak dibanding bulan kemarin itu kan sudah kebaca karena kan pesanan itu masuk kan berapa hari sebelumnya meskipun belum sampai akhir bulan, tapi pesanan ini kan sudah masuk sebelumnya jadi kita sudah bisa tau akhir bulan itu berapa sih pesanannya, jadi saya sudah bisa memutuskan berapa kompensasi yang akan kita berikan ke mereka, makanya kasih di akhir bulan pada saat gajian.”

Penulis : “lalu bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan itu om ? mungkin ada yang finansial atau non finansial ?”

Narasumber : “ya kalo kompensasi nya kan bisa berupa insentif, yang kedua dia kan mendapatkan poin-poin yang nantinya akan mempengaruhi ke jenjang karirnya, jadi posisinya yang dulunya operator jadi di kantor yang non finansial kan itu. Kalo poinnya yang finansial itu yang tadi yang bisa di nominalkan, tapi yang non finansial itu tadi kan yang tadi dia punya score, punya poin-poin yang menjadi catatan saya untuk bisa di jadikan sebagai referensi apakah seseorang itu layak untuk diberikan perubahan status atau besar kecilnya kenaikan gajinya juga sama artinya bisa dari poin-poin ini gitu loh, jadi misalkan saya misalkan toko A toko B toko C, ternyata toko A ini selalu mencapai target toko B enggak toko C kurang gitu kan, jadi disini akan menentukan jadi disini produktifitasnya toko A bagus toko B kurang itukan presentasi kenaikan gaji pokok gitu.”

Penulis : “terus kenapa karyawan perlu diberi kompensasi ?”

Narasumber : “ya tentu ketika satu stimulus yang kita berikan ke dia itu kan akan memancing motivasi kerja yang lebih baik yakan... kemudian dia merasa dihargai sebetulnya penghargaan dari perusahaan ke karyawan itu tidak hanya berupa materi aja bukan hanya uang, tetapi perhatian dan lain lain itu tentu jadi salah satu factor itu. Makanya kompensasi ini akan bisa memberikan karyawan eh diberikan ke karyawan dengan harapan dia menjadi lebih loyal yakan. Kemudian lebih mematuhi apa

yang diminta oleh atasan lalu selebihnya, baru dia bisa mematuhi SOP dan sebagainya.

Penulis : “berarti tujuan diterapkan kompensasinya itu untuk memberikan kepuasan sendiri itu ya om ? ke karyawan .”

Narasumber : “ya iya, kepuasan itu sendiri bisa berupa materi dan kepuasan batinnya dia, gitu. “

Penulis : “terus gimana Amy Bakery ini mengukur produktifitas karyawan itu ?”

Narasumber : “sejauh ni sih saya masih pakai ini aja, masih pake apa namanya , parameter pencapaian omset. Dari situ aja.”

Penulis : “kalo factor yang bisa menambah produktifitas karyawan itu, disini itu apa om ?”

Narasumber : “hem... hal-hal yang sifatnya teknis misalkan ya, itu bisa kita diberikan pelatihan, pelatihan ini kalo kita ngirim ke satu apa namanya ke lembaga pelatihan kan ga mungkin atau ilk itu kan untuk orang-orang baru, tapi kita bisa mendatangkan dari berbagai supplier yang kemudian mereka melakukan demo, seperti itu. Kan jadinya ilmunya nambah. Yang tadinya misalkan belajar blueband, coklat supaya apa lagi, itu kan mereka chefnya datang kesini kemudian mereka akan mencoba demo disini membuat suatu apa yang karyawan itu sebetulnya yang belum pernah mendapatkan hal ini itu akan lebih termotivasi. Itu salah satunya.”

Penulis : “berarti itu lebih ke pengembangan karyawan ya om ?”

Narasumber : “iya itu pengembangan apa istilahnya e.. pengembangan skill lah ya.. “

Penulis : “berarti disini kan om pemberian kompensasi akan menambah produktivitas karyawan ya om ?”

Narasumber : “ tentu... apa nanti dia kan akan coba misalkan mencoba apa yang sudah di demokan, kemudian kita coba-coba buat misalkan kalo bagus ini kok ternyata kreasi-kreasi yang baru dia dapatkan itu kok terjual bagus, itu kan berarti nambah omset. Dengan sendirinya dia akan mendapatkan hal positifnya.”

Penulis : “kalo misalkan strategi kompensasi yang diterapkan itu bisa menambah produktifitas karyawan juga apa enggak om ?”

Narasumber : “ya pasti, karena sebelum kita melakukan strategi apa yang harus kita lakukan tentu endingnya pasti kan produktifitas gitu. Dan ketika produktifitas masih di pake dan di pake sampe sekarang, berarti stratgei itu kan efektif.”

Penulis : “berarti stratgei kompensasi dan kompensasi itu sendiri bisa menambah produktifitas kerja karyawan ?”

Narasumber : “iya, yang sekarang kita terapkan masih otomatis belum ada perubahan-perubahan. Sebetulnya kita kalo dalam suatu bisnis itu e... apa namanya... sasaran-sasaran itu ketika dalam satu fiskal itu kan awal sasaran bisa omset bisa kemudian segmen-segmen customer yang akan kita bidik. Dulu segmennya roti-roti yang biasa sekarang kok trennya mahasiswa itu hamper setiap hari hadiah ulang tahun

misalkan, kita punya kreasi-kreasi roti yang bagus untuk stok, mahasiswa kan pengennya instant pengen bikin kejutan itu kan sekarang datang kalo ada stoknya beli kalo ada beli gitu kan sekarang mahasiswa itu, apalagi dekat kampus. Nah itu akan membuat kita ini jadi lebih kreatif disitu memberikan hal-hal baru buat customer gitu seperti itu. Tadi pertanyaannya apa ?”

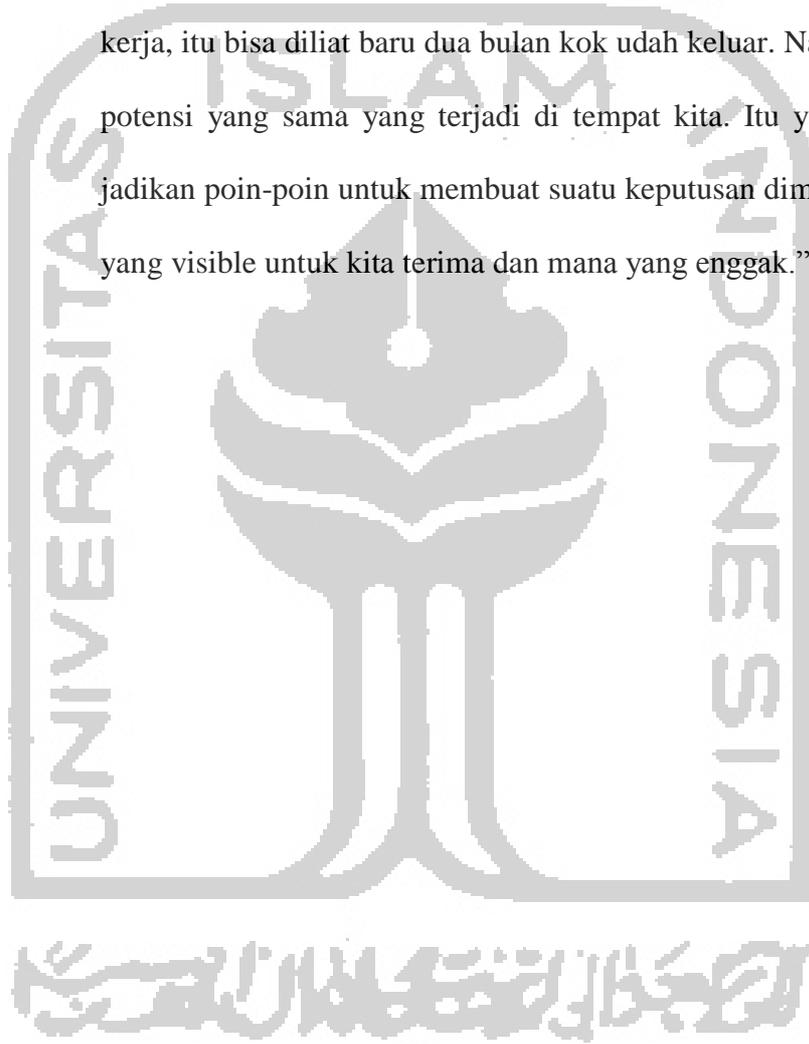
Penulis : “yang strategi kompensasi itu dan kompensasi yang di terapkan efektif untuk menambah produktifitas, yang itu om .”

Narasumber : “ya menambah, karena kalo produk-produk baru nya dia itu kan terjual laris dia pasti senang gitu karena kreasinya dia.”

Penulis : “terus kan om tadi om bilang kalo banyak turnover dari perusahaan ini sendiri, cara selain pemberian kompensasi itu ada ga om ? dari Amy Bakery sendiri untuk meminimalisir adanya keluar masuk karyawan.”

Narasumber : “tentu dari saya akan memulai dari perencanaan tenaga kerja, karena perencanaan tenaga kerja itu kan banyak kategorinya, ada yang mendaftar itu mereka masih kuliah semester akhir lamaran itu kan macam-macam masuknya, ada yang dia itu daftar hanya sekedar S1 hukum tapi dia ngelamar disini sebagai itu kan apa namanya saya bisa memfilter lamaran-lamaran yang masuk ini , mana yang pelamar yang cuman memang menjadi batu loncatan, mana yang orang-orang yang cuma iseng kerja, mana orang yang mengisi waktu dan mana orang-orang yang mana mereka butuh kerja, gitu. Nah dari situ saya bisa

memfilter itu. Untuk menghindari dari turnover itu ga tinggi ya kita jangan menerima orang-orang yang mereka orang-orang pendaftar atau pelamar yang kategorinya seperti itu. Jadi memang dia sudah kerja di ini sekian tahun termasuk punya daftar riwayat pengalaman kerja, itu bisa diliat baru dua bulan kok udah keluar. Nah ini potensi-potensi yang sama yang terjadi di tempat kita. Itu yang akan kita jadikan poin-poin untuk membuat suatu keputusan dimana karyawan yang visible untuk kita terima dan mana yang enggak.”



Penulis : “Jadi yang target itu gimana karyawan tau gitu loh om kalo udah mencapai target apa belum?”

Narasumber : “ Kan daily omsetnya ada jadi kalo di toko itu saya targetin misalnya di toko ini di toko yang lainkan beda-beda jadi kalo di toko ini target itu 60 juta, jadi sehari kan apa namanya 2 juta gitu kan kadang sehari dapet 3 juta, kadang kalo lagi sepi dapet 1 juta karena omsetnya variatif jadi apa namanya persentase ketika nanti sudah masuk minggu ke dua itu kan harusnya sudah mencapai 50% minimal kan jadi disitu harus update terus setiap hari jadi kalo ga mencapai target ya gak saya kasih bonus. Tapi kalo insentif saya tetep kasih, biasanya insentif itu selalu ada karena e... apa namanya e...keaktifan dari masing – masing pramuniaga itu kan beda-beda, jadi sejauh pengamatan saya seperti apa misalkan juga ada kan yang sering apa naanya customer yang langsung WA ke saya “pak ini saya abis belanja jam sekian ini kok karyawannya kurang ramah” nah itu kan masukan buat saya, gajinya saya potong seperti itu.

Penulis : Kalo misalnya disini kan banyak bidangnya kan om kayak misalnya, kaya koki, pemasaran kaya gitu.. nah kalo kaya gitu targetnya beda-beda atau sama semua ya om?

Narasumber : Ya kalo ditoko, itu target ini jadi misalkan toko itu kan sebetulnya karena kita dalam posisi yang pasif kita kan ga menyebut dibulan itukan customer itu kan dateng bisa di maintance sama pramuniaga iya kan.. jadi pramuniaga apa namanya ramah, pramuniaga akrab itu

kan berbeds pasti akan menimbulkan memberikan impact yang berbeda kalo pramuniaga yang garamah, ketus terus ngomong cuma beberapa kata selesai gitu kan ada kalo beberapa.. disini kan ada tiga itu karyawannya beda-beda yang satu emang bisa berdialog, bisa diskusi jadi kan orang itu selesai belanja ga langsung pergi, bisa diajak ngobrol dulu kan akrab jadinya. Tapi ada yang emang dia ga punya kemampuan untuk ngobrol gitu kan, jadi kalo udah selesai udah terimakasih gitu kan. Jadi ga ada e.. kesan lain yang bisa diberikan oleh toko gitu kan, nah seperti itu. Jadi artinya targetnya ya gaada dia, jadi target itu saya yang menentukan.. jadi toko-toko ini kan performancenya dari hasil evaluasi apa namanya sekian periode jadi kalo misalkan toko lain kan di Goro As-Salam misalnya itu kan kaya Lotte Mart kaya gitu, di toko pusat belanja tapi saya pasang target omsetnya ya senin – minggu itu ya beda-beda, senin itu akan jauh lebih rendah dibandingkan Selasa atau Rabu, tapi ketika memasuki Jumat Sabtu Minggu targetnya pasti akan 3kali lipat atau 4kali lipatnya..

Penulis : kan om kalo kaya yang di kaya pramuniaga itu kan ditargetinnya kaya misalnya apa tuh namanya penjualannya berapa kaya gitu.. kalo misalkan dibagian produksi itu ada gasih om? Kaya misalkan dia harus ngeproduksi berapa targetnya gitu..?

Narasumber : kalo produksi bukan target, karena produksi itu ya beraa yang harus diproduksi ngikut gitu.. kalo misalkan jam kerja 8 jam mulai jam 8

sampe jam 4 gitu kan ketika produksi itu over capacity ya dia harus over time.. jadi kan produksi itu kan e.. dalam satu hari itu 8 jam jadi kaki misalkan ada pesanan banyak itu dia bisa sampe jam 8 atau 10 malam..

Penulis : Dari yang penjualan meningkat itu kalo dari konsumen itu sendiri lebih merhatiin dari rasanya atau layanan..? di tokonya?

Narasumber : Ya kalo konsumen baru itu perpaduan antara dua-duanya rasa sama pelayanan, kalo konsumen lama itu e... rasa lebih diutamakan

Penulis : berarti e.. sejauh ini penjualan meningkat itu karna...

Narasumber : karena emang taste nya kemudian yang kedua harga sebetulnya harga roti ini murah dibandingkan dengan roti-roti di toko yang lain

Penulis : dari yang strategi yang ada ini om kenapa pilih strategi yang kaya gini.. yang mentargetkan.. sedangkan kan banyak strategi-strategi yang lain..

Narasumber : strategi.. strategi buat ini.. produktivitas?

Penulis : ini om, strategi yang buat kasih kompensasinya itu sendiri bonus atau aya gimananya kenapa milih yang kaya gini gitu om?

Narasumber : Tingkat perputaran karyawan itu tinggi gitu kan, ada yang baru kerja setahun keluar, setahun keluar .. jadi memaintance membuat seseorang untuk loyal itu bisa sebetulnya pakai itu pakai cara-cara tertentu strategi yang khusus gitu.. e... ketika dia itu kutu loncat saya ngga, apa namanya saya belum menerapkan strategi itu karena untuk mendapatkan orang pengganti di toko itu lebih mudah..

Penulis : terus om kan kemarin kan om itu kasih tau terus sempet wawancara sama karyawannya juga kalo yang gaji itu kan antar personal om, antar personal gitu kan ya om maksudnya satu sama lain antar karyawan itu gatau gajinya berapa, kalo ditoko ini tuh gajinya tuh sesuai UMR atau lebih tuh gimana..?

Narasumber : Ya kalo karyawan baru belom.. masih dibawah. Karena apa, karena memang saya tidak merekrut karyawan yang sudah punya experience.. biasanya kalo yang baru.. ada sih karyawan yang dari tahun 2015 itu masih ada gitu, itu dia sudah jauh diatas UMR karena emang kenaikan berkala setiap tahunnya ada, kalo untuk karyawan baru saya nyarinya fresh graduate, jadi baru lulus SMA kan apa namanya.. tidak ada tuntutan tuntutan macem - macem

Penulis : Berarti dari yang semuanya itu berpengaruh ga sih om sama produktivitas karyawan? Kaya ke kinerjanya dari pemberian kompensasi, bonus kaya gitu ..

Narasumber : Ya berpengaruh sih, karena setiap hari dia kan harus punya catatan di ini closing, kan nanti malem kan closing jam 9 itu kan langsung dicatat persentasenya berapa.. ini juga mencapai misalkan nih 28 februari ini kan udah akhir bulan itu udah mencapai berapa persen, sebetulnya kaya gitu tuh ditaro kalo pengalaman saya dulu, saya kerja di matahari tuh itu kan e... target dan apa namanya realisasi omsetnya itu kan saya taro di ruangan itu, di ruangan loker, kemudian di ruangan meeting, di ruangan gudang yang sering

pramuniaga lewat jadi kelihatan “ oh jadi kelihatan sudah 95%” dia pasti genjot gitu apa namanya e... penjualannya gitu, dia menggenjot penjualannya itu dia gabisa apa-apa, karena apa dia cuma hanya bisa menjual kemudian dia berusaha melayani dengan sebaik mungkin kemudian dia berusaha untuk mengarahkan orang ketika dia e... sudah datang kesitu jangan sampe dia keluar ga bawa barang, seperti itu. Itu kan strategi dari masing-masing karyawan yang memang sudah di latih gitu, jadi orang yang sudah masuk toko keluar ga beli tidak ada transaksi gitu.

Penulis : Berarti dari semuanya itu om, dari yang mencapai target semuanya tuh berarti e.. dari pihak toko juga trnasparan ya om ya? Kaya ini udah dapet berapa..

Narasumber : Ya dia tau.. kalo produksi dia tidak pernah tau berapa... pokoknya saya hari ini produksi sekian kana da data produksi, produksi sekian kalo engga e... tengah hari misalkan kan kalo produksi itu kan informasinya sekitar jam pagi sekitar sebelum jam 10 karena dia start itu kan jam setengah 10an lah, kemudian ketika tengah-tengah di toko stok tiba-tiba ada yang borong gitu itu nanti dari toko berusaha memberikan informasi gitu bahwa ini stok di toko habis gitu yang varian ini misalkan, suka ada yang apa namanya yang borong gitu kan, jadi ketika sudah di borong gitu kan jadi... kalo saya gitu kan ketika ngitung produksi itu stok masih banyak kan kemungkinan saya engga produksi, jadi produksi buat besok kan tapi

ketika tiba-tiba ada yang borong dan waktunya tu buat produksi masih cukup yaudah saya langsung ada additional production, nah itu sebetulnya salah satu e... poin atau salah satu factor yang bisa meningkatkan omset ya itu, jadi ketika hari ini pagi masih ada kemudian saya ga produksi kemudian tiba-tiba ngeborong kemudian di yang pramuniaganya informasi pak ini sudah habis terus saya lihat cukup waktu kan besok kemungkinan jualan masih bisa tapi kalo misalkan saya tetep ga produksi kan ketika besok ada yang mau nanya mau beli barang itu kan sudah tidak ada gitu, itu yang seperti ini memang tidak semua karyawan itu apa namanya istilahnya merespon cepat begitu.. kas

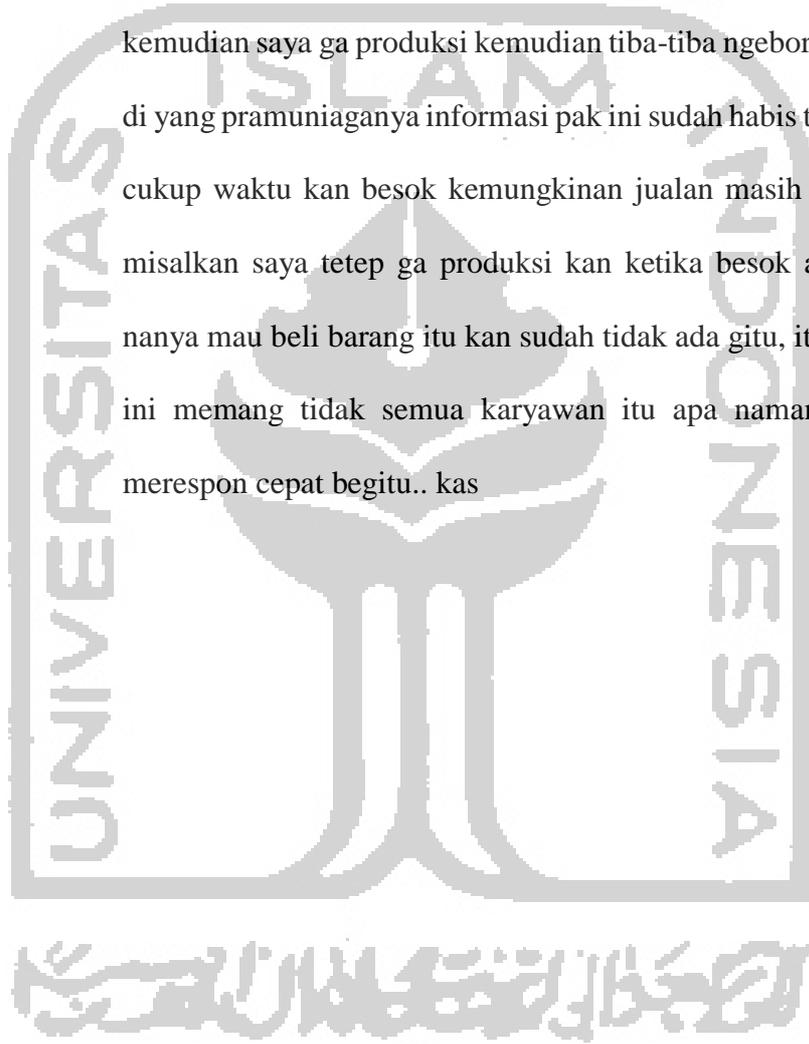




Table Reduksi Data

a. Penerapan Strategi Kompensasi

Masalah yang diteliti	Narasumber		
	Samsul	Nita	Tyas
Penerapan strategi kompensasi	Pimpinan menerapkan target untuk strategi kompensasi, selain target adapula senioritas dan disiplin kerja dalam system penerapan kompensasi di Amy Bakery	Penerapan target dan juga penilaian dari pimpinan	Penerapan target minimal 60 juta perbulan
Factor – factor dalam penerapan strategi kompensasi	SOP dan eksternal perusahaan menjadi factor penting dalam penerapan strategi kompensasi		

<p>Proses penerapan strategi kompensasi</p>	<p>Senioritas karyawan menjadi salah satu proses penerapan kompensasi</p>		
<p>Hambatan dalam penerapan strategi kompensasi</p>	<p>Pesaing adalah salah satu hambatan yang ada dalam perusahaan, karena dengan adanya pesaing maka karyawan akan lebih berfikir dua kali untuk melamar dan tetap bekerja di perusahaan. Selain pesaing hambatan yang dialami yaitu perputaran karyawan.</p>		

b. Kompensasi

Masalah yang diteliti	Narasumber		
	samsul	Nita	Tyas
Kapan karyawan menerima kompensasi	Kompensasi diberikan pada saat akhir bulan ataupun akhir tahun. Kompensasi yang diberikan oleh Amy Bakery pada akhir bulan bisa berupa materi dan pada akhir tahun bisa berupa non materi	Pemberian kompensasi diberikan diakhir tahun dan akhir bulan	
Bentuk kompensasi yang diberikan	Kompensasi yang diberikan berupa finansial dan non finansial kompensasi finansial berupa materi dan non	Kompensasi berupa bonus dan jalan-jalan karyawan	Bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan merupakan kompensasi yang didapat

	<p>finansial berupa posisi atau jabatan dan juga jalan-jalan tahunan perusahaan.</p>		
<p>Alasan karyawan perlu diberi kompensasi</p>	<p>Pak Samsul Hadi menjelaskan bahwa alasannya memberikan kompensasi untuk para karyawannya yaitu untuk memberikan motivasi dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan</p>		
<p>Tujuan diberikan kompensasi</p>	<p>Tujuan diberikannya kompensasi yang dilakukan oleh Amy Bakery yaitu untuk menambah</p>		

	kepuasan karyawan. Jika karyawan sudah merasa puas maka karyawan akan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.		
--	--	--	--

c. Produktivitas Karyawan

Masalah yang diteliti	Narasumber		
	Samsul	Nita	Tyas
Mengukur produktivitas karyawan	Parameter pencapaian omset menjadi cara untuk mengukur produktivitas karyawan. Dari parameter pencapaian omset inilah SOP-SOP yang ada akan		

	mempengaruhi penjualan perusahaan.		
Factor untuk menambah produktivitas	Diberikannya pelatihan dan pengembangan agar produktivitas karyawan menambah		
Strategi kompensasi menambah produktivitas karyawan	Pak samsul menyebutkan strategi –strategi yang digunakan tentu akan bertujuan untuk menambah produktivitas pada akhirnya		



Dokumentasi Gambar

Dokumentasi gambar di Toko Roti Amy Bakery



Gambar 1. Penulis dengan Pemilik dan Karyawan



Gambar 2. Penulis dengan Pemilik



Gambar 3. Beberapa Produk Amy Bakery