

**FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
PEMBERIAN KOMPENSASI DI BANARAN 9 RESTO *COFFEE AND TEA***



Oleh:

Nama : Mirzam Heryadarma
NIM : 19311268
Dosen Pembimbing : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA**

2023

Faktor Determinan yang Mempengaruhi Efektivitas Pemberian Kompensasi di
Banaran 9 Resto Coffee and Tea

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana jenjang Strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Nama : Mirzam Heryadarma
NIM : 19311268
Dosen Pembimbing : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 7 Juli 2023

Penulis,



Mirzam Heryadarma

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG

Faktor Determinan yang Mempengaruhi Efektivitas Pemberian Kompensasi di
Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Nama : Mirzam Heryadarma
Nomor Mahasiswa : 19311268
Program Studi : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing Magang : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.
Tempat Magang : Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Telah disetujui dan disahkan untuk ujian Tugas Akhir-Strata 1

Yogyakarta, 07 Juli 2023

Disahkan oleh,



Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PEMBERIAN
KOMPENSASI DI BANARAN 9 RESTO COFFEE AND TEA**

Disusun Oleh : **MIRZAM HERYADARMA**
Nomor Mahasiswa : **19311268**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 11 Agustus 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Handrio Adhi Pradana,,S.E., M.Sc.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.




Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

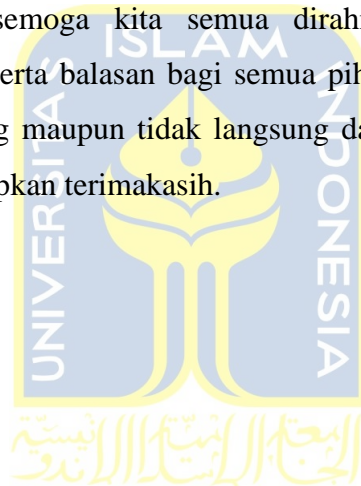
Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Faktor Determinan yang Mempengaruhi Efektivitas Pemberian Kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Nurhayati Farida dan Janarto, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dan dukungan baik bentuk secara moral maupun material dalam setiap langkah hidup penulis.
2. Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc, selaku dosen pembimbing Tugas Akhir atas segala bimbingan, arahan, saran serta dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
3. Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Seluruh dosen dan staf yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai dan membantu kelancaran perkuliahan penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Keluarga besar Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, Bapak Widya Banu Aji, Bapak Nanang Yunanto, Mbak Lia, Mbak Ari, Mas Heru, Mas Ari, Bu Tya, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Teman-teman seperjuangan selama kuliah, Dimas, Billy, Hanan, Ardi, Jaja, Azza, Adit, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

7. Teman-teman SMP & SMA, Ali, Abel, Alvian, Bayu, Tegar, Ifu, Thoriq, Fairuz, Mendem, Cupling, Bina, yang turut memberikan semangat dan dukungan hingga tugas akhir ini terselesaikan.
8. Teman-teman KKN Unit 299 & 298, Yazid, Fatih, Fauzan, Makky, Okta, Adam, Basrin, yang turut memberikan masukan dan semangat bagi penulis hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh teman-teman manajemen angkatan 2019, yang sudah menjadi teman saat kuliah dan berbagi pengalaman serta ilmu pengetahuan yang berharga.

Penulis berharap agar penelitian ini bisa berguna bagi banyak pihak dan besar harapannya bahawa semoga kita semua dirahmati oleh Allah SWT dan mendapatkan karunia serta balasan bagi semua pihak yang telah ikut membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyusun penelitian ini. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih.



Yogyakarta, 7 Juli 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mirzam Heryadarma', written over a horizontal line.

Mirzam Heryadarma

ABSTRAK

Pemberian kompensasi merupakan aspek penting dalam perusahaan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merupakan perusahaan kuliner milik pemerintah yang memiliki 8 cabang yang tersebar di Jawa Tengah. Penerapan kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dilandasi pada peraturan pemerintahan dan peraturan perundang-undangan. Dalam menerapkan kompensasinya, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* melibatkan kombinasi dari berbagai jenis praktik pemberian kompensasi seperti kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi langsung seperti gaji dan bonus di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Sedangkan, pemberian kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan kafeteria dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Sementara itu, pemberian kompensasi non finansial seperti fleksibilitas pemilihan hari libur, kenaikan golongan, dan pelatihan berdampak pada produktivitas karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Laporan magang ini menggunakan metode kualitatif yang menjadikan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* sebagai informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari berbagai jenis pemberian kompensasi di Banaran 9 *Coffee and Tea* dapat dikatakan efektif dikarenakan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat membayarkan kompensasi secara penuh dan tepat waktu. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang didapatkan, memiliki kinerja yang baik, dan mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang tergolong lama.

Kata Kunci: *Pemberian Kompensasi, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial, Efektivitas Kompensasi.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TUGAS AKHIR MAGANG.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Profil Perusahaan.....	1
1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	1
1.1.2 Visi dan Misi.....	3
1.1.3 Budaya Perusahaan.....	3
1.1.4 Struktur Organisasi.....	4
1.2 Latar Belakang Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	19
1.4 Tujuan Magang.....	19
1.5 Manfaat Magang.....	20
BAB II KAJIAN LITERATUR	22
2.1 Landasan Teori.....	22
2.1.1 Definisi Kompensasi.....	22
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.3 Manfaat Kompensasi.....	24
2.1.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	25
2.1.5 Kompensasi dan Remunerasi.....	27
2.1.6 Faktor yang Membentuk Kompensasi.....	28
2.1.7 Kebijakan Pemerintah Mengenai Pengupahan di Indonesia.....	30
2.2 Kerangka Kerja.....	31
BAB III METODOLOGI.....	37
3.1 Pendekatan.....	37

3.1.1 Pendekatan Kualitatif.....	37
3.1.2 Sumber Data	37
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.1.4 Teknik Analisis Data	40
3.2 Unit Analisis.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN	45
4.1 Hasil Pelaksanaan Magang.....	45
4.1.1 Pelaksanaan dan Hasil Temuan	45
4.1.2 Revisi Program Kerja.....	59
4.1.3 Faktor Pendukung Pelaksanaan Magang	60
4.1.4 Faktor Penghambat Pelaksanaan Magang	62
4.2 Hasil Analisis Riset Kualitatif.....	63
4.2.1 Pengumpulan Data.....	63
4.2.2 Reduksi Data.....	67
4.2.3 Penyajian Data	70
4.2.4 Penarikan Kesimpulan	71
4.3 Diskusi dan Pembahasan	72
4.3.1 Kompensasi Langsung (Tetap)	72
4.3.2 Kompensasi Langsung (Variabel)	73
4.3.2 Kompensasi Tidak Langsung.....	75
4.3.3 Kompensasi Non Finansial	77
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Keterbatasan Penelitian	84
5.3 Saran dan Rekomendasi	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merupakan salah satu sektor bisnis milik PT Perkebunan Nusantara IX yang bergerak di bidang restoran. PT Perkebunan Nusantara IX sendiri adalah perusahaan BUMN yang mengelola perkebunan dan menyelenggarakan agrowisata. Perkebunan Nusantara IX memiliki wilayah kerja di Provinsi Jawa Tengah dengan mengelola komoditas utama perusahaan yaitu karet, gula, tetes, teh dan kopi.

PT Perkebunan Nusantara IX memiliki 9 kawasan agrowisata baik yang dikelola oleh unit usaha non-kebun maupun yang dikelola oleh unit usaha kebun, serta 8 kafe Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang tersebar di Jawa Tengah. Di samping itu, PT Perkebunan Nusantara IX juga mengembangkan beberapa produk hilir sebagai produk konsumsi seperti Kopi Luwak, Banaran Kopi Premium, Teh Kaligua, Teh Semugih, Gula 9, dan Sirup Pala (PTPNIX, 2017).

Berdasarkan dokumen milik perusahaan (2020), Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* pada awalnya memiliki kantor yang berpusat di Bawen, Kabupaten Semarang dan merupakan bagian dari Kampong Kopi Banaran. Kampong Kopi Banaran berdiri sejak tahun 2002 yang mulanya merupakan kedai kecil dengan nama Banaran *Coffee Shop* yang difungsikan sebagai pusat promosi dan penjualan produk hilir milik PT Perkebunan Nusantara IX. Dengan kinerja perusahaan yang baik dan posisi yang strategis di tengah perkebunan kopi Bawen, manajemen PT Perkebunan Nusantara IX membuat suatu kawasan wisata agro dengan mengunggulkan Kopi Banaran sebagai *trademark*-nya.

Pada tanggal 28 Agustus 2005, PT Perkebunan Nusantara IX menetapkan suatu kawasan wisata agro dengan nama Kampong Kopi Banaran yang berpusat di daerah Bawen, Kabupaten Semarang dengan fasilitas utama yaitu restoran

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, area bermain, dan wahana kereta wisata berkeliling kebun kopi. Berlokasi strategis di antara Semarang, Solo, dan Yogyakarta, Kampoeng Kopi Banaran merupakan *One Stop Tourism and Education Service* dengan berbagai fasilitas unggulan, di antaranya seperti restoran, gedung pertemuan, *resort hotel*, spa, ruang pertemuan, dan berbagai wahana wisata yang dapat memanjakan pengunjung.

Kampoeng Kopi Banaran menjadi tempat wisata unggulan milik PT Perkebunan Nusantara IX dan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada. Mayoritas karyawan yang ada di Kampoeng Kopi Banaran berasal dari penduduk sekitar sehingga perusahaan senantiasa dapat mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan pada sektor sosial kemasyarakatan. Keterlibatan masyarakat di antaranya dilibatkan untuk berpartisipasi dalam hal penyediaan bahan baku resto, kerjasama wahana wisata, serta pemasaran produk UMKM di sekitar Kampoeng Kopi Banaran.

Seiring berkembangnya waktu, Kampoeng Kopi Banaran menunjukkan tren positif kenaikan pendapatan dari tahun ke tahun. Hal tersebut sesuai dengan ekspektasi dari manajemen PT Perkebunan Nusantara IX saat pendirian tempat tersebut bahwa kelak Kampoeng Kopi Banaran mampu menjadi wisata andalan di Jawa Tengah. Kepercayaan diri dalam mengembangkan restoran membuat manajemen memutuskan untuk membuka gerai baru Banaran Resto 9 *Coffee and Tea* di daerah Jambu, Kabupaten Semarang. Dengan lokasi yang menjadi satu dengan Pabrik Kopi Banaran di harapan pengunjung dapat menyantap hidangan, sekaligus melihat langsung proses pengolahan Kopi Banaran.

Pada tanggal 15 Februari 2021, PT Dyandra Promosindo menandatangani perjanjian kerja sama dengan PT Perkebunan Nusantara IX untuk pengelolaan dan pengembangan kawasan Kampoeng Kopi Banaran unit Bawen seluas 40 hektar dengan durasi 10 tahun mendatang. Tujuan perjanjian kerja bersama tersebut adalah untuk mengembangkan kawasan agrowisata Kampoeng Kopi Banaran menjadi lebih baik dan terintegrasi (Kompas, 2021). Dampak setelah terjadi persetujuan

kerjasama dengan PT Dyandra Promosindo tersebut adalah kantor perusahaan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang semula terletak di Bawen menjadi berpindah ke Jalan Raya Semarang - Yogyakarta Gemawang, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Saat ini, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* menjadi perusahaan restoran yang murni dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara IX dan tidak terkait dengan Kampoeng Kopi Banaran.

Pada sektor usaha PT Perkebunan IX di Gemawang, terdapat tiga manajemen yang dikelola yaitu Unit Produk Hilir Kopi Banaran, pabrik pembuatan Kopi Banaran, dan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Hingga saat ini, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memiliki cabang yang tersebar di 8 lokasi di Jawa Tengah diantaranya berada di Gemawang, Semarang, Colomadu, Transmart Setiabudi, Magelang, Rest Area Km. 360 Batang, Rest Area Km. 260 Brebes, dan Rest Area Km. 456 Salatiga.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* bersama dengan PT Perkebunan Nusantara IX adalah Menjadi Perusahaan Agribisnis yang Berdaya Saing Tinggi dan Tumbuh Berkembang Bersama Mitra dengan misi dari perusahaan yaitu:

1. Memproduksi dan memasarkan produk karet, teh, kopi, gula, dan tetes ke pasar domestik dan internasional secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba bersih dan mendukung kelestarian lingkungan.
2. Mengembangkan cakupan bisnis melalui diversifikasi usaha, yaitu produk hilir, wisata agro, dan usaha lainnya, untuk mendukung kinerja perusahaan.
3. Mengembangkan sinergi dengan mitra usaha strategis dan masyarakat lingkungan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

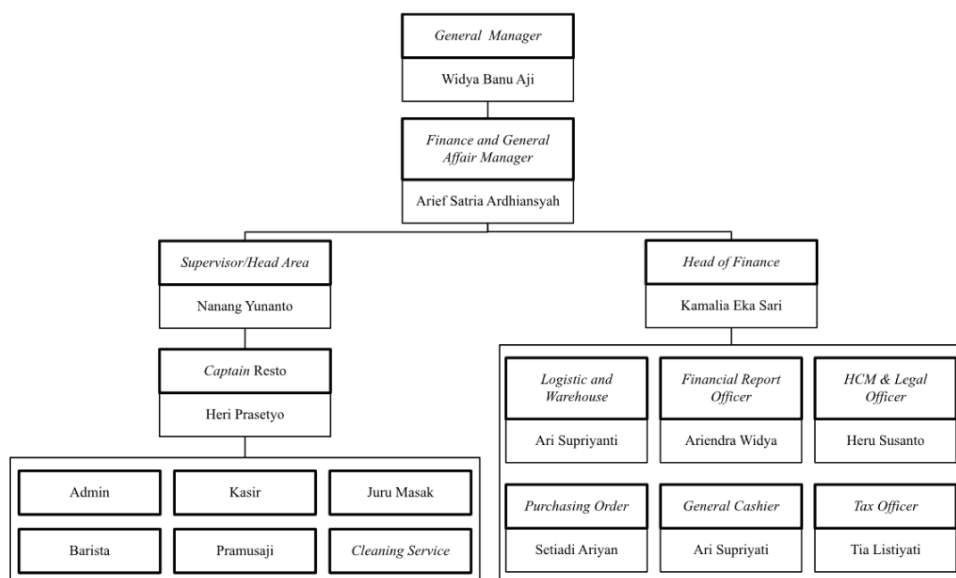
1.1.3 Budaya Perusahaan

Budaya yang ada pada perusahaan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* bersama PT Perkebunan Nusantara IX meliputi:

1. AMANAH: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

2. KOMPETEN: Terus belajar mengembangkan kapabilitas.
3. HARMONIS: Saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. LOYAL: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
5. ADAPTIF: Terus berinovasi dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. KOLABORATIF: Membangun kerjasama yang sinergis.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumen Perusahaan (2022)

a) *General Manager*

General Manager bertugas merencanakan, mengorganisir, dan mengatur pengelolaan unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, serta sebagai individu yang bertanggung jawab dalam manajemen risiko di unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

b) *Finance and General Affair Manager*

Finance and General Affair Manager bertugas melaksanakan tugas-tugas operasional pengelolaan keuangan, SDM unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, kemudian menyusun dan melakukan evaluasi data-data karyawan sesuai pedoman yang dikeluarkan oleh perusahaan.

c) *Head of Finance*

Head of Finance bertugas sebagai perpanjangan tangan *Finance & General Affair Manager* dalam mengalokasikan tugas tim *Finance Officer*, kemudian sebagai *leader* tim *Finance & General Officer*, dan juga sebagai pemelihara kesolidan tim *finance & General Affair Officer*.

d) *Logistic and Warehouse*

Logistic and warehouse bertugas mengelola seluruh kegiatan yang berkaitan dengan logistic dan pergudangan di unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

e) *Financial Report Officer*

Financial Report Officer bertugas menangani administrasi dan laporan keuangan seluruh unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, serta membuat laporan jurnal (memorial, gaji, alokasi biaya, neraca, dll).

f) *HCM & Legal Officer*

HCM & Legal Officer bertugas sebagai penghubung SDM Unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dengan manajemen unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan sebagai penghubung administratif perusahaan dengan mitra bisnis.

g) *Purchasing Order*

Purchasing Order bertugas menerima dan mengeluarkan barang datang yang dibutuhkan, mendata kebutuhan barang untuk unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, dan mengecek jumlah realisasi barang dalam gudang dengan catatan pada kartu gudang.

h) *General Cashier*

General Cashier bertugas untuk bertanggung jawab atas rekapitulasi pendapatan dan pengeluaran harian dari masing-masing unit dan unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* secara keseluruhan dan memastikan kelancaran laporan pendapatan dan pengeluaran harian dari seluruh cabang/unit.

i) *Tax Officer*

Tax Officer bertugas untuk menginput data pada aplikasi pajak, melakukan pembayaran pajak, dan melaporkan pajak Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

j) *Supervisor/Head Area*

Supervisor/Head Area bertugas untuk mengkoordinir seluruh unit/cabang Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Tugas utama *supervisor/head area* adalah mengecek dan mendistribusikan keperluan kepada seluruh unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

k) *Captain Resto*

Captain Resto bertugas untuk mengkoordinir seluruh aktivitas yang berjalan di restoran mulai dari penentuan bahan baku, pembuatan masakan, hingga masakan sampai ke konsumen.

l) Admin

Admin resto bertugas sebagai pembantu kegiatan administrasi di resto seperti membuat laporan dan mengecek absensi karyawan harian.

m) Kasir

Kasir resto bertugas untuk melayani kebutuhan makan dan minum tamu secara profesional dan efisien.

n) Pramusaji

Pramusaji bertugas memberikan pelayanan yang cepat dan memuaskan kepada konsumen serta memastikan meja yang akan ditempati konsumen dalam keadaan bersih.

o) Juru Masak

Juru Masak bertugas memberikan pelayanan yang cepat dan memuaskan kepada tamu. Menu dikeluarkan untuk disajikan dalam rentang waktu 10 menit.

p) Barista

Barista bertugas untuk melaksanakan pekerjaan meracik minuman menu *coffee corner* dan di bawah kontrol *captain/supervisor* termasuk

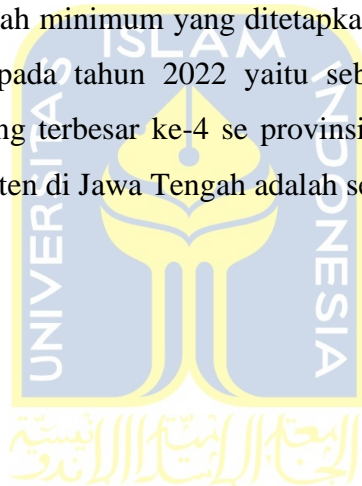
menyiapkan alat pengolah kopi, bahan baku, mengontrol mutu produk, dan membersihkan peralatan penunjang.

q) *Cleaning Service*

Cleaning Service bertugas untuk menangani kebersihan area resto dan toilet Banaran 9 *Coffee and Tea*.

1.2 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penting dalam sistem kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah pemberian gaji pokok kepada karyawan. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan upah atau gaji pokok kepada karyawannya sesuai dengan aturan upah minimum yang berlaku di kota/kabupaten Jawa Tengah. Berdasarkan data yang diperoleh, upah minimum yang ditetapkan provinsi Jawa Tengah untuk Kabupaten Semarang pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp2.311.254,15. Angka tersebut merupakan yang terbesar ke-4 se provinsi Jawa Tengah. Tabel besaran minimum Kota/Kabupaten di Jawa Tengah adalah sebagai berikut:



No	Kabupaten/Kota	Besaran UMK 2022
1	Kota Semarang	Rp2.835.021,29
2	Kabupaten Demak	Rp2.513.005,89
3	Kabupaten Kendal	Rp2.340.312,28
4	Kabupaten Semarang	Rp2.311.254,15
5	Kabupaten Kudus	Rp2.293.058,26
6	Kabupaten Cilacap	Rp2.230.731,50
7	Kota Pekalongan	Rp2.156.213,77
8	Kabupaten Batang	Rp2.132.535,02
9	Kota Salatiga	Rp2.128.523,19
10	Kabupaten Jepara	Rp2.108.403,11
11	Kabupaten Pekalongan	Rp2.094.646,19
12	Kabupaten Magelang	Rp2.081.807,18
13	Kabupaten Karanganyar	Rp2.064.313,20
14	Kota Surakarta	Rp2.035.720,17
15	Kabupaten Klaten	Rp2.015.623,36
16	Kabupaten Boyolali	Rp2.010.299,30
17	Kota Tegal	Rp2.005.930,52
18	Kabupaten Sukoharjo	Rp1.998.153,18
19	Kabupaten Purbalingga	Rp1.996.814,94
20	Kabupaten Banyumas	Rp1.983.261,84
21	Kabupaten Tegal	Rp1.968.446,34
22	Kabupaten Pati	Rp1.968.339,04
23	Kabupaten Pemalang	Rp1.940.890,41
24	Kota Magelang	Rp1.935.913,27
25	Kabupaten Wonosobo	Rp1.931.285,33
26	Kabupaten Purworejo	Rp1.911.850,80
27	Kabupaten Kebumen	Rp1.906.781,84
28	Kabupaten Blora	Rp1.904.196,69
29	Kabupaten Grobogan	Rp1.894.032,10
30	Kabupaten Temanggung	Rp1.887.832,11
31	Kabupaten Brebes	Rp1.885.019,39
32	Kabupaten Rembang	Rp1.874.322,05
33	Kabupaten Sragen	Rp1.839.429,56
34	Kabupaten Wonogiri	Rp1.839.043,99
35	Kabupaten Banjarnegara	Rp1.819.835,17

Gambar 1.2 Besaran Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

Sumber: Kompas (2022)

Selama 4 bulan pelaksanaan magang di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, peneliti memperoleh temuan bahwa terjadi ketidaksesuaian antara upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten setempat dengan gaji pokok yang diberikan kepada beberapa karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Selama melakukan observasi, peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan gaji pokok yang didapatkan antar satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Beberapa karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* sudah memperoleh gaji pokok di atas

upah minimum Kabupaten Semarang, namun beberapa karyawan masih belum mendapatkan gaji pokok sesuai dengan upah minimum Kabupaten Semarang.

Selain itu, fenomena lain yang didapatkan peneliti selama pelaksanaan magang di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah pemberian gaji karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* berbeda dengan rata-rata gaji karyawan di industri kuliner di Indonesia. Jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis, pemberian gaji pokok di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* cenderung memiliki jumlah di bawah rata-rata perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Hal tersebut dibuktikan dengan data perolehan gaji rata-rata karyawan restoran di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Gaji Karyawan Kafe di Indonesia

No.	Posisi / Jabatan	Gaji / Bulan
1.	Barista	Rp3.200.000
2.	<i>Cheff</i>	Rp3.500.000
3.	Kasir	Rp2.800.000
4.	<i>Office Boy</i>	Rp1.800.000
5.	Pramusaji	Rp2.600.000
6.	Resepsionis	Rp2.800.000
7.	Waiters	Rp2.600.000

Sumber: UpahKerja (2022)

Tabel 1.2

Rata-Rata Gaji Karyawan Restoran di Indonesia

No.	Posisi	Gaji / Bulan
1.	Pelayan	3 - 4 juta rupiah
2.	Koki	3,5 - 6 juta rupiah

3.	Kasir	3 - 3,6 juta rupiah
4.	Resepsionis	3 - 4 juta rupiah
5.	Barista	3 juta rupiah

Sumber: Bee.id (2022)

Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari UpahKerja pada tahun 2022, rata-rata gaji karyawan yang bekerja di industri kuliner di atas 2,5 juta rupiah per bulan, sedangkan menurut sumber Bee.id tahun 2021, rata-rata gaji yang diperoleh karyawan yang bekerja di restoran diatas 3 juta rupiah. Hal tersebut memiliki jumlah yang lebih besar jika dibandingkan dengan gaji pokok yang diberikan kepada karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Pemberian kompensasi yang adil merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, dikarenakan hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya. Praktik pemberian kompensasi karyawan yang bekerja di restoran menjadi perhatian yang perlu diteliti secara mendalam. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa fenomena yang tidak sesuai dengan sistem penerapan kompensasi yang baik, seperti penerapan sistem kompensasi yang kurang jelas (Alodia, J. 2018), perbedaan persepsi karyawan tentang kebijakan kompensasi yang diberlakukan (Asdaryati, A. S., & Jannah, L. M. 2019), perbedaan praktik kompensasi antara perusahaan sejenis satu sama lain (Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018), serta pengaruh aturan perundang-undangan terhadap praktik kompensasi (Pujiningsih, A. I., & Rohman, A. 2011).

Secara umum, perusahaan restoran di Indonesia memiliki keunikan tersendiri dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawannya. Beberapa bentuk kompensasi seperti gaji pokok, insentif, dan asuransi dianggap sebagai bentuk kompensasi lazim yang berlaku di perusahaan. Namun, bentuk kompensasi lainnya seperti penobatan *employee of the month* dengan memajang foto karyawan di dinding, bonus penjualan, dan fasilitas kafeteria, merupakan bentuk kompensasi yang jarang diberikan oleh perusahaan di Indonesia.

Penelitian terkait praktik pemberian kompensasi di perusahaan restoran di Indonesia sangat penting untuk dilakukan, dikarenakan hal tersebut dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan restoran mengelola dan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Penelitian lebih mendalam dapat membantu perusahaan restoran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Disamping itu, industri perusahaan di bidang restoran di Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan yang pesat, sehingga penelitian tentang kompensasi di bidang restoran menjadi semakin relevan.

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merupakan salah satu perusahaan restoran di Indonesia yang perlu memperhatikan masalah pentingnya pemberian kompensasi yang tepat dan adil kepada karyawannya. Kompensasi yang tepat dapat memotivasi, meningkatkan kinerja, dan menjaga loyalitas karyawan (Sumiatik, Sarkum, & Ritonga, 2021). Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* perlu mengembangkan sistem penggajian yang transparan serta memperhatikan perbedaan praktik kompensasi antara perusahaan restoran yang ada. Pemberian kompensasi yang tepat sangat mempengaruhi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak lepas dari pemberian kompensasi yang tepat oleh perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus tepat dan adil agar perusahaan dapat tumbuh dan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam menerapkan sistem kompensasi kepada karyawannya, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* membagi karyawannya ke dalam 3 kategori yaitu: karyawan tetap, karyawan harian lepas teratur, dan karyawan tidak tetap. Ketiga kategori karyawan tersebut memiliki perbedaan baik dari standar kualifikasi pekerjaan, jenis pekerjaan yang dilakukan, maupun kompensasi yang didapatkan. Pembagian ketiga kategori karyawan tersebut bertujuan agar perusahaan dapat secara adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Berdasarkan buku Perjanjian Kerja Bersama milik perusahaan, karyawan tetap adalah pekerja tetap bergolongan IA s/d IVD atau yang memiliki masa jabatan 1-15 tahun yang bekerja pada perusahaan dengan memperoleh gaji dan terkait

hubungan kerja serta memenuhi persyaratan penerimaan dengan surat keputusan direksi. Salah satu bentuk kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tetap adalah gaji pokok sesuai upah minimum Kabupaten Semarang, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, uang lembur, uang pesangon, uang pensiun, tunjangan, fasilitas pendukung pekerjaan, fasilitas kafetaria, dan lain sebagainya. Karyawan dengan kategori tetap di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merupakan karyawan yang mendapatkan kompensasi paling banyak di perusahaan.

Kategori karyawan lain di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah karyawan harian lepas teratur (HLT). Secara definisi, karyawan harian lepas teratur adalah karyawan tetap yang belum bergolongan, yang bekerja pada perusahaan dan terkait hubungan kerja dimana hak-haknya diatur dalam lampiran khusus yang tidak terpisahkan dan menjadi satu kesatuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bentuk kompensasi yang didapatkan karyawan harian lepas teratur di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* salah satunya adalah gaji pokok sesuai upah minimum Kabupaten Semarang, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, uang lembur, uang pesangon, dan lain sebagainya. Karyawan dengan kategori harian lepas teratur merupakan karyawan yang mendapatkan kompensasi lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, tetapi lebih sedikit jika dibandingkan dengan karyawan tetap di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Sementara itu kategori karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terakhir adalah karyawan tidak tetap. Secara definisi menurut buku Perjanjian Kerja Bersama, karyawan tidak tetap adalah pekerja yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dengan surat keputusan direksi antara lain adalah: karyawan harian lepas lain-lain (HLL), karyawan honorer, karyawan kontrak, dan karyawan borong. Karyawan dengan kategori tidak tetap merupakan karyawan yang mendapatkan kompensasi paling sedikit di perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari bentuk kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tidak tetap, salah satunya adalah besaran gaji pokok dibawah upah minimum Kabupaten Semarang, belum mendapatkan uang pesangon, belum mendapatkan uang pensiun, dan tidak wajib mendapatkan tunjangan.

Tabel 1.3

Kategori Karyawan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

No.	Aspek Pembeda	Karyawan Tetap	Karyawan harian lepas teratur (HLT)	Karyawan tidak tetap
1.	Definisi	Pekerja tetap bergolongan IA s/d IVD atau yang memiliki masa jabatan 1-15 tahun yang bekerja pada perusahaan dengan memperoleh gaji dan terkait hubungan kerja serta memenuhi persyaratan penerimaan dengan surat keputusan direksi	Karyawan tetap yang belum bergolongan, yang bekerja pada perusahaan dan terkait hubungan kerja dimana hak-haknya diatur dalam lampiran khusus yang tidak terpisahkan dan menjadi satu kesatuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Pekerja yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dengan surat keputusan direksi antara lain adalah: karyawan harian lepas lain-lain (HLL), karyawan honorer, karyawan kontrak, dan karyawan borong
2.	Standar Kualifikasi / Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan minimal Sarjana (S-1) atau Diploma (D-3)	Minimal lulusan SMA/SMK/Sederajat	Minimal lulusan tidak Ada

3.	Contoh Pekerjaan	<i>General Manager / General Affair Manager</i>	<i>Head of Finance, HCM & Legal Officer, Supervisor, General Cashier, Barista, Juru Masak, Pramusaji</i>	Juru Masak, Pramusaji, <i>Cleaning Service</i>
4.	Kompensasi yang Didapat	Karyawan dengan golongan ini mendapatkan kompensasi berupa gaji pokok sesuai dengan upah minimum Kabupaten Semarang, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, seragam, uang lembur, uang pesangon, uang pensiun, fasilitas kafetaria dan lain-lain.	Karyawan dengan golongan ini mendapatkan kompensasi berupa gaji pokok sebesar upah minimum Kabupaten Semarang, tunjangan hari raya, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, uang pesangon, uang lembur, fasilitas kafetaria, rekreasi, dan lain-lain.	Karyawan dengan golongan ini mendapatkan gaji pokok dibawah upah minimum Kabupaten Semarang, uang lembur, fasilitas kafetaria, rekreasi, dan lain-lain.

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Selain pembagian kategori karyawan, pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dibagi menjadi 3 jenis yaitu: pemberian kompensasi yang diberikan secara langsung, kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, dan kompensasi yang diberikan secara non finansial. Kompensasi langsung adalah bentuk pembayaran yang diberikan secara langsung kepada karyawan, baik dalam

bentuk gaji pokok atau sebagai imbalan atas kinerja mereka. (Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. 2023). Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan kompensasi langsung yang jumlahnya bersifat tetap dan variable. Kompensasi langsung yang bersifat tetap adalah gaji pokok dan uang lembur, sedangkan kompensasi langsung yang bersifat variabel adalah bonus dari penjualan dan insentif *event* atau perjalanan.

Dalam memberikan gaji pokok, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan gaji pokok kepada karyawan sesuai dengan standar upah minimum Kabupaten Semarang yaitu sebesar 2,3 juta rupiah. Pemberian gaji pokok sesuai dengan upah minimum Kabupaten Semarang tersebut diberikan kepada karyawan berkategori tetap dan harian lepas teratur. Sementara itu karyawan yang berkategori tidak tetap sudah mendapatkan gaji pokok namun belum memenuhi standar upah minimum Kabupaten Semarang. Selain gaji pokok, dalam memberikan kompensasi langsung yang bersifat tetap Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa uang lembur. Uang lembur tersebut diberikan kepada seluruh kategori karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang diperoleh apabila karyawan mengambil jatah tambahan 1 jam lembur setiap hari bekerja. Hasil dari jam lembur tersebut akan diakumulasikan setiap bulan nya dan dihitung untuk mendapatkan kompensasi langsung berupa uang lembur tambahan.

Sementara itu, kompensasi langsung yang bersifat variabel yang diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah bonus penjualan dan insentif *event* atau perjalanan. Bonus karyawan diberikan ketika penjualan di restoran mengalami peningkatan. Seperti halnya peningkatan penjualan yang terjadi pada saat hari raya atau hari besar tertentu. Bonus lain juga diberikan ketika terdapat penjualan produk hilir milik Banaran yang terjual di resto. Produk hilir milik Banaran sendiri antara lain adalah Kopi Luwak, Banaran Kopi Premium, Teh Kaligua, Teh Semugih, Gula 9, dan Sirup Pala. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan bonus kepada karyawan dari penjualan produk hilir milik mereka dengan cara mengambil 2% keuntungan dari setiap produk hilir yang terjual. Keuntungan tersebut diakumulasikan dan dihitung setiap akhir bulan kemudian dibagi rata sesuai dengan

divisi karyawan yang ada di perusahaan. Bonus penjualan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* tersebut diberikan kepada seluruh karyawan setiap satu bulan sekali.

Selain itu, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga memberikan insentif ketika karyawannya mengikuti *event* atau melakukan perjalanan yang berkaitan dengan perusahaan. Kegiatan *event* tersebut biasanya dilakukan oleh karyawan untuk memperkenalkan produk Banaran kepada masyarakat yang lebih luas. Salah satu *event* yang sering diikuti Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah pameran kopi yang diadakan oleh komunitas di seluruh Indonesia, baik di Jawa Tengah maupun diluar Jawa Tengah. Kemudian salah satu kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan salah adalah pendistribusian bahan baku ke seluruh cabang Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Ketika melakukan kegiatan tersebut, karyawan yang bersangkutan mendapatkan insentif berupa uang tunai yang dapat digunakan untuk kebutuhan mereka selama perjalanan.

Selain kompensasi langsung, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga memberikan kompensasi tidak langsung kepada karyawannya. Kompensasi tidak langsung merujuk pada manfaat atau keuntungan tambahan yang diberikan kepada para pekerja selain dari gaji atau upah tetap. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan, asuransi pesangon, fasilitas sekolah untuk anak, cuti sakit, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran beragam yang merupakan bagian dari keuntungan yang diberikan oleh perusahaan (Putri, D. R., Ramadhani, P., Swastika, D., Nirwasi, S., & Irna, I. 2021). Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan kompensasi tidak langsung kepada karyawannya dalam bentuk tunjangan, uang pensiun, uang pesangon, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, fasilitas kafetaria, dan rekreasi. Uang pensiun dan tunjangan hanya diberikan kepada karyawan yang berkategori tetap. Tunjangan tersebut dapat berupa tunjangan listrik, air, rumah, dan sebagainya. Khusus untuk tunjangan hari raya, seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mendapatkan tunjangan hari raya kecuali karyawan yang berkategori tidak tetap. Karyawan yang berkategori tidak tetap hanya akan dapat tunjangan hari raya ketika sudah menjadi keputusan *general manager* perusahaan.

Selain itu, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* menjamin kesehatan dan keselamatan karyawannya dengan asuransi BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Asuransi tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang berkategori tetap dan harian lepas teratur. Selain mendapatkan asuransi BPJS, karyawan dengan kategori tetap dan harian lepas teratur juga mendapatkan uang pesangon ketika memilih keluar atau resign dari perusahaan sebesar gaji pokok mereka. Sedangkan seluruh fasilitas seperti fasilitas pendukung pekerjaan, fasilitas kafetaria, dan fasilitas rekreasi diberikan kepada seluruh kategori karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* tanpa terkecuali. Fasilitas kafetaria diberikan sebanyak satu kali sehari selama karyawan bekerja, sedangkan fasilitas rekreasi diberikan perusahaan selama kurang lebih satu tahun sekali.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga memberikan jenis kompensasi non finansial kepada karyawannya. Kompensasi nonfinansial adalah bentuk penghargaan yang diperoleh seseorang melalui kepuasan yang diperoleh dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungan di mana mereka bekerja, baik itu lingkungan fisik maupun psikologis (Rizal, M., & Handayani, F. 2021). Salah satu bentuk kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah fleksibilitas karyawan dalam mengambil keputusan dan fleksibilitas pemilihan hari libur. Karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* diberi kebebasan oleh atasan untuk mengambil keputusan dan memilih hari liburnya. Dalam satu minggu, karyawan di resto diberi kebebasan untuk memilih hari libur selama satu hari kecuali di hari sabtu dan minggu, dikarenakan hari tersebut adalah hari yang ramai pelanggan. Selain itu, sebagai contoh bentuk fleksibilitas lainnya adalah ketika terdapat komplain dari salah satu pelanggan, karyawan yang bekerja sebagai juru masak dapat langsung mengganti pesanan tersebut tanpa menunggu perintah dari atasan. Hal tersebut sudah menjadi hal wajar yang dilakukan oleh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Selain fleksibilitas, bentuk kompensasi non finansial yang didapatkan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah pemberian fasilitas dan dukungan yang baik antar karyawan. Pemberian fasilitas penunjang pekerjaan

seperti komputer, alat tulis, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas peralatan-peralatan dapur menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan yang bekerja di kantor maupun di resto. Selain itu, suasana kerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga sangat mendukung untuk melakukan segala macam pekerjaan. Mayoritas karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mengedepankan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seluruh karyawan bekerja sama dengan efektif untuk memberikan layanan yang baik kepada pelanggan. Apabila terdapat salah satu karyawan yang mengalami kesulitan, maka karyawan yang lainnya senantiasa akan membantu. Kemudian apabila terdapat permasalahan yang dialami salah satu karyawan, *captain resto* atau *head area* akan menyampaikan permasalahan tersebut kepada *general manager* perusahaan untuk dicarikan solusi bersama-sama. Seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* ikut serta berkontribusi untuk mencapai tujuan utama yaitu kepuasan pelanggan.

Bentuk kompensasi non finansial lainnya yang diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* kepada karyawannya adalah kenaikan golongan dan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* ditujukan khusus untuk barista, juru masak, pramusaji, dan karyawan-karyawan yang bekerja di kantor. Pelatihan tersebut dilakukan minimal satu tahun sekali yang diadakan oleh dinas setempat. Pihak yang menjadi mentor dalam pelatihan tersebut adalah orang-orang yang sudah berpengalaman di bidangnya yang kemudian mengajari orang yang membutuhkan pelatihan. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan sertifikasi sesuai dengan kualifikasi pekerjaan mereka. Pelatihan kepada barista, juru masak, dan pramusaji bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan menambah wawasan. Hal tersebut sangat berguna karena ilmu yang ada dalam industri restoran dan perhotelan akan terus berkembang dari waktu ke waktu sehingga karyawan juga perlu beradaptasi. Selain itu, tujuan utama dari pelatihan tersebut adalah Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* akan senantiasa ingin memberikan kualitas layanan yang terbaik untuk konsumennya.

Untuk sistem kenaikan golongan, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mengadakannya selama satu tahun sekali dan bergantung dengan jumlah kuotanya.

Keputusan untuk menaikkan jabatan karyawan dilakukan oleh *general manager* perusahaan. Karyawan yang memiliki kriteria cukup untuk naik golongan atau jabatan akan dinaikan oleh general manager melalui tahapan yaitu penilaian dari *captain resto, supervisor, general affair manager*, dan kemudian *general manager*. Apabila karyawan tersebut sudah memiliki kriteria dan layak untuk naik golongan, maka karyawan tersebut akan langsung dinaikkan golongannya oleh *general manager* perusahaan. Contoh kenaikan golongan tersebut adalah karyawan yang berkategori tidak tetap menjadi kategori harian lepas teratur, atau karyawan yang berkategori harian lepas teratur naik menjadi harian tetap.

Berdasarkan seluruh fenomena dan temuan yang didapat peneliti selama kegiatan magang berlangsung di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, peneliti menganggap bahwa praktik pemberian kompensasi yang tepat sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memiliki motivasi untuk mendalami lebih lanjut terkait sistem pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*?

1.4 Tujuan Magang

Tujuan kegiatan magang yang dilakukan peneliti ini adalah sebagai salah satu dari berbagai syarat kelulusan mahasiswa khususnya di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Pihak kampus memberikan pilihan dalam menyelesaikan tugas akhir yaitu melalui jalur penulisan skripsi, rancang bangun bisnis, maupun penulisan skripsi.

Dengan pemilihan tugas akhir jalur magang diharapkan peneliti dapat memiliki pengalaman di dunia kerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* khususnya di bagian Sumber Daya Manusia. Kegiatan magang tersebut mengajarkan peneliti untuk terlibat secara langsung pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* khususnya di bagian sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

1.5 Manfaat Magang

Kegiatan magang memberikan manfaat bagi peneliti, bagi Prodi S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, maupun bagi pihak perusahaan dalam hal ini adalah Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Manfaat kegiatan magang diantaranya adalah:

a) Bagi Mahasiswa

1. Menambah wawasan dan pengalaman di dunia kerja secara langsung.
2. Meningkatkan keterampilan dan kreativitas yang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan.
3. Memiliki kesempatan untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam dunia kerja secara langsung.
4. Memiliki kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan yang menarik atau bermanfaat yang berguna untuk menyiapkan diri dalam menghadapi persaingan dunia kerja kedepan.

b) Bagi Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

1. Perusahaan memiliki perspektif baru dan ide-ide segar dari mahasiswa magang.
2. Membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dengan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki mahasiswa.
3. Perusahaan memiliki gambaran keterampilan dan kualifikasi mahasiswa selama magang sehingga dapat mempertimbangkan sebagai kandidat karyawan di masa depan.

4. Membantu perusahaan untuk mengembangkan hubungan yang baik dengan Universitas Islam Indonesia sehingga Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* semakin dikenal di dunia pendidikan.



BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk hak yang diberikan kepada karyawan setelah mereka memberikan upaya, pemikiran, dan waktu kepada perusahaan. Kompensasi diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di masa mendatang (Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. 2019). Menurut Baskoro, D. A. (2022) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berwujud dalam bentuk finansial dan juga non-finansial. Sedangkan Hasibuan, D. (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran yang harus ditanggung oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan menerima balasan berupa pencapaian kerja yang baik dari para karyawan.

Kompensasi dapat berupa penghasilan seperti gaji dan tunjangan, ataupun fasilitas kerja lainnya (Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. 2019). Kompensasi mencakup semua hal yang diterima oleh seorang pekerja, baik berupa benda fisik maupun non-fisik. Kompensasi juga merujuk pada semua imbalan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengakuan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan, baik dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Widodo, D. S., & Yandi, A. 2022). Menurut Istikomah, I. E., dan Estiningrum, S. D. (2022) kompensasi merupakan penghasilan langsung maupun tidak langsung dari karyawan berupa uang tunai atau barang yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Dalam merancang sistem

kompensasi, organisasi perlu mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan keberlanjutan organisasi (Mello, J. A. 2015). Menurut Irmayani (2021) perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan tujuan tertentu, diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan, memiliki karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan guna memenuhi peraturan undang-undang yang berlaku.

Menurut Widodo, D. S., dan Yandi, A. (2022) perusahaan memiliki beberapa tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, diantaranya adalah:

1. Mempertahankan Karyawan Berprestasi: Tujuan utama kompensasi adalah menjaga karyawan yang dianggap memiliki potensi dan kualitas untuk tetap bekerja, dengan harapan mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
2. Merekrut Karyawan Berkualitas: Salah satu cara untuk menarik karyawan berkualitas adalah dengan memberikan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
3. Keadilan dalam Organisasi: Kompensasi menjamin adanya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan dan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pengabdian yang diberikan oleh karyawan.
4. Efisiensi Biaya: Tujuan ini berfokus pada perencanaan dan implementasi program kompensasi yang rasional, dengan tujuan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar.
5. Mematuhi Legalitas: Administrasi kompensasi harus mematuhi aturan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga tujuan ini adalah memastikan perusahaan memenuhi aspek legalitas dalam kompensasi.
6. Perubahan Perilaku Positif: Memberikan kompensasi yang layak dan adil dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara positif, mendorong kinerja yang baik, kesetiaan, tanggung jawab, dan pengembangan produktivitas kerja

Memberikan kompensasi kepada karyawan adalah salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk memperkuat loyalitas mereka dan mencegah karyawan direkrut oleh pesaing (Snell, S., & Morris, S. 2019). Secara keseluruhan, kompensasi memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan strategis perusahaan dan memastikan adanya keadilan baik di internal maupun eksternal (Nurfadillah, H. 2022).

2.1.3 Manfaat Kompensasi

Menurut Santi, V. E., dan Widodo, S. (2021) kompensasi memberikan manfaat kepada perusahaan dalam beberapa hal, antara lain untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, menciptakan loyalitas karyawan, serta meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan. Sedangkan Putri, D. G., dan Antoni, D. (2021) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kontribusi dan kemampuan karyawan, serta menghargai kerja keras mereka, karyawan akan menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Dengan adanya sistem pemberian kompensasi, perusahaan dapat memiliki manfaat berupa:

1. Meningkatkan motivasi kerja karyawan: Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Ronaldi, A. 2023).
2. Menarik dan mempertahankan karyawan: Pemberian kompensasi yang baik dan memadai juga dapat membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkompeten. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai cenderung lebih condong untuk tetap berada dalam perusahaan (Ronaldi, A. 2023).
3. Meningkatkan produktivitas: Kompensasi merupakan faktor penting dalam memastikan karyawan bekerja dengan produktivitas yang optimal. Kompensasi yang rendah memiliki potensi untuk mengurangi produktivitas

karyawan, sementara kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019)

4. Menurunkan tingkat turnover: Semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima oleh seorang karyawan, semakin berkurang keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasa dihargai dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi (Arianto, D. A. N., & Wahyuningsih, E. 2022)
5. Meningkatkan citra perusahaan: Dengan pemberian kompensasi yang adil dan transparan, perusahaan dapat meningkatkan reputasi mereka di mata karyawan, calon karyawan, dan masyarakat umum (Ronaldi, A. 2023).

Kompensasi memberikan keuntungan baik bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, kompensasi memiliki efek positif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sementara bagi organisasi, pemberian kompensasi bertujuan untuk menciptakan sistem yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia (Diastuti, M. 2021).

2.1.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Widodo, D. S., dan Yandi, A. (2022) secara umum kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Mello, J. A. (2015) menjelaskan bahwa sistem kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pemberian kompensasi dasar atau gaji dan pemberian insentif seperti bonus, komisi, pembagian laba, dan saham. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari manfaat yang diberikan kepada karyawan seperti keamanan ataupun asuransi kesehatan. Sementara itu, Snell, S. A., dan Bohlander, G. W. (2012) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

2.1.4.1 Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji, insentif, bonus, dan komisi yang diberikan organisasi kepada karyawannya (Snell, S. A., & Bohlander, G. W.

2012). Menurut Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022) kompensasi langsung adalah bentuk kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan yang meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Hal tersebut menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikannya. Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah jenis kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk uang, baik berupa gaji pokok, bonus, atau insentif yang didasarkan pada kinerja serta kontribusi mereka.

- a) Gaji adalah imbalan yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti (D. S., & Yandi, A. 2022). Gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas tugas atau pekerjaan yang telah mereka selesaikan setelah bekerja dalam periode waktu tertentu, umumnya selama satu bulan (Elvina, P., & Darmayanti, C. 2022)
- b) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai pengakuan atas prestasi mereka yang melebihi standar yang ditetapkan (D. S., & Yandi, A. 2022). Insentif merupakan bentuk penghargaan untuk mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi (Oktaria, M., & Alexandro, R. 2020).
- c) Bonus adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja yang baik dan manfaat yang diberikan kepada perusahaan. Bonus dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau sebagai penghargaan atas dedikasi kepada perusahaan (Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. 2021).

2.1.4.2 Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari berbagai manfaat yang diberikan oleh perusahaan dan dapat dirasakan karyawannya (Snell, S. A., & Bohlander, G. W.

2012). Menurut Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022) kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan mensejahterakan karyawan. Hal tersebut dapat meliputi fasilitas pekerjaan, rumah, maupun jaminan kesehatan. Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi, seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan pensiun. Kompensasi ini meliputi semua pembayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, seperti liburan, asuransi, dan layanan seperti perawatan anak. Fungsi dari kompensasi tidak langsung adalah sebagai pelengkap bagi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji.

2.1.4.3 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial antara lain adalah program pengakuan karyawan, penghargaan karyawan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel (Snell, S. A., & Bohlander, G. W. 2012). Dewanti, I. R., dan Hanif, M. (2022) menjelaskan bahwa kompensasi non-finansial merujuk pada bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bukan uang, termasuk peluang untuk memperoleh promosi dan meningkatkan karier, pengembangan diri, serta suasana kerja yang kondusif. Sedangkan menurut Husniah, S., Suriyanti, S., dan Nurpadila, N. (2023) kompensasi non finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang tidak berbentuk uang, melainkan berupa fasilitas. Kompensasi non-finansial terdiri dari imbalan yang terkait dengan pekerjaan, seperti penghargaan, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, serta imbalan yang terkait dengan lingkungan, seperti pembagian tugas dan kondisi kerja.

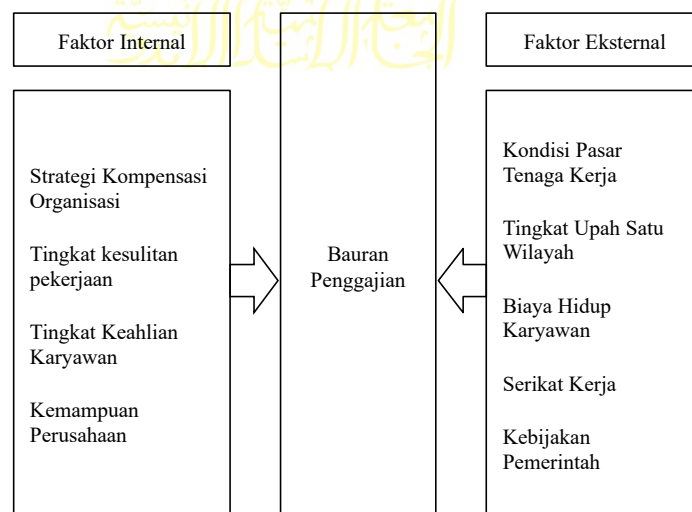
2.1.5 Kompensasi dan Remunerasi

Istilah kompensasi dan remunerasi erat kaitanya dengan manajemen sumber daya manusia. Keduanya memiliki kesamaan yaitu merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Meskipun keduanya berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, namun ada perbedaan penting

antara kompensasi dan remunerasi. Nabila, F. E. W. S., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., dan Musa, M. I. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi berbeda dengan remunerasi. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap layanan perusahaan, sedangkan remunerasi adalah bagian dari fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan individu dalam konteks melaksanakan tugas organisasi. Sementara itu, Niddin, S., Agustin, H., dan Helmayunita, N. (2021) menyatakan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan didasarkan pada beban kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya sebagai tambahan penghasilan. Sedangkan kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai pertukaran atas kontribusinya terhadap perusahaan.

2.1.6 Faktor yang Membentuk Kompensasi

Snell, S. A., dan Bohlander, G. W. (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang membentuk kompensasi terbagi kedalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kombinasi faktor internal dan eksternal dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat gaji karyawan (Snell, S., & Morris, S. 2019).



Gambar 1.2. Faktor yang Mempengaruhi Penggajian

Sumber: Snell, S., & Morris, S. (2019)

a) Faktor Internal

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi tingkat gaji antara lain adalah rencana kompensasi perusahaan, penilaian nilai pekerjaan, penilaian nilai relatif karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, dan kemampuan perusahaan untuk membayarkannya (Snell, S., & Morris, S. 2019). Snell, S. A., dan Bohlander, G. W. (2012) menjelaskan bahwa faktor internal dari bauran penggajian dijelaskan sebagai faktor yang unik bagi organisasi dan dapat memengaruhi cara kompensasi dirancang dan dikelola. Faktor-faktor ini termasuk strategi organisasi, tingkat kesulitan pekerjaan, keahlian karyawan, dan kemampuan bayar perusahaan. Faktor internal dapat mempengaruhi jenis dan jumlah kompensasi yang ditawarkan, serta keseimbangan antara komponen pembayaran yang berbeda, seperti gaji pokok, bonus, dan tunjangan.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat penggajian meliputi kondisi pasar tenaga kerja, tingkat pembayaran wilayah, biaya hidup, perundingan kolektif dalam serikat pekerja, dan persyaratan hukum (Snell, S., & Morris, S. 2019). Snell, S. A., dan Bohlander, G. W. (2012) menjelaskan bahwa faktor eksternal mengacu pada kondisi pasar tenaga kerja. Menurut Snell, S., dan Morris, S. (2019) pasar tenaga kerja mencerminkan kekuatan pasokan dan permintaan tenaga kerja yang terdapat di suatu wilayah yang mempengaruhi pembayaran pada karyawan. Namun, adanya serikat pekerja dan regulasi pemerintah dapat menjadi penyeimbang dari dampak penuh dari pasokan dan permintaan di pasar tenaga kerja.

Tingkat pembayaran daerah juga mempengaruhi besar kecilnya pembayaran pada sebuah perusahaan (Scott A. Snell dan George W. Bohlander 2012). Snell, S., & Morris, S. (2019) menjelaskan bahwa untuk mencegah tingkat upah pekerjaan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah perlu diadakan survei upah agar mengetahui besaran upah yang diberikan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain di sekitarnya. Selain itu, biaya hidup karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi penggajian di perusahaan.

2.1.7 Kebijakan Pemerintah Mengenai Pengupahan di Indonesia

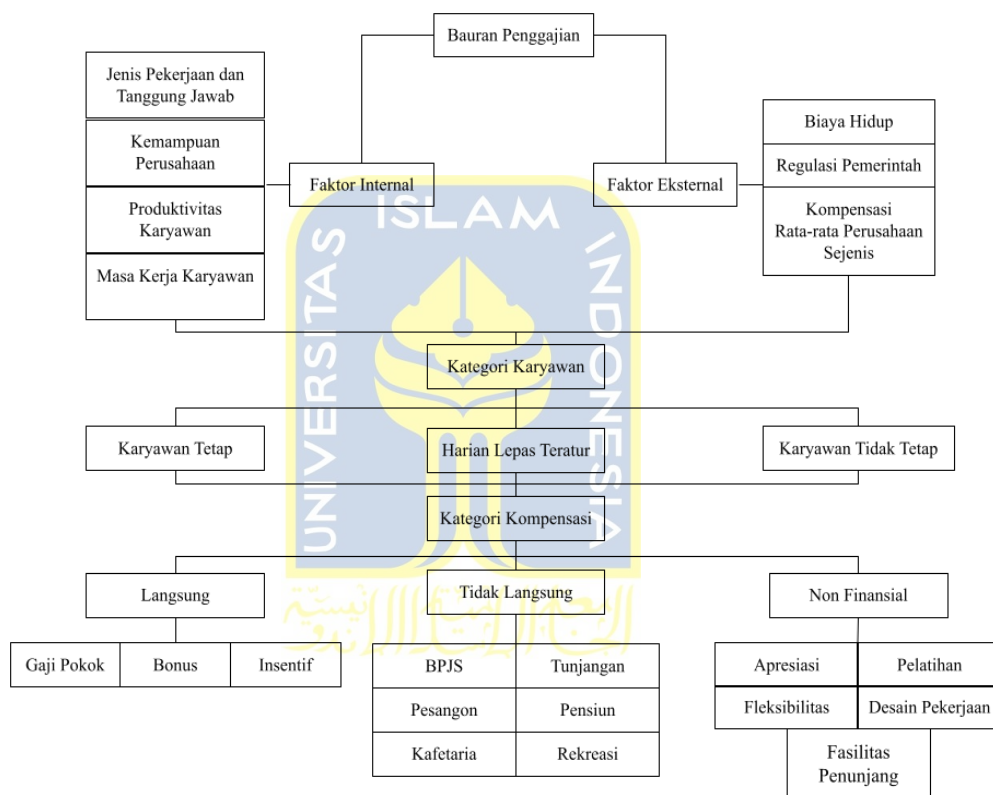
Negara Indonesia memiliki peraturan dalam menetapkan kompensasi atau upah bagi masyarakat. Peraturan tersebut diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun peraturan kementerian mengenai pengupahan tenaga kerja Indonesia. Beberapa peraturan dan undang-undang di Indonesia antara lain adalah:

- a) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: Peraturan ini mengatur tentang Pengupahan (Pemerintah Republik Indonesia, 2015).
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan: Peraturan ini mengatur tentang Besaran dan Tatacara Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2016).
- c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah: Peraturan ini berisis tentang ketentuan Penyusunan dan Pemberlakuan Struktur dan Skala Upah (Kementerian Ketenagakerjaan, 2017).
- d) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu isi dari undang-undang tersebut adalah terkait pengupahan. Beberapa ketentuan terkait pengupahan dalam undang-undang tersebut antara lain:
 1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
 2. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
 3. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
 4. Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.

5. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
(Wageindicator, 2023)

Seluruh perusahaan di Indonesia wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pekerja dapat memperoleh upah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan tidak terjadi eksploitasi upah yang merugikan pekerja.

2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2.2 Kerangka Kerja

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

1.) Bauran Penggajian

Bauran penggajian atau faktor yang mempengaruhi gaji karyawan terdapat beberapa jenis, salah satunya adalah faktor internal dan faktor eksternal (Munti, N.

Y. S. 2018). Keputusan pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dilandasi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal perusahaan.

Faktor internal di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* Meliputi:

a) Jenis Pekerjaan dan Tanggung Jawab:

Jenis pekerjaan dan tanggung jawab menentukan besaran kompensasi yang didapatkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang paling sulit seperti *general manager* perusahaan mendapatkan kompensasi yang lebih besar di perusahaan. Hal tersebut menjadi pertimbangan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dikarenakan tugas dan tanggung jawab menjadi seorang *general manager* juga lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan lainnya.

b) Kemampuan Perusahaan:

Besaran gaji yang diberikan kepada karyawan bergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayarkannya (Siregar, M., & Sitanggang, T. 2021). Dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat membayarkan dengan baik bentuk-bentuk kompensasi kepada karyawannya. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa dalam memberikan gaji, bonus, maupun tunjangan, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* selalu membayarkan dengan tepat waktu dan membayarkan secara penuh.

c) Produktivitas Karyawan:

Salah satu faktor pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah prestasi atau kinerja dari karyawan. Apabila karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memiliki kinerja yang baik, maka gaji atau kompensasi yang didapatkan juga akan penuh. Seperti halnya ketika karyawan mengambil jam lembur secara penuh, maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan uang lembur secara penuh dalam satu bulan. Selain itu, apabila karyawan memiliki prestasi maka perusahaan akan memberikan

poin kepada karyawan tersebut dan akan diakumulasikan ke dalam uang tambahan untuk karyawan yang berprestasi. Namun, saat ini sistem penilaian kinerja karyawan dengan poin tersebut dihentikan oleh perusahaan dikarenakan pemberian poin atas prestasi karyawan dinilai bersifat subjektif oleh karyawan lainnya.

d) Masa Kerja Karyawan:

Dalam buku pedoman Perjanjian Kerja Bersama milik perusahaan, masa kerja karyawan menentukan golongan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Golongan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mulai dari 1A - IIIA. Golongan IA merupakan golongan yang paling rendah dan memiliki masa jabatan selama 0-15 tahun. Sementara golongan IIA merupakan golongan yang paling tinggi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan memiliki masa jabatan 0-11 tahun. Golongan tersebut menentukan kategori karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan menentukan besaran kompensasi yang didapatkan.

Sementara itu, faktor eksternal di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* meliputi:

a) Biaya Hidup:

Biaya hidup menjadi pertimbangan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Kebutuhan hidup layak (KLH) merupakan kebutuhan hidup karyawan agar bisa hidup dengan layak secara fisik selama satu bulan. Standar biaya hidup minimum karyawan dihitung oleh kementerian ketenagakerjaan dan pemerintah daerah untuk ditetapkan menjadi peraturan perundang-undangan yang wajib diterapkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

b) Regulasi Pemerintah:

Setiap tahunnya, pemerintah pusat maupun daerah mengumumkan peningkatan upah minimum untuk pekerja. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan gaji atau kompensasi kepada karyawannya berdasarkan

undang-undang yang berlaku di pemerintah kabupaten Semarang. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan gaji pokok untuk karyawan tetap dan harian lepas teratur sesuai dengan upah minimum Kabupaten Semarang yakni sebesar 2,3 juta rupiah. Selain itu, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga mengacu pada peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia terkait pemberian uang servis pada usaha hotel dan usaha non hotel. Upah atau uang servis diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

c) Kompensasi Rata-Rata Perusahaan Sejenis:

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang restoran di Indonesia. Pemberian kompensasi atau penggajian karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* cenderung di bawah rata-rata perusahaan kuliner yang ada. Hal tersebut dapat dibuktikan karena gaji pokok yang diterima oleh beberapa karyawan di Banaran 9 *Coffee and Tea* masih dibawah upah minimum Kabupaten Semarang. Selain itu, jika dibandingkan dengan perusahaan non pemerintah di Indonesia, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan gaji pokok yang lebih rendah.

2.) Kategori Karyawan

Segala macam bentuk faktor yang menjadi pertimbangan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dalam memberikan kompensasi, membuat Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* membagi 3 kategori karyawannya yaitu: karyawan tetap, karyawan harian lepas teratur, dan karyawan. Ketiga kategori karyawan tersebut menentukan besaran kompensasi yang di dapatkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

3.) Kategori Kompensasi

Kategori pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dibedakan kedalam 3 jenis yaitu:

a) Kompensasi Langsung:

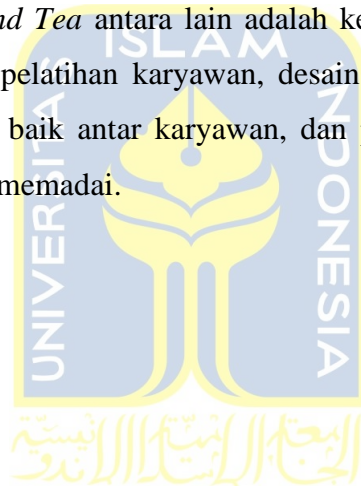
Kompensasi langsung merujuk pada bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan yang terkait secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji, upah, lembur, insentif, dan bonus (Darmawati, T., Sherly, S., & Sinarti, T. 2021). Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan kompensasi langsung berupa gaji pokok, uang lembur, bonus, dan insentif. Dalam menerima gaji pokok terdapat karyawan di Banaran 9 *Coffee and Tea* yang sudah menerima sesuai UMK Kabupaten Semarang sebesar 2,3 juta rupiah namun juga masih terdapat beberapa karyawan yang belum menerima gaji pokok sebesar 2,3 juta rupiah. Untuk pemberian uang lembur, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan uang lembur kepada seluruh karyawannya ketika mengambil jam lembur tambahan. Sementara untuk bonus karyawan, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan bonus apabila penjualan di perusahaan mengalami peningkatan, bonus tersebut diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja. Insentif yang diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* kepada karyawannya berupa uang kepada karyawan ketika karyawan tersebut mengikuti kegiatan event atau melakukan perjalanan pendistribusian bahan baku ke unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

b) Kompensasi Tidak Langsung:

Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, fasilitas karyawan seperti pembayaran saat tidak bekerja atau cuti, perlindungan ekonomi dari risiko atau jaminan kesehatan, pelayanan dan peningkatan kesejahteraan, serta berbagai pembayaran lainnya seperti tunjangan hari raya (Doko, M. A., Dupe, F., & Andrryani, S. 2022). Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan kompensasi langsung kepada karyawannya berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, uang pesangon, uang pensiun, tunjangan, fasilitas kafetaria, dan rekreasi.

c) Kompensasi Non Finansial:

Kompensasi nonfinansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak berupa uang, melainkan berupa fasilitas serta rasa aman dalam bekerja yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan kerja (Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. 2018). Kompensasi nonfinansial adalah penghargaan yang berasal dari kepuasan individu yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, serta dari lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis di mana individu tersebut bekerja (Rizal, M., & Handayani, F. 2021). Bentuk-bentuk kompensasi non finansial yang diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* antara lain adalah kenaikan golongan, fleksibilitas dalam bekerja, pelatihan karyawan, desain pekerjaan yang diperhatikan, hubungan yang baik antar karyawan, dan pemberian fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai.



BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan

3.1.1 Pendekatan Kualitatif

Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan fenomena yang terjadi di dunia nyata melalui pemahaman mendalam tentang konteks sosial, budaya, dan subjektivitas individu yang terlibat. Metode kualitatif berfokus pada analisis makna, persepsi, pengalaman, dan perspektif individu atau kelompok yang relevan dalam konteks penelitian tersebut (Creswell, J. W. 2014).

Dalam penelitian kualitatif, dilakukan pengkajian terhadap situasi yang ada dalam kehidupan nyata dengan tujuan untuk menyelidiki dan memahami fenomena yang terjadi, termasuk alasan mengapa fenomena itu terjadi dan bagaimana proses terjadinya. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah memperoleh pemahaman yang mendalam tentang situasi dalam suatu konteks tertentu dengan fokus pada deskripsi yang rinci dan detail tentang kondisi yang terjadi secara alami di lapangan (Fadli, M. R. 2021).

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati fenomena-fenomena maupun permasalahan yang terjadi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Data dari pengamatan yang diperoleh kemudian dianalisis secara mendalam dan dilakukan interpretasi oleh peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang sedang diteliti.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan sumber atau bahan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Moleong (2017) sumber data adalah sumber informasi atau bahan yang digunakan

untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian. Sumber data dapat berupa data primer dan data sekunder.

1.) Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi dan pengamatan secara langsung (Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. 2022). Sedangkan Creswell, J. W. (2014) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian melalui teknik-teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, atau dokumentasi. Sumber data dari penelitian ini berasal dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti serta hasil wawancara kepada karyawan dari berbagai divisi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Peneliti juga mengumpulkan data melalui dokumentasi terkait fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan.

2.) Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh melalui penggunaan sumber data yang sudah ada sebelumnya, seperti instansi terkait, laporan, jurnal, buku, atau sumber-sumber relevan lainnya (Megayanti, Y., Priana, S. E., & Dewi, S. 2022). Sedangkan menurut Menurut Creswell, J. W. (2014) data sekunder adalah data yang berasal dari sumber-sumber yang ada dan telah terkumpul sebelumnya, seperti dokumen, laporan, atau data yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi tertentu. Sumber data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti berasal dari buku, jurnal, internet, dokumen perusahaan, serta data-data yang terkait dengan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan keterangan yang diperlukan dalam sebuah penelitian (Fransisca, A., & Wijoyo, H. 2020). Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan gabungan keempatnya

(Ekawati, A. Y., & Pujiati, D. 2023). Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian, peneliti mengumpulkan data dan informasi yang berasal dari studi lapangan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1.) Wawancara

Wawancara adalah suatu proses dialog tanya jawab antara pewawancara dan narasumber yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi. Tujuan utama wawancara antara lain mengumpulkan data, menyampaikan informasi, dan memperjelas pemahaman (Lubis, S. 2022). Sedangkan Effendi, R., Efendi, Y., dan Najib, A. (2021) menjelaskan bahwa wawancara merupakan pendekatan yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi melalui interaksi langsung dengan individu yang memiliki keahlian dan keterkaitan yang relevan dengan topik penelitian. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara percakapan yang terstruktur antara peneliti dan narasumber terkait permasalahan tertentu.

Pada penelitian ini, wawancara dilakukan peneliti kepada narasumber dari berbagai karyawan dan divisi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* secara langsung dengan tatap muka maupun tidak langsung melalui media komunikasi telepon. Tujuan wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan data yang bisa digunakan sebagai pembandingan untuk mendapatkan hasil yang relevan dan akurat.

2.) Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek yang menjadi fokus, dengan mencatat berbagai keadaan dan perilaku yang diamati (Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. 2023). Menurut Creswell, J. W. (2014) observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan merekam kejadian, perilaku, atau fenomena yang terjadi di lapangan. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan salah satu teknik

pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat kejadian, perilaku, maupun fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam proses pengumpulan data melalui observasi, peneliti mengamati fenomena individu maupun fenomena lingkungan yang terjadi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan diperkuat oleh data yang dimiliki oleh perusahaan.

3.) Dokumentasi

Menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2018) dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dokumen, catatan, arsip, rekaman, dan bahan-bahan tertulis lainnya untuk mendukung pengumpulan data. Weni, T. (2020) menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan pelengkap metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, bahan dokumenter dapat berupa dokumen pribadi seperti foto, catatan, dan pengalaman seseorang, serta dokumen resmi seperti memo, pengumuman, aturan lembaga, majalah, dan buletin. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen berupa catatan maupun gambar yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

Dalam pengumpulan data melalui dokumentasi, peneliti mendokumentasikan kegiatan selama melakukan observasi di lapangan dalam bentuk gambar untuk mendukung hasil observasi dan wawancara.

3.1.4 Teknik Analisis Data

Mardawani (2020) dan Fiantika et al., (2022) menjelaskan bahwa teknik analisis data yang digunakan pada penelitian kualitatif meliputi empat komponen yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1.) Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan langkah awal dalam penelitian kualitatif. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan

pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Pada tahap ini, peneliti menggunakan cara pengkodean untuk memahami informasi dari hasil observasi dan wawancara yang sudah dilakukan. Pengkodean merupakan proses menelaah dan menguji data mentah yang ada dengan memberikan label dalam bentuk kata-kata, frasa atau kalimat. Terdapat dua tahap dalam pengkodean yaitu pengkodean awal dan pengkodean aksial (Sitasari, N. W. 2022).

2.) Reduksi data

Reduksi data adalah proses penyederhanaan data yang diperoleh. Tahapan reduksi data dilakukan dengan cara mempersempit fokus analisis terhadap data yang relevan dengan penelitian. Pada tahap pengumpulan data, peneliti melakukan pengkodean aksial untuk mendapatkan rumusan dari hasil penelitian kualitatif. Pengkodean aksial merupakan tahap lanjutan pengkodean awal dengan cara menciptakan tema-tema atau kategori yang didasarkan pada kata-kata atau frase yang dihasilkan dari pengkodean awal (Sitasari, N. W. 2022).

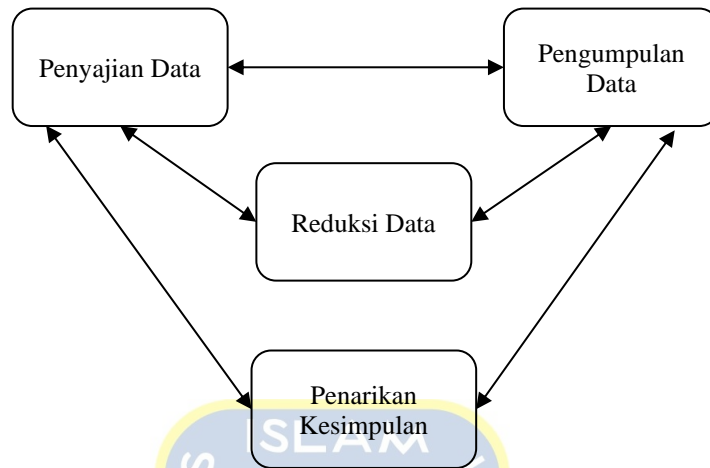
3.) Penyajian data

Penyajian data melibatkan pengorganisasian dan representasi data yang telah direduksi dengan cara yang jelas dan mudah dipahami. Tujuan dari penyajian data adalah untuk menjelaskan dan mendukung temuan yang ada. Pada tahapan ini peneliti menyajikan data dengan cara menampilkan dengan Diagram Ishikawa agar mudah dipahami. Diagram tulang ikan adalah alat visualisasi yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi dan menggambarkan secara rinci terkait permasalahan yang muncul (Upah, U., Saori, S., Jaelani, M. M. H., Wahyuni, W., & Ghartiwa, G. L. 2021).

4.) Penarikan kesimpulan

Tahapan terakhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti merangkum hasil analisis yang telah dilakukan,

menghubungkannya kembali dengan fenomena penelitian untuk menghasilkan interpretasi dan penjelasan yang lebih komprehensif.



Gambar 1.3 Model Analisis Data

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

3.1.5 Keabsahan Data

Alfansyur, A., dan Mariyani, M. (2020) menjelaskan bahwa triangulasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk memverifikasi keabsahan data atau informasi dari berbagai perspektif yang berbeda terhadap apa yang telah dilakukan oleh peneliti. Dengan teknik triangulasi, ketidakjelasan dan ambiguitas yang mungkin timbul ketika data dikumpulkan dan dianalisis dapat dikurangi. Tujuan dari triangulasi adalah untuk meminimalkan bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap data yang diperoleh (Creswell, J. W. 2014).

Dalam Flick, U. (2018) dijelaskan bahwa terdapat empat macam triangulasi yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian antara lain:

1.) Triangulasi Data

Triangulasi data melibatkan penggunaan beberapa sumber atau jenis data untuk mempelajari suatu topik penelitian. Peneliti mengumpulkan data

dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dokumen, atau survei, untuk memperoleh pemahaman tentang fenomena yang sedang diteliti.

2.) Triangulasi Peneliti

Triangulasi peneliti melibatkan penggunaan beberapa peneliti untuk mengumpulkan dan menafsirkan data untuk memperhitungkan perspektif, kecenderungan, dan interpretasi yang berbeda, sehingga menghasilkan analisis dan interpretasi yang lebih luas.

3.) Triangulasi Teori

Triangulasi teori melibatkan penggunaan beberapa teori atau kerangka konseptual untuk membimbing penelitian. Peneliti menerapkan perspektif teoritis yang berbeda untuk memahami masalah penelitian, menganalisis data, dan menafsirkan temuan.

4.) Triangulasi Metode

Triangulasi metode merujuk pada penggunaan beberapa metode atau pendekatan penelitian dalam suatu studi. Peneliti menggunakan metode yang berbeda, seperti kualitatif, kuantitatif, atau metode campuran, untuk menyelidiki pertanyaan penelitian.

Dari berbagai bentuk triangulasi dalam metode penelitian kualitatif, penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan menggunakan setidaknya 2 sumber informan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang berbeda untuk menguji keabsahan data. Neuman, W. L. (2014) menjelaskan bahwa dalam sebuah penelitian setidaknya harus terdapat 2 sumber informan yang berbeda untuk mengkroscek informasi yang terdapat pada suatu penelitian. Hal tersebut digunakan agar kata kunci yang didapat dapat meyakinkan hasil temuan, sehingga kata kunci tersebut dapat dikatakan valid.

3.2 Unit Analisis

Noor, J. (2016) menjelaskan bahwa unit analisis dalam penelitian adalah organisasi, kelompok orang, peristiwa, maupun hal hal lain yang menjadi objek dalam sebuah penelitian. Unit analisis merupakan entitas yang sangat penting dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, unit analisis yang diangkat oleh peneliti adalah perusahaan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* itu sendiri. Subjek yang menjadi sasaran peneliti adalah beberapa jenjang divisi karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Peneliti memfokuskan penelitiannya terhadap sistem pemberian kompensasi yang efektif di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang sudah diterapkan dan dijalankan oleh perusahaan.



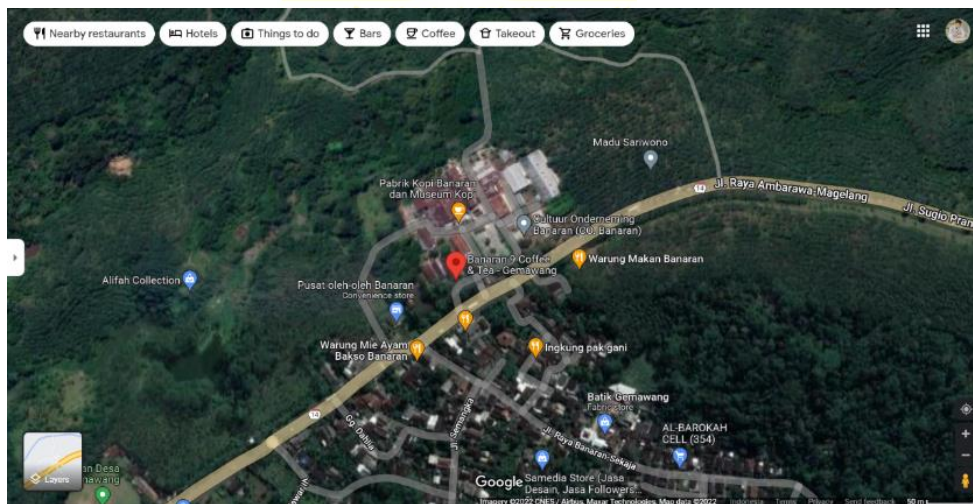
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pelaksanaan Magang

4.1.1 Pelaksanaan dan Hasil Temuan

Kegiatan magang berlangsung kurang lebih selama 4 bulan dengan periode waktu mulai tanggal 21 Februari 2022 sampai dengan 1 Juli 2022. Peneliti melaksanakan magang di PT Perkebunan Nusantara IX. PT Perkebunan Nusantara IX sendiri memiliki berbagai macam sektor bisnis, salah satunya adalah restoran dengan nama Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* sendiri memiliki cabang yang tersebar di berbagai cabang di Jawa Tengah seperti di Colomadu, Magelang, Semarang, Brebes, Gemawang, Rest Area Batang, Rest Area Salatiga, dan Transmart Setiabudi. Pelaksanaan magang dilakukan di kantor pusat Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terletak di Gemawang, Kec. Jambu, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Peneliti melaksanakan kegiatan magang setiap hari Senin - Jumat mulai pukul 08.00 - 16.00 dan berfokus di sektor bisnis restoran milik PT Perkebunan Nusantara IX yaitu Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.



Gambar 4.1 Peta Lokasi Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Google Maps (2022)



Gambar 4.2 Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* Gemawang

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)



Gambar 4.3 Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* Gemawang

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)

Pada tanggal 21 Februari 2022, bertepatan di hari pertama pelaksanaan magang, penulis bertemu dengan *general manager* perusahaan Bapak Widya Banu Aji guna diberi arahan selama proses kegiatan magang berlangsung. Beliau menyambut dengan baik kedatangan mahasiswa yang melaksanakan kegiatan magang di perusahaan. Pertemuan tersebut dilakukan di ruangan tempat sehari-hari beliau bekerja. Pada pertemuan tersebut, beliau bercerita tentang asal usul sejarah berdirinya perusahaan dan sekilas tentang profil perusahaan Banaran 9 Retro *Coffee and Tea*. Beliau juga memberitahu terkait *SOP (Standard Operating Procedure)* atau peraturan di perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan maupun mahasiswa yang melaksanakan kegiatan magang. Salah satu peraturan yang harus ditaati adalah masuk kerja pukul 06.30 dan selesai pukul 14.30 untuk karyawan yang ada di restoran, sedangkan karyawan yang berada di kantor masuk kerja pukul 08.00 dan selesai pukul 16.00. Karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* diberi kebebasan untuk mengambil 1 jam lembur tambahan pada jam terakhir kerja setiap hari.

Ketentuan yang berlaku di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah mewajibkan karyawan untuk masuk kerja selama 6 hari dalam satu minggu dan minimal berada di kantor selama 8 jam per hari. Dalam melihat jumlah waktu kehadiran karyawan, Banaran Resto *Coffee and Tea* menggunakan teknologi *fingerprint* yang selalu di cek setiap harinya. General manager perusahaan memberi kebebasan kepada penulis untuk melakukan segala aktivitas di perusahaan dan mengizinkan penulis untuk menggali seluruh informasi yang berkaitan dengan perusahaan. Selain itu, beliau juga mengharapkan peneliti dan mahasiswa magang yang lain agar dapat ikut serta berkontribusi membantu mencapai target perusahaan. Bapak Widya Banu Aji meminta kepada mahasiswa magang untuk memberi ide-ide promosi kreatif di sosial media seperti di *TikTok, Instagram*, maupun *Youtube*. Beliau meminta bantuan kepada mahasiswa magang dikarenakan beliau menganggap bahwa mahasiswa magang adalah anak-anak muda yang lebih mengerti tentang perkembangan sosial media di era sekarang.

Bapak Widya Banu Aji juga menjelaskan bawah target utama perusahaan adalah menjadikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan Banaran Kopi menjadi restoran dan merek kopi yang disukai masyarakat Indonesia khususnya di Jawa Tengah. Agar pelaksanaan mahasiswa magang dapat berlangsung dengan baik dan bisa mendapatkan informasi yang relevan terkait perusahaan, selama kegiatan magang berlangsung beliau memerintahkan kepada Bapak Nanang Yunanto selaku *supervisor/head area* perusahaan dan Ibu Kamalia Eka Sari selaku *head of finance* untuk membimbing penulis dan mahasiswa lainnya selama kegiatan magang berlangsung.



Gambar 4.4 *General Manager* Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)

Pada satu bulan pertama pelaksanaan magang periode 22 Februari 2022 - 22 Maret 2022, aktivitas yang dilakukan peneliti lebih cenderung untuk beradaptasi dan pengenalan lingkungan disekitar perusahaan. Peneliti didampingi oleh Bapak Nanang Yunanto selaku *supervisor* perusahaan untuk mengeksplorasi lingkungan di perusahaan guna mengetahui apa saja fungsi dari setiap bangunan yang ada di

lingkungan perusahaan. Peneliti diajak berkeliling menuju beberapa ruangan seperti ruang rapat, ruang penyimpanan bahan baku, ruangan produksi, dan menjelaskan fasilitas-fasilitas yang ada di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Sektor bisnis perusahaan yang terletak di Gemawang sendiri memiliki 3 divisi antara lain adalah restoran Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, pabrik Kopi, dan area produksi unit produk hilir Kopi Banaran. Bapak Nanang Yunanto menjelaskan bahwa ketiga divisi tersebut saling memiliki kaitan antara satu sama lain sehingga ketiganya di tempatkan satu tempat di Gemawang agar mempermudah proses jalannya bisnis. Bapak Nanang Yunanto juga memperkenalkan peneliti kepada karyawan-karyawan yang bekerja serta tanggung jawab pekerjaan setiap karyawannya. Beliau menjelaskan bahwa Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* unit Gemawang sendiri memiliki kurang lebih 30 karyawan yang masing masing memiliki jabatan seperti *cleaning service*, pramusaji, kasir, juru masak, dan lain-lain.

Pada bulan pertama pelaksanaan magang, peneliti diberi informasi oleh Bapak Nanang Yunanto terkait jadwal rencana pendistribusian bahan baku yang akan di didistribusikan ke unit-unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dan rencana pembangunan *coffee shop* modern dengan nama Banaran 1911 *The Legend of Java* di Gemawang. *Coffee shop* tersebut rencananya akan dibangun dengan konsep modern dengan model bangunan yang lebih estetik dan kekinian serta variasi makanan dan minuman yang diminati oleh anak-anak muda. Tujuan dari pembangunan *coffee shop* di Gemawang tersebut adalah perusahaan ingin memperluas segmentasi pasarnya yang pada semula hanya berfokus untuk keluarga sekarang juga berfokus untuk anak-anak milenial. Pada bulan pertama pelaksanaan magang, peneliti memperoleh pelajaran bahwa dalam bekerja di untuk sebuah perusahaan atau organisasi dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi serta komitmen yang kuat agar tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai. Hal tersebut dibuktikan dengan peraturan-peraturan yang ada di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mewajibkan karyawannya untuk datang tepat waktu dan bekerja selama 6 hari kerja.

Pada bulan kedua pelaksanaan magang, tanggal 22 Maret - 22 April 2022, *supervisor* dan *head office* perusahaan memberikan tugas kepada peneliti untuk membantu pekerjaan yang ada di perusahaan. Aktivitas utama yang dilakukan peneliti antara lain adalah memverifikasi laporan keuangan restoran, mengecek persediaan bahan baku, serta mendistribusikan bahan baku ke unit-unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Peneliti juga diberi tugas tambahan seperti mempersiapkan ketika ada kunjungan pihak luar baik seperti dari pemerintah daerah maupun pengunjung yang datang dan mempersiapkan kegiatan internal Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* seperti acara buka bersama dengan anak-anak panti asuhan.

Pada tanggal 22 Maret 2022, peneliti diminta oleh *general manager* perusahaan untuk menjadi moderator dalam acara kunjungan pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah dan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ke Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Kegiatan tersebut merupakan presentasi keunggulan dari perusahaan Banaran dalam rangka untuk menjalin kerjasama dengan pihak pemerintah dan kementerian setempat. Pada acara tersebut, peneliti diberi kesempatan untuk ikut serta membawakan acara dan menjadi moderator untuk mengarahkan presentasi yang disampaikan oleh Bapak Widya Banu Aji selaku *general manager* perusahaan. Pada tanggal 1 April 2022, peneliti diberi tugas oleh *supervisor* Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* untuk mengantarkan bahan baku ke unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terletak di Kabupaten Magelang. Bahan baku yang dibawa tersebut antara lain adalah kopi, minyak, tepung, gula, susu, dan lain-lain. Peneliti bersama Bapak Nanang Yunanto selaku *supervisor* mengantarkan bahan baku tersebut dari gudang penyimpanan pusat di Gemawang dengan menggunakan mobil untuk diantarkan ke unit resto di Magelang. Kegiatan pendistribusian bahan baku untuk unit Magelang sendiri rutin dilakukan setiap awal bulan antara tanggal 1-5. Pada kegiatan tersebut peneliti memberikan bahan baku kepada kapten atau kepala resto unit Magelang untuk diverifikasi.

Pada kesempatan mengunjungi unit di Magelang tersebut, Bapak Nanang Yunanto menjelaskan kepada peneliti bahwa setiap unit Banaran 9 Resto *Coffee*

and Tea memiliki target konsumen yang berbeda-beda sehingga menu, fasilitas, dan tempat yang disediakan juga berbeda menyesuaikan target konsumennya. Unit Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terletak di Magelang sendiri memiliki fasilitas berupa ruangan yang dapat dipergunakan untuk rapat dikarenakan lokasinya strategis di tengah kota dan merupakan pusat bisnis sehingga banyak konsumen yang dapat memanfaatkan ruang rapat tersebut. Hal tersebut berbeda dengan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terletak di Rest Area Salatiga, jika diamati dari segi bangunan dan fasilitas yang disediakan, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang terletak di Rest Area Salatiga lebih cocok diperuntukan untuk orang-orang yang ingin transit di perjalanan karena bangunannya sangat sederhana dan menu-menu yang disediakan dapat dibawa perjalanan seperti minuman yang bisa dikemas dengan cup plastik.

Pada bulan kedua pelaksanaan magang, peneliti mendapat pelajaran bahwa dalam menjalankan bisnis, perusahaan perlu mengidentifikasi terlebih dahulu apakah bisnis yang mereka jalankan sesuai dengan minat demografis konsumen di masyarakat. Selain itu, dalam mempekerjakan karyawan perusahaan juga perlu merekrut orang yang memang berkompeten dalam bidangnya agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Seperti contohnya, pada perusahaan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* membutuhkan orang yang berkompeten dalam hal meracik kopi agar olahan kopi yang dibuat dapat berkualitas sehingga diminati oleh banyak konsumen.



Gambar 4.5 Pengecekan Persediaan Bahan Baku Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)



Gambar 4.6 Pendistribusian Bahan Baku Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)



Gambar 4.7 Pendistribusian Bahan Baku Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)

Pada bulan ketiga pelaksanaan magang periode 22 April - 22 Mei 2022, peneliti mencoba berkomunikasi kepada *HCM (Human Capital Management)* perusahaan Bapak Heru Susanto agar dapat dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Setelah berdiskusi dan berkomunikasi, peneliti diberikan kesempatan membantu beliau untuk mengisi daftar hadir karyawan, membantu membuat laporan lembur, dan membuat laporan gaji karyawan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Aktivitas tersebut dilakukan rutin setiap hari untuk mendata karyawan yang bekerja.

Pada bulan ketiga pelaksanaan magang, peneliti juga berkesempatan untuk mewawancarai salah satu karyawan yang bertugas untuk memasak di dapur yang sudah bekerja kurang lebih 10 tahun sebagai juru masak di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Tujuan dari wawancara tersebut adalah peneliti ingin mendapatkan data yang sesuai dengan topik magang yang akan dibahas yaitu terkait praktik pemberian kompensasi di perusahaan. Beliau bercerita bahwa alasan beliau untuk tetap bekerja

di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sambil membantu pekerjaan suaminya. Menurut beliau, upah yang diberikan oleh perusahaan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makan dan sekolah anak. Alasan beliau bekerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah dikarenakan tempat tinggalnya yang dekat dengan tempat beliau bekerja. Budaya sistem perekrutan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* sendiri adalah mengutamakan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekitar perusahaan untuk diberdayakan atau diberi lapangan kerja. Berdasarkan hasil dari salah satu wawancara karyawan tersebut, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih tergolong hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari karyawannya. Hal tersebut mungkin dapat terjadi karena pemberian gaji pokok kepada karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* diatur oleh undang undang pemerintah setempat yang cenderung memberikan gaji pokok kepada karyawan di bawah rata-rata karyawan restoran pada umumnya.

Dalam mengatasi dan meminimalkan permasalahan dalam sistem kompensasi yang dihadapi oleh Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*, peneliti merekomendasikan beberapa langkah yang dapat diambil. Pertama, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kompensasi yang ada, dengan tujuan untuk menyesuaikan gaji pokok karyawan dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten. Langkah ini akan membantu menghilangkan ketidaksesuaian dan memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif terhadap sistem kompensasi mereka. Hal tersebut dapat mencakup pemberian insentif kinerja, tunjangan tambahan, atau program pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Terakhir, perusahaan perlu melakukan *benchmarking* dengan pesaing industri kuliner untuk memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif dan sesuai dengan tren pasar. Disamping itu, perusahaan juga perlu memastikan komunikasi transparan tentang struktur kompensasi kepada

karyawan guna membantu mencegah munculnya persepsi ketidakadilan dan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.



Gambar 4.8 Pengecekan Absensi dan Jam Lembur Karyawan

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)





Gambar 4.9 Verifikasi Laporan Keuangan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)

Pada bulan keempat periode 22 Mei - 30 Juni 2022 pelaksanaan magang, aktivitas yang dilakukan peneliti antara lain adalah mengikuti *event* untuk menawarkan produk Banaran dan mengunjungi pabrik Kopi untuk melihat proses pembuatan Kopi Banaran. Kegiatan *event* tersebut dilaksanakan pada tanggal 5 - 19 Juni 2022 setiap hari minggu di Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. *Event* tersebut merupakan acara lomba voli tahunan yang diadakan di Bergas yang dihadiri oleh tim voli masyarakat sekitar kecamatan Bergas. Kopi Banaran sendiri menjadi salah satu sponsor dari acara tersebut. *Event* tersebut bertujuan untuk memperkenalkan aneka produk yang dimiliki Banaran Kopi seperti Kopi Bubuk Arabica, Kopi Bubuk Robusta, Kopi Sachet, dan Air Minum Dalam Kemasan kepada masyarakat luas. Pada kegiatan *event* tersebut, peneliti didampingi oleh Bapak Dion selaku *sales* lapangan untuk menawarkan produk-produk yang dimiliki Banaran kepada orang-orang yang hadir dan menyaksikan pertandingan voli. Teknik pemasaran yang dilakukan penulis adalah dengan cara meminta komentator atau pembawa acara pada pertandingan voli tersebut untuk mengajak orang-orang

mengunjungi *stand* Banaran Kopi dan melakukan pemasaran langsung dengan cara membawakan produk Banaran untuk ditawarkan langsung kepada pengunjung yang datang. Dengan cara tersebut, pengunjung yang enggan datang ke *stand* Banaran akan tetap membeli produk Banaran Kopi dikarenakan ditawarkan secara langsung.

Pada kegiatan tersebut, peneliti berkesempatan mewawancarai Bapak Dion sebagai orang yang menjadi pendamping pada kegiatan tersebut terkait keluhan kesah beliau selama bekerja di Banaran. Beliau bercerita bahwa bekerja di Banaran cukup menyita banyak tenaga karena dalam melakukan pekerjaannya, yaitu menawarkan produk kopi dengan terjun langsung ke lapangan dilakukan beliau sendiri selama kurang lebih 1 tahun terakhir. Hal tersebut dikarenakan divisi *sales* lapangan Banaran beberapa sudah resign dari perusahaan. Menurut beliau, Banaran perlu menambahkan tenaga kerja di bagian *sales* lapangan karena jumlah *sales* atau orang yang terjun ke lapangan langsung untuk menawarkan produk-produk Banaran masih sangat sedikit. Dengan *sales* lapangan yang sangat sedikit tersebut produk-produk Banaran menjadi sulit dikenal dimasyarakat luas serta beliau juga kewalahan dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan sehari-hari beliau adalah menawarkan produk Banaran ke warung-warung ataupun menawarkannya ke tempat-tempat wisata yang ramai di area Semarang. Dengan adanya *sales* lapangan yang banyak tentunya akan menambah motivasi Bapak Dion untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan akan mengurangi beban beliau yang sejauh ini bekerja sendirian.



Gambar 4.10 Kegiatan *Event Selling* Kopi Banaran di Bergas

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)



Gambar 4.11 Proses Produksi Kopi Banaran

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)



Gambar 4.12 Pabrik Kopi Banaran

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2022)

4.1.2 Revisi Program Kerja

Program kerja atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti pada awalnya masih cenderung berfokus kepada kegiatan-kegiatan operasional dan keuangan seperti mengecek persediaan bahan baku, mendistribusikan bahan bahan pokok, memverifikasi laporan keuangan, dan memverifikasi pembukuan restoran. Kegiatan tersebut masih belum relevan dengan bidang minat peneliti yaitu sumber daya manusia dengan topik magang yang ingin diangkat yaitu terkait praktik pemberian kompensasi kompensasi karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan sejak awal melaksanakan magang peneliti dibimbing langsung oleh Bapak Nanang Yunanto selaku *supervisor* sekaligus kepala operasional perusahaan sehingga kegiatan yang dilakukan peneliti otomatis cenderung lebih mengarah kedalam kegiatan-kegiatan operasional.

Upaya yang dilakukan peneliti agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan minat dan topik peneliti adalah dengan mencoba berkomunikasi dengan Bapak

Heru Susanto selaku *Human Capital Management* perusahaan untuk meminta tugas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Setelah berkomunikasi dengan *Human Capital Management* perusahaan, peneliti diberi tugas oleh beliau untuk mengisi daftar hadir karyawan dan membantu membuat laporan lembur dan gaji karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Pada kesempatan tersebut, peneliti juga berkesempatan untuk meminta data *SOP (Standard Operating Procedure)* karyawan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* sebagai tambahan data untuk mendukung topik magang yang sesuai dengan konsentrasi peneliti. *SOP* tersebut berisi prosedur-prosedur yang wajib ditaati oleh seluruh karyawan baik itu pramusaji, kasir resto, pengantar makanan, maupun juru masak. Salah satu *SOP* yang wajib ditaati seluruh karyawan antara lain adalah berpenampilan rapi dan menjaga sikap kepada pelanggan.

4.1.3 Faktor Pendukung Pelaksanaan Magang

Tabel 4.1

Uraian Faktor Pendukung Pelaksanaan Magang

No.	Faktor Pendukung	Uraian
1.	Memiliki teman satu jurusan yang sama	Faktor yang mendukung pelaksanaan magang salah satunya adalah peneliti memiliki teman satu jurusan yang juga melaksanakan kegiatan magang disana. Hal tersebut mempermudah peneliti untuk berkoordinasi ataupun berdiskusi antara karyawan dan mahasiswa karena sudah saling mengenal satu sama lain.

2.	<i>General manager</i> sangat terbuka dalam memberikan informasi	<i>General manager</i> perusahaan sangat terbuka dalam memberikan informasi apapun seputar perusahaan. Selain itu beliau juga bersedia untuk membantu peneliti mencarikan data yang akurat dan dibutuhkan sehingga tidak kesulitan untuk dalam mendapatkan data yang valid
3.	Perusahaan memberi fasilitas yang memadai	Perusahaan memberikan fasilitas yang bisa digunakan oleh peneliti dan mahasiswa magang lainnya. Fasilitas yang diberikan antara lain seperti ruangan kerja, meja, kursi alat tulis yang bisa digunakan oleh peneliti dan mahasiswa magang lainnya.
4.	Dilibatkan dalam kegiatan <i>event</i> perusahaan	Faktor lain pendukung dalam pelaksanaan magang adalah peneliti cukup sering dilibatkan dalam aktivitas kegiatan perusahaan seperti mengikuti <i>event selling</i> kopi dan acara internal perusahaan. Kegiatan <i>event selling</i> kopi tersebut dilakukan di Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang setiap hari Minggu pada tanggal 5 - 19 Juni 2022. Hal tersebut membuat peneliti lebih dapat mudah untuk mengetahui informasi baik yang ada di dalam perusahaan maupun informasi dari luar perusahaan melalui wawancara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut.
5.	Rekan kerja / karyawan yang baik	Peneliti memiliki rekan kerja yang sangat baik selama kegiatan magang. Mereka bersedia untuk memberikan informasi-informasi yang ada di perusahaan dan bersedia untuk diwawancarai oleh mahasiswa magang.

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

4.1.4 Faktor Penghambat Pelaksanaan Magang

Tabel 4.2

Uraian Faktor Penghambat Pelaksanaan Magang

No.	Faktor Penghambat	Uraian
1.	Jarak tempuh yang jauh dari kost / tempat tinggal	Jarak tempuh antara tempat tinggal (kos) dan lokasi magang terbilang cukup jauh. Lokasi tempat tinggal penulis berada di Kecamatan Bawen, sedangkan lokasi magang terletak di Kecamatan Gemawang dengan jarak tempuh kurang lebih 20 km. Hal tersebut cukup menyita banyak waktu dan tenaga. Untuk mengatasi hambatan tersebut, peneliti mencoba mencari tempat tinggal yang lebih dekat dengan lokasi magang di daerah Gemawang namun tidak ditemukan tempat tinggal / kost yang sesuai dengan kriteria. Alhasil agar waktu dapat berjalan tetap efektif, peneliti memohon izin kepada pimpinan kantor untuk diberikan kompensasi keterlambatan datang maksimal 15 menit.

2.	Adanya gap komunikasi dengan karyawan / rekan kerja di perusahaan	Hambatan selama magang lainnya adalah peneliti cukup kesulitan berkomunikasi dengan karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal tersebut terjadi karena gap atau perbedaan umur yang cukup jauh antara peneliti dengan karyawan yang bekerja. Hal tersebut membuat interaksi yang terjadi seperti candaan, obrolan santai, dan gaya bicara tidak relevan dengan peneliti yang tergolong lebih cocok dengan gaya anak muda. Mayoritas karyawan di perusahaan adalah orang tua dengan usia kurang lebih 40-50 tahun. Untuk mengatasi masalah tersebut, penulis mencoba untuk mencoba selalu berbaur dengan mereka dan mempelajari candaan-candaan yang disukai oleh ibu-ibu maupun bapak-bapak.
----	---	--

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

4.2 Hasil Analisis Riset Kualitatif

4.2.1 Pengumpulan Data

Pengelolaan hasil dari penelitian ini dilakukan dengan cara pengkodean. Pengkodean awal merupakan proses awal dalam analisis data kualitatif di mana peneliti mengungkapkan kemungkinan teoritis yang terdapat dalam data. Tujuan pengkodean awal adalah untuk memahami dan memperoleh wawasan tentang pola, tema, atau konsep yang muncul dari data mentah (Halawa, N. I., & Lubis, N. I. 2023). Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan pengkodean awal berupa kata kunci dari hasil wawancara dari informan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Tabel 4.3

Pengkodean Awal Data

No.	Data Wawancara (Kata Kunci)	Jumlah Temuan (Kata Kunci Disebutkan)	Persentase (%)
1.	Tempat kerja dekat dari rumah	5	1,62
2.	Lamaran kerja	2	0,65
3.	Butuh uang / mencari nafkah	2	0,65
4.	Pendidikan SMP	3	0,97
5.	Pendidikan SMA	4	1,30
6.	Pendidikan D3	1	0,32
7.	Menguasai komputer	1	0,32
8.	Mengeti akuntansi	2	0,65
9.	Memahami microsoft	1	0,32
10.	Punya <i>attitude</i> yang baik	2	0,65
11.	Rajin	1	0,32
12.	Menguasai moka	1	0,32
13.	Punya ketelitian	2	0,65
14.	Punya skill kecepatan	1	0,32
15.	Mengecek harga pasar	1	0,32
16.	Belajar secara otodidak	1	0,32

17.	Sistem pemberian kompensasi	1	0,32
18.	Pelanggan ramai / banyak	4	1,30
19.	Komplain dari pelanggan	3	0,97
20.	Beban kerja tidak berat	6	1,95
21.	Dibagi menjadi 2 shift	1	0,32
22.	Seminggu libur sehari	3	0,97
23.	Sehari 8 jam kerja	5	1,62
24.	Absen <i>fingerprint</i>	1	0,32
25.	Memilih hari libur	2	0,65
26.	Fleksibel mengambil keputusan	2	0,65
27.	Karyawan dibagi menjadi 3 kategori	4	1,30
28.	Karyawan HTT / tetap / bergolongan	26	8,44
29.	Karyawan HLT	18	5,84
30.	Karyawan HLL / tidak tetap	19	6,17
31.	Mengikuti aturan pemerintah	1	0,32
32.	Dapat gaji pokok	8	2,60
33.	Gaji pokok sesuai UMK	4	1,30
34.	Gaji pokok belum sesuai UMK	2	0,65

35.	Dapat bonus penjualan	7	2,27
36.	Dapat uang lembur	3	0,97
37.	Dapat seragam	2	0,65
38.	Dapat insentif pekerjaan	1	0,32
39.	Dapat tunjangan	11	3,57
40.	Kebijakan pimpinan	2	0,65
41.	Dapat asuransi BPJS	12	3,90
42.	Ada fasilitas pekerjaan	7	2,27
43.	Dapat fasilitas makan	6	1,95
44.	Dapat insentif event / perjalanan	2	0,65
45.	Dapat premi transport	1	0,32
46.	Dapat premi komunikasi	1	0,32
47.	Ada rekreasi atau piknik	5	1,62
48.	Hubungan dekat dengan pimpinan	1	0,32
49.	Dapat pesangon	8	2,60
50.	Dapat uang pensiun	10	3,25
51.	Ada fasilitas cuti	2	0,65
52.	Ada pelatihan karyawan	12	3,90
53.	Ada penilaian karyawan	8	2,60
54.	Ada penghargaan karyawan	4	1,30

55.	Ada kenaikan golongan / jabatan	8	2,60
56.	Dapat uang servis	3	0,97
57.	Ada potongan harga	2	0,65
58.	Ada bantuan sosial	2	0,65
59.	Penilaian dengan poin	6	1,95
60.	Suasana kerja nyaman	3	0,97
61.	Hubungan baik antar karyawan	4	1,30
62.	Saling mendukung / kerjasama antar karyawan	8	2,60
63.	Terdapat bantuan pekerjaan / penggantian tugas	9	2,92
64.	Gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup	4	1,30
65.	Kompensasi yang adil	8	2,60
66.	Kompensasi sesuai dengan pekerjaan	6	1,95
	Total	308	100,00

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

4.2.2 Reduksi Data

Setelah data terkumpul pada wawancara mendalam, tahap selanjutnya dilanjutkan dengan tahap reduksi dengan cara pengkodean aksial untuk mendapatkan rumusan dari hasil penelitian kualitatif. Pengkodean aksial

melibatkan pengkodean yang berfokus pada pelacakan hubungan antara elemen-elemen data yang telah dikodekan. Tujuan dari pengkodean aksial adalah untuk menemukan dan mengembangkan kategori-kategori fenomena yang muncul, serta memahami konteks spesifik dan konsekuensi dari tindakan yang diambil dalam menangani fenomena tersebut (Andreanto, A. 2020). Hasil reduksi data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Pengkodean Aksial Reduksi Data

Tema Kategorisasi	Data Wawancara Mendalam (Kata Kunci)	Jumlah Temuan (Kata Kunci)	Presentase (%)	Data Triangulasi	Status Data
Kompensasi Langsung (Tetap)	Mendapat gaji pokok	8	6,72	7	Valid
	Mendapat uang lembur	3	2,52	3	Valid
Kompensasi Langsung (Variabel)	Mendapat insentif <i>event</i>	2	1,68	2	Valid
	Mendapat bonus penjualan	7	5,88	4	Valid
	Mendapat premi komunikasi	1	0,84	1	Tidak Valid

Kompensasi Tidak Langsung	Mendapat tunjangan	11	9,24	6	Valid
	Mendapat asuransi BPJS	12	10,08	7	Valid
	Mendapat pesangon	8	6,72	6	Valid
	Mendapat uang pensiun	10	8,40	7	Valid
	Mendapat fasilitas kafetaria	6	5,04	6	Valid
	Terdapat fasilitas rekreasi	5	4,20	5	Valid
	Terdapat fasilitas cuti	2	1,68	1	Tidak Valid
Kompensasi Non Finansial	Terdapat sistem kenaikan golongan	8	6,72	7	Valid
	Terdapat bantuan pekerjaan / penggantian tugas (<i>job shifting</i>)	9	7,56	4	Valid

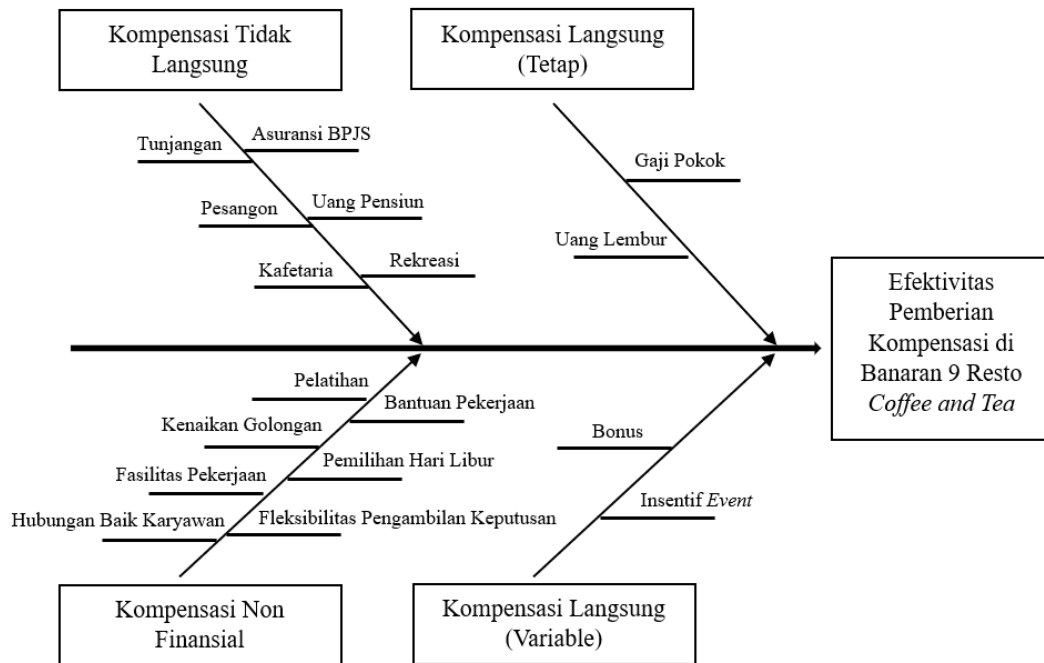
	Terdapat pelatihan karyawan	12	10,08	6	Valid
	Pemilihan hari libur	2	1,68	2	Valid
	Terdapat fasilitas pendukung pekerjaan	7	5,88	6	Valid
	Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan	2	1,68	2	Valid
	Hubungan baik antar karyawan	4	3,36	4	Valid
	Total	119	100,00		

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

4.2.3 Penyajian Data

Bentuk penyajian data dalam penelitian ini disajikan dengan menggunakan diagram Ishikawa atau yang lebih sering dikenal dengan diagram tulang ikan. Diagram Tulang Ikan adalah diagram sebab akibat yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada (Monoarfa, M. I., Hariyanto, Y., & Rasyid, A. 2021). Pada penelitian kualitatif ini, diagram Ishikawa menunjukkan sebab akibat tentang bagaimana proses pembentukan efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dengan menunjukkan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang diperoleh dari hasil reduksi data. Tujuan dari diagram

ini adalah membantu mengidentifikasi dan melacak elemen yang mempengaruhi permasalahan yang ada.



Gambar 4.13 Penyajian Data dengan Diagram Ishikawa

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

4.2.4 Penarikan Kesimpulan

Dalam mencapai efektivitas pemberian kompensasi di perusahaan, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* mempertimbangkan pemberian 4 elemen kompensasi dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Keempat elemen kompensasi tersebut adalah kompensasi yang diberikan perusahaan secara langsung yang bersifat tetap, kompensasi perusahaan yang diberikan secara langsung yang bersifat variabel, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Keempat jenis pemberian kompensasi tersebut terbukti efektif diterapkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Selain itu, jika ditinjau dari periode karyawan bekerja, mayoritas karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee Tea* memiliki masa kerja yang sudah lama

bahkan hingga belasan tahun. Hal tersebut membuktikan bahwa praktik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya cukup adil dan berdampak positif bagi karyawan.

Dengan praktik pemberian kompensasi yang efektif, kinerja karyawan di perusahaan juga akan baik. Hal tersebut sesuai dengan bukti temuan bahwa karyawan yang bekerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* cenderung rutin membersihkan tempat makan, cepat dalam menyajikan makanan, dapat membuat masakan yang lezat sehingga konsumen yang datang juga merasa puas dan melakukan *repeat order*.

4.3 Diskusi dan Pembahasan

4.3.1 Kompensasi Langsung (Tetap)

Berdasarkan analisis penelitian kualitatif di atas, salah satu dimensi penting yang mempengaruhi efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah pemberian kompensasi langsung yang bersifat tetap. Kompensasi langsung yang bersifat tetap diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawannya adalah gaji pokok dan uang lembur dalam bentuk finansial.

Seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* menerima gaji pokok dan uang lembur sebagai imbalan atas hasil kerja mereka. Gaji pokok dan uang lembur wajib diterima karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* selama satu bulan sekali. Besaran gaji pokok yang diterima karyawan sudah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan status atau kategori karyawan.

Pemberian gaji pokok dan uang lembur dapat mempengaruhi efektivitas kinerja di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dikarenakan gaji pokok dan uang lembur merupakan kompensasi utama berbentuk finansial yang langsung dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal tersebut juga merupakan hak dasar yang harus diterima karyawan selama bekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Kusumawardani, A., Yuliani, F., dan Adianto, A. (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Pemberian kompensasi finansial yang memadai sangat penting dalam mempertahankan kinerja yang baik dari para pegawai. Faktor ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai secara signifikan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Saputri, T. R., dan Pratama, M. P. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki dampak signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Semakin memadai kompensasi finansial yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

STD sebagai *purchasing order*: “Kalau secara langsung jelas gaji pokok, dikasih nya perbulan. Kalau insentif itu mungkin dikasih nya dari unit-unit. Misalnya dari rest area ada servis biasanya ada poin disitu, aku dapet nol koma berapa pon nya dari unit disitu. Itu yang secara langsung.” (26 Mei 2022).

URB sebagai pramusaji: “Kalau gaji pokok pasti dapat. Kalau bonus juga ada tiap bulan. Uang lembur juga ada” (12 April 2023).

4.3.2 Kompensasi Langsung (Variabel)

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif diatas, pemberian bonus penjualan dan insentif *event*/perjalanan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Bonus penjualan diberikan kepada karyawan ketika penjualan resto mengalami peningkatan seperti yang terjadi pada saat hari-hari libur atau hari-hari besar tertentu. Bonus tersebut didapatkan ketika restoran melampaui target penjualan selama satu bulan. Jumlah pendapatan tersebut kemudian diakumulasikan setiap satu bulan untuk diberikan kepada seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and*

Tea berupa bonus sebagai tambahan kompensasi mereka. Dengan adanya pemberian bonus, karyawan yang bekerja akan termotivasi sehingga mereka akan memberikan kinerja yang baik. Secara otomatis, seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* akan berusaha untuk memuaskan pelanggan yang datang, karena dengan pelanggan yang puas mereka akan datang lagi dikemudian hari sehingga restoran menjadi ramai dan karyawan kembali mendapatkan bonus.

Menurut Sitorus, K., Dedih, D., dan Purba, A. B. (2022) memberikan bonus kepada karyawan merupakan salah satu cara perusahaan menunjukkan penghargaannya dan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Bonus tersebut merupakan bukti konkret dari perusahaan yang ingin mendorong karyawan agar mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Utami, A. H., Musseng, A., dan Thahir, T. (2021) menjelaskan bahwa bonus yang diberikan secara langsung memiliki dampak positif dalam meningkatkan pendapatan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya bonus, karyawan juga merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

AN sebagai admin resto: *“Kalo restoran pas rame gitu, kalo omsetnya naik karyawan dapat bonus.”* (12 April 2023)

Selain bonus penjualan, karyawan yang melakukan perjalanan yang berhubungan dengan perusahaan seperti mendistribusikan bahan baku atau mengikuti event dalam memperkenalkan produk Banaran juga mendapatkan insentif berupa uang tunai yang dapat digunakan untuk keperluan mereka selama perjalanan. Sisa uang yang diberikan oleh perusahaan menjadi hak karyawan yang bersangkutan dan dapat digunakan untuk keperluan pribadi.

Pemberian insentif event/perjalanan yang dilakukan karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat mempengaruhi efektivitas kinerja mereka. Pemberian Insentif yang tepat berdampak pada ketepatan waktu dalam mendistribusikan bahan baku dan membuat karyawan menjadi lebih giat dalam mengikuti event-event yang ada untuk menawarkan produk Banaran ke kalangan masyarakat yang lebih luas.

Reza, M. (2020) menjelaskan bahwa pemberian insentif merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik di perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memberikan insentif kepada karyawan agar mereka dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

SLK sebagai barista: “Kalo insentif itu biasanya kalo lagi ada pekerjaan diluar misalnya ada acara event itu biasanya ada insentif, dikasih uang untuk makan atau untuk biaya kendaraan.” (12 April 2023).

4.3.2 Kompensasi Tidak Langsung

Berdasarkan analisis penelitian kualitatif diatas, pemberian kompensasi seperti tunjangan, asuransi BPJS, pesangon, uang pensiun, fasilitas kafetaria dan rekreasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Kompensasi berupa tunjangan, asuransi, dan pesangon diberikan kepada karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang berkategori harian tetap dan harian lepas teratur. Sedangkan kompensasi berupa uang pensiun hanya diberikan kepada karyawan yang berkategori tetap. Sementara itu, fasilitas kafetaria dan rekreasi diberikan kepada seluruh karyawan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Pemberian kompensasi berupa pesangon, uang pensiun, dan tunjangan tertentu menjamin karyawan untuk tetap memperoleh penghasilan meskipun masa kerjanya sudah habis dan juga memberikan kepuasan selama mereka bekerja. Hal tersebut membuat karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang memiliki

tanggung jawab besar cenderung untuk selalu berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya pemberian asuransi berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* akan merasa lebih tenang selama bekerja dikarenakan resiko kesehatan fisik maupun resiko kecelakaan kerja yang dapat membahayakan mereka dapat diminimalisir oleh perusahaan. Jaminan asuransi tersebut menciptakan kondisi yang aman dan nyaman selama bekerja sehingga karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merasa puas sehingga mereka cenderung ingin tetap bertahan di perusahaan.

Kompensasi tidak langsung lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee* adalah fasilitas kafetaria dan rekreasi. Fasilitas tersebut diberikan untuk seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* tanpa terkecuali. Dalam memenuhi kebutuhan makan yang baik, seluruh karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee* tidak perlu mencari sendiri, dikarenakan fasilitas makan sudah disediakan oleh perusahaan dan makanan yang diberikan merupakan makanan yang higienis dan sudah terjamin kesehatan gizinya. Untuk kegiatan rekreasi, perusahaan biasanya mengadakan kegiatan rekreasi seperti *outbond* atau wisata di pantai-pantai sekitar Jogja. Rentan waktu kegiatan rekreasi tersebut diadakan minimal satu tahun sekali. Adanya fasilitas kafetaria dan rekreasi merupakan jaminan perusahaan bahwa kesehatan fisik maupun mental merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerjanya.

Wiranata, E. (2021) menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan. Ma'ruf, R. (2021) berpendapat bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, akan semakin dapat meningkatkan loyalitas mereka.

Hasil penelitian tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

STD sebagai *purchasing order*: “*Kompensasi tidak langsung ada tunjangan hari raya ada, terus BPJS kesehatan dan tenaga kerja, uang pensiun tapi kalo aku belum dapat uang pensiun sih, itu untuk golongan atas. Kalau aku paling BPJS itu. Soalnya kalau HLT cuma dapat pesangon semacam dana pensiun*” (26 Mei 2022).

HR sebagai *HCM & Legal Officer*: “*Kalau fasilitas makan semuanya dapat untuk semua karyawan, sehari dapat sekali. Kalau kendaraan kayaknya engga.*” (19 April 2022).

INY sebagai juru masak: “*Kalau piknik atau rekreasi itu ada dari perusahaan untuk semua karyawannya, biasanya 6 bulan atau 1 tahun sekali. Tapi itu juga dibagi orang yang berangkat karena harus tetap ada yang kerja di resto.*” (6 Januari 2023).

4.3.3 Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan analisis penelitian kualitatif diatas, bentuk kompensasi non finansial yang diberikan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* kepada karyawannya meliputi beberapa aspek, antara lain adalah: sistem kenaikan golongan, pelatihan karyawan, bantuan/penggantian tugas ketika karyawan kesulitan atau memiliki beban kerja yang berlebih, fleksibilitas dalam memilih hari libur, fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai, fleksibilitas dalam mengambil keputusan, dan hubungan yang baik antar karyawan.

A. Sistem Pengembangan Karir

Kompensasi berupa kenaikan jabatan dan pelatihan karyawan merupakan bentuk kepedulian Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* terhadap karyawannya dan sejalan dengan sistem pengembangan karir di perusahaan. Dengan kompensasi tersebut, jabatan atau karir seorang karyawan di perusahaan dapat naik dan kompetensi yang dimiliki juga semakin terasah. Pelatihan dan sistem kenaikan jabatan dapat membuat karyawan menjadi lebih percaya diri dalam bekerja dan

mereka akan lebih termotivasi untuk menyalurkan seluruh kemampuan secara maksimal agar dapat dinilai baik oleh atasan sehingga memiliki kesempatan penjurangan karir. Selain itu, dengan kompetensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karyawan yang bekerja juga akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mereka memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Setiawan, I., Ekhsan, M., dan dhyan Parashakti, R. (2021) menjelaskan bahwa pelatihan yang baik akan menjelaskan secara rinci bagaimana cara melakukan pekerjaan dan prosesnya. Dengan pemahaman yang baik, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya karena mereka lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan dalam penelitian Erlangga, H. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan sangat penting karena tanpa pelatihan yang tepat, karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik dan produktif di dalam perusahaan.

Hasil penelitian kualitatif tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

STD sebagai *purchasing order*: “Kenaikan jabatan ada, umumnya setiap satu tahun sekali. Tapi itu semua tergantung dari kuotanya juga. Contohnya dari karyawan HLL ke HLT, atau HLT ke HTT gitu.” (26 Mei 2022).

HR sebagai *HCM & Legal Officer*: “Pelatihan ada, untuk barista, juru masak, waiters. Paling tidak setahun sekali dari dinas. Kalo pelatihan di kantor kan kita menginduk nya di PTPN paling kita pelatihannya ke kandip.” (19 April 2022).

B. Desain Pekerjaan

Bentuk kompensasi non finansial lainnya yang diberikan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* kepada karyawannya adalah hal-hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan di dalam perusahaan. Kompensasi tersebut meliputi bantuan pekerjaan ketika karyawan mengalami kesulitan, fleksibilitas karyawan dalam memilih hari libur, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Kompensasi tersebut

merupakan tindakan perusahaan untuk menghargai keputusan yang diambil oleh karyawannya. Pemberian kompensasi non finansial tersebut dapat berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*.

Abdurrahman, Purnomo, dan Jati (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja otonom berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi ini bisa timbul karena orang merasa puas dengan kebutuhan psikologis dasar seperti kebebasan, kemampuan, dan hubungan sosial di lingkungan kerjanya. Jika tingkat motivasi kerja otonom karyawan tinggi, maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian kualitatif tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

HR sebagai *HCM & Legal Officer*: “*Iya, kalo semisal ada karyawan yang sekiranya tugasnya terlalu banyak nanti dari atasan biasanya ngasih orang tambahan, atau ada yang bantuin gitu.*” (19 April 2022).

NG sebagai kasir resto: “*Libur bisa memilih, tapi selain minggu. Minggu kan harusnya libur, tapi karena banyak pelanggan jadi ga bisa libur. Nanti diganti hari biasa.*” (4 April 2022)

STD sebagai *purchasing order*: “*Kalau ada makanan yang tidak sesuai itu langsung diganti, jadi dari dapur langsung ganti makanannya tanpa harus bilang ke atasan terlebih dahulu.*” (26 Mei 2022).

C. Iklim dan Lingkungan Kerja

Bentuk efektivitas pemberian kompensasi non finansial selanjutnya yang diterapkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* adalah perihal yang berkaitan dengan iklim dan lingkungan kerja di perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan meliputi fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap yang disediakan oleh perusahaan dan hubungan yang baik antar sesama karyawan. Kompensasi tersebut dapat dirasakan oleh seluruh karyawan yang bekerja dan berdampak pada perilaku kerja karyawan di perusahaan.

Pemberian fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* meliputi alat-alat yang umum seperti meja, kursi, alat tulis, laptop, ruang kerja hingga alat-alat yang lebih khusus seperti mesin pembuat kopi, peralatan dapur, dan alat perlindungan diri. Sementara itu, hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan diwujudkan dalam budaya saling mendukung dan saling bantu satu sama lain antar karyawan. Sebagai contoh, ketika terdapat salah satu karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* yang sedang sakit dan memerlukan bantuan, karyawan yang lain akan secara otomatis memberikan bantuan sosial berupa uang untuk diberikan langsung agar dapat meringankan beban karyawan yang bersangkutan. Budaya saling tolong-menolong tersebut merupakan bentuk inisiatif dari karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* ketika perusahaan tidak memberikan bantuan sosial secara langsung. Budaya tersebut juga sudah berjalan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* turun-temurun hingga saat ini.

Dengan fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap dan memadai, karyawan yang bekerja akan menjadi lebih mudah dan mereka akan senantiasa selalu menjaga fasilitas yang diberikan. Secara tidak langsung, karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga akan patuh untuk mengikuti prosedur atau aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat berdampak pada perilaku kerja yang baik juga bagi karyawan. Karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* akan memiliki rasa saling memiliki satu sama lain, sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan akan dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Alpiah, D. N., Kodyat, A. G., dan Trigono, A. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja. Kelompok yang berada dalam lingkungan kerja yang buruk cenderung memiliki sikap kerja yang rendah, sementara kelompok yang berada dalam lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki sikap kerja yang baik. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik.

Hasil penelitian kualitatif tersebut dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan kepada narasumber sebagai berikut:

STD: “Kalau fasilitasnya memadai sih kayak komputer, meja kursi, alat-alat masak, dan lain-lain lengkap semuanya.” (26 Mei 2022).

NG sebagai kasir resto: “Disini tempatnya nyaman sih. Disediakan tablet juga untuk bekerja, terus ada meja kursi, ryangannya juga nyaman. Hubungan antar karyawan disini juga baik, kita saling kerjasama.” (4 April 2022).

Selain bentuk kompensasi yang diberikan diatas, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik berupa uang tunai. Mekanisme penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh orang di dalam perusahaan yang ditunjuk *general manager* untuk memberikan poin-poin kepada karyawan di resto. Jumlah poin tersebut dihitung setiap satu bulan dan karyawan yang mendapatkan poin terbanyak akan mendapatkan kompensasi berupa uang tunai.

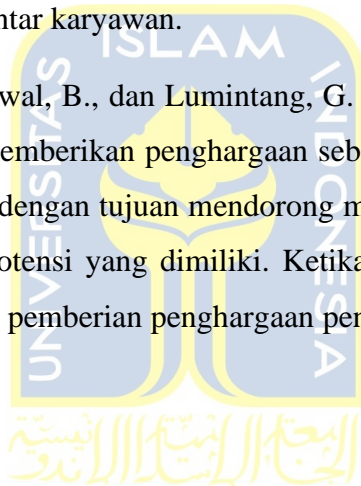
Dalam analisis penelitian kualitatif, kata kunci penghargaan termasuk dalam kategori yang valid. Namun, peneliti tidak memasukkan ke dalam tabel *axial coding* dan diagram *fishbone* karena praktik pemberian penghargaan tersebut sudah tidak lagi dilakukan di perusahaan. Penilaian yang dilakukan dinilai kurang objektif oleh karyawan yang lain, sehingga praktik penghargaan tersebut saat ini sudah ditiadakan.

Permasalahan tersebut memberi gambaran peneliti untuk memberikan solusi yang dapat diterapkan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*. Pertama, perusahaan perlu membuat standar penilaian yang baku yang menjadi kriteria penilaian karyawan. Dengan adanya standar penilaian yang baku, karyawan yang dinilai akan mengetahui kriteria-kriteria standar penilaian yang sesuai sehingga tidak menimbulkan perdebatan antar sesama karyawan maupun dengan penilai. Kedua, periode penilaian cukup dilakukan sebanyak untuk 1 - 2 kali dalam setahun. Dengan rentang penilaian yang tidak terlalu sering karyawan memiliki kesempatan untuk

memperbaiki kesalahannya selama penilaian berlangsung. Disamping itu perusahaan juga dapat memberikan penghargaan dengan jumlah yang lebih besar sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

Solusi yang terakhir, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* perlu memadukan penilaian secara proporsional antara atasan, supervisor, dan rekan kerja agar penilaian yang diberikan menjadi adil dan tidak terkesan subjektif. Bagaimanapun juga sistem pemberian penghargaan kepada karyawan perlu diterapkan agar karyawan yang bekerja lebih termotivasi sehingga kinerja yang mereka lakukan menjadi baik. Namun, sistem pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan juga harus diterapkan dengan adil, transparan, dan terukur agar tidak menimbulkan konflik antar karyawan.

Mersilina, M., Tewel, B., dan Lumintang, G. G. (2019) menjelaskan bahwa perusahaan berupaya memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai, dengan tujuan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Ketika karyawan berhasil mencapai standar yang ditetapkan pemberian penghargaan penting dilakukan sebagai bentuk pengakuan.



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penerapan kompensasi yang efektif di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* melibatkan kombinasi dari berbagai jenis praktik pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi secara langsung yang bersifat tetap, yang meliputi pemberian gaji pokok dan uang lembur, terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Gaji pokok yang memadai memberikan stabilitas keuangan kepada karyawan, sementara uang lembur memberikan penghargaan atas kerja keras dan waktu ekstra yang mereka habiskan. Selain itu, penerapan kompensasi secara langsung yang bersifat variabel, seperti insentif *event* dan bonus, memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai target atau hasil kerja yang lebih baik. Insentif *event* dan bonus memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kompensasi langsung, penerapan kompensasi tidak langsung juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Tunjangan, asuransi BPJS, pesangon, uang pensiun, fasilitas kafetaria, dan rekreasi yang diberikan kepada karyawan memberikan kesejahteraan tambahan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Di sisi lain, penerapan kompensasi non finansial seperti kenaikan golongan, pelatihan karyawan, bantuan pekerjaan, fleksibilitas pemilihan hari libur, fleksibilitas pengambilan keputusan, pemberian fasilitas pekerjaan dan hubungan baik antar karyawan juga memiliki pengaruh positif. Faktor-faktor ini membantu memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, produktivitas dan kinerja karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga akan meningkat.

Dalam kesimpulannya, penggabungan penerapan kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* secara langsung, tidak langsung, dan non finansial membantu meningkatkan motivasi, kinerja, kepuasan, dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Selain itu, pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memiliki perilaku kerja yang baik ketika bekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang melalui implementasi praktik pemberian kompensasi yang holistik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang muncul sebagai konsekuensi pemilihan metode kualitatif pada penelitian ini adalah generalisasi hasil temuan terbatas pada kasus di perusahaan yang sedang diteliti atau pada perusahaan dengan karakteristik serupa, seperti bidang industri kuliner atau jasa. Hal ini menunjukkan bahwa generalisasi temuan tersebut sulit diterapkan pada bidang industri lain, seperti retail, teknologi, dan sebagainya. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian kualitatif mendatang diharapkan mampu memperluas generalisasi pada berbagai bidang industri lainnya dengan mengumpulkan sampel yang memadai.

Selain itu, pemilihan informan pada penelitian ini terbatas pada internal perusahaan. Meskipun peneliti telah berusaha mengambil informasi dari berbagai jenjang kategori di internal perusahaan, namun penelitian ini tidak mempertimbangkan sudut pandang konsumen. Oleh karena itu, penelitian kualitatif mendatang diharapkan untuk menambahkan informan eksternal sebagai bagian dari upaya memperkaya temuan. Dengan melibatkan konsumen sebagai informan tambahan, penelitian akan mendapatkan sudut pandang yang lebih luas dan komprehensif mengenai perusahaan. Informasi yang diperoleh dari konsumen juga dapat digunakan sebagai pembanding atau validasi terhadap informasi yang diperoleh. Dengan demikian, penelitian dapat menyediakan pemahaman yang lebih lengkap dan akurat mengenai topik yang diteliti, serta memberikan kontribusi yang lebih berharga bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang tersebut.

5.3 Saran dan Rekomendasi

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* memberikan kompensasi kepada karyawannya melalui berbagai macam dimensi. Kompensasi langsung yang bersifat tetap diberikan perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak dasar karyawan dan juga sebagai kewajiban perusahaan. Dengan kompensasi langsung yang bersifat tetap, karyawan merasa dihargai dan diakui sebagai bagian integral dari organisasi, sehingga tercipta ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan. Sementara itu, kompensasi langsung yang bersifat variabel diberikan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Pemberian bonus dan insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan merasa termotivasi untuk mencapai target dan melampaui harapan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga mempertimbangkan dimensi pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawannya. Fokus utama pemberian kompensasi tidak langsung adalah meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi tidak langsung membuat karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, sehingga menimbulkan rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Adanya kompensasi tidak langsung juga bertujuan agar karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* dapat merasa nyaman, puas, dan betah selama bekerja di perusahaan.

Selain itu, Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* juga mempertimbangkan dimensi pemberian kompensasi non finansial kepada karyawannya. Pemberian kompensasi non finansial yang berkaitan dengan penjenjangan karir dan desain pekerjaan memiliki fokus tujuan agar karyawan dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Perhatian terhadap pengembangan karir dan desain pekerjaan karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, pemberian kompensasi non finansial yang berhubungan dengan iklim dan lingkungan perusahaan juga memberikan

dampak positif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perilaku kerja yang baik bagi karyawan, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan,

Dalam praktik pemberian kompensasi di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* peneliti berfokus untuk memberikan saran terhadap mekanisme pemberian insentif di perusahaan. Pemberian insentif kepada karyawan akan lebih baik apabila diberikan secara terpisah antara kebutuhan pokok karyawan selama bekerja dengan prestasi atau kinerja yang sudah dicapai. Dengan mekanisme tersebut karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan terdorong untuk semakin berkembang. Selain itu, peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan agar perusahaan ikut serta berkontribusi secara langsung dalam memberikan bantuan sosial kepada karyawan yang membutuhkan. Dengan intervensi langsung dari perusahaan, hubungan antara manajemen dan karyawan akan semakin erat sehingga karyawan di Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66-76.
- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Alodia, J. (2018). Analisis Penerapan Budaya Organisasi dan Sistem Kompensasi Pada PT. Innan. *Agora*, 6(1).
- Alpiah, D. N., Kodyat, A. G., & Trigono, A. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja Perawat di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020. *Binawan Student Journal*, 3(3), 16-23.
- Andreanto, A. (2020, August). Studi Perilaku Konsumen dalam Memilih Kertas Thermal Merk Thermaroll dibandingkan Telstrukfax di Surabaya. In *Seminar Nasional Ilmu Terapan (Vol. 4, No. 1)*.

- Arianto, D. A. N., & Wahyuningsih, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Niat Keluar Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 1-26.
- Asdaryati, A. S., & Jannah, L. M. (2019). Persepsi Pegawai Mengenai Keadilan Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja Di Polres Metro Bekasi Kota. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 10(1), 1-15.
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Oktias Brasserie & Resto–Cibinong. *Journal FAME: Journal Food and Beverage, Product and Services, Accommodation Industry, Entertainment Services*, 4(2).
- Bee.id (2022, 24 Maret). Berapa Gaji Kasir Cafe dan Bagaimana Cara Menghitungnya. Diakses pada 4 April 2023, dari <https://www.bee.id/blog/berapa-gaji-kasir-cafe-dan-bagaimana-cara-menghitungnya/>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. India: SAGE Publications.
- Darmawati, T., Sherly, S., & Sinarti, T. (2021). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kompensasi Langsung dan Kompetensi Studi Kasus pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang. *MBIA*, 20(2), 100-110.
- Dewanti, I. R., & Hanif, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan. *Wewarah: Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 1(1), 55-60.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian Kompensasi sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *KINERJA*, 18(2), 248-252.
- Doko, M. A., Dupe, F., & Andrryani, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Tidak Langsung pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 14(1), 11-24.

- Dokumen Perusahaan (2020). Profil Kampoeng Kopi Banaran.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Effendi, R., Efendi, Y., & Najib, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web pada Bengkel Karunia Ban Pamulang. *Journal of Innovation And Future Technology (IFTECH)*, 3(1), 49-55.
- Ekawati, A. Y., & Pujiati, D. (2023). Peran Guru PAUD dalam Menstimulasi Perkembangan Bahasa Ekspresif Anak pada Kelompok B Usia 5-6 Tahun di TK Pertiwi Majasem. *Khazanah Pendidikan*, 17(1), 253-256.
- Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab. Abdya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 8578-8585.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (n.p.): Get Press.

- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. United Kingdom: SAGE Publications.
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Metta Sutta terhadap Metode Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12.
- Halawa, N. I., & Lubis, N. I. (2023). Evaluasi Efektivitas Sistem Pencatatan Akuntansi Persediaan Barang Dagang Pada Pt. Utama Jaya Elektronik. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 123-137.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *GABDIMAS Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Husniah, S., Suriyanti, S., & Nurpadila, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan Dan Penanaman Modal Kabupaten Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 606-614.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Deepublish.
- Istikomah, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. (n.p.): Uwais Inspirasi Indonesia.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh*

di Perusahaan. Diakses pada 4 April 2023 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/146101/permenaker-no-6-tahun-2016>

Kementerian Ketenagakerjaan. (2017). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Diakses pada 4 April 2023 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/146240/permenaker-no-1-tahun-2017>

Kompas.com. (2021, Februari 17). Dyandra Promosindo Dipercaya Kelola Kampoeng Kopi Banaran Milik PTPN IX. Kompas.com. Diakses pada 4 April 2023, dari <https://money.kompas.com/read/2021/02/17/165820726/dyandra-promosindo-dipercaya-kelola-kampoeng-kopi-banaran-milik-ptpn-ix>

Kompas.com. (2022, 8 Juni). Daftar UMK Jateng 2022, Kota Semarang Paling Tinggi. Diakses pada 4 April 2023, dari <https://regional.kompas.com/read/2022/06/08/070700678/daftar-umk-jateng-2022-kota-semarang-paling-tinggi>

Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiinto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19-24.

Lubis, S. (2022). Meningkatkan Kemampuan Menulis Teks Negosiasi melalui Teknik Wawancara Imajinatif dengan Tokoh Idola. *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)*, 1(1), 53-65.

Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.

Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. (n.p.): Deepublish.

- Megayanti, Y., Priana, S. E., & Dewi, S. (2022). Perencanaan Saluran Sekunder di Batang Timbo Abu Kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat. *Ensiklopedia Research and Community Service Review*, 1(2), 33-39.
- Mello, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management*. United Kingdom: Cengage Learning.
- Mersilina, M., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Miles, M. B., Saldana, J., Huberman, A. M. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. United States: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Monoarfa, M. I., Hariyanto, Y., & Rasyid, A. (2021). Analisis Penyebab Bottleneck pada Aliran Produksi Briquette Charcoal dengan Menggunakan Diagram Fishbone di PT. Saraswati Coconut Product. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 15-21.
- Munti, N. Y. S. (2018). Analisis Dan Penerapan Data Mining untuk Menentukan Gaji Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Menggunakan Algoritma K-Means Clustering. *Jurnal Inovasi Teknik Informatika*, 1(1), 1-11.
- Nabila, F. E. W. S., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., & Musa, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. *Manajemen Dewantara*, 7(2), 86-95.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches: Pearson New International Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.

- Niddin, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2021). Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1), 188-202.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Indonesia: Kencana Prenada Media Group.
- Nurfadillah, H. (2022). *Evaluasi Kinerja dan Kompensasi di Perusahaan*.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126-137.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Diakses pada 4 April 2023 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5656/pp-no-78-tahun-2015>
- PT Perkebunan Nusantara IX. (2017). Tentang Kami. Diakses pada 4 April 2023, dari <https://ptpnix.co.id/tentang-kami/>
- Pujiningsih, A. I., & Rohman, A. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Praktik Corporate Governance dan Kompensasi Bonus terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2007-2009)
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 14-26.
- Putri, D. R., Ramadhani, P., Swastika, D., Nirwasi, S., & Irna, I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi atau Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk). *Research in Accounting Journal (RAJ)*, 1(3), 382-387.

- Reza, M. (2020). Analisis Kebijaksanaan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Megah Sentosa Bersaudara di Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814-825.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Saputri, T. R., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 765-777.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Siregar, M., & Sitanggang, T. (2021). Kepastian Hukum Menyangkut Gaji dan Harga terhadap Pendapatan pada PT Sinar Terang Cabang Medan. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 2(2), 354-358.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69-75.
- Sitasari, N. W. (2022). Mengenal Analisa Konten dan Analisa Tematik dalam Penelitian Kualitatif. In *Forum Ilmiah* (Vol. 19, No. 1, pp. 77-84).

- Sitorus, K., Dedih, D., & Purba, A. B. (2022). Penentuan Bonus Tahunan Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 16(4), 163-170.
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2012). *Managing Human Resources* (Edisi ke-16). Cengage Learning.
- Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing Human Resources* (Edisi ke-18). Cengage Learning.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213-221.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53-60.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). Diakses tanggal 4 April 2023, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>
- Upah, U., Saori, S., Jaelani, M. M. H., Wahyuni, W., & Ghartiwa, G. L. (2021). Analisis Pengendalian Mutu pada Industri Kerudung. *Syntax Idea*, 3(2), 429-437.

- UpahKerja. (2022, May 5). Gaji Karyawan Cafe: Berapa Sih Uang yang Didapat? [Blog post]. Diakses pada 5 Mei 2023, dari <https://www.upahkerja.com/2022/05/gaji-karyawan-cafe.html>.
- Utami, A. H., Musseng, A., & Thahir, T. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tamalate di Kabupaten Gowa. *MM Journal*, 2(2), 183-192.
- Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Analisis Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 11(1), 1065-1074.
- WageIndicator. (2023). Upah. Diakses pada 4 April 2023, dari <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pengupahan>
- Weni, T. (2020). Analisis Proses Perencanaan Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Paket B Berbasis Kurikulum 2013 di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Samarinda. *Papatudzu: Media Pendidikan Dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(2), 89-95.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wiranata, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 142-152.

LAMPIRAN

Lampiran I: Surat Penerimaan Magang



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IX

Nomor : SDM.00/116/9.5SM/2022
Lamp. : -----
Perihal : Ijin Magang / PKL

Semarang, 3 Februari 2022

Kepada Yth :
Wakil Dekan
Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan dan Alumni
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di – Tempat

Sesuai Surat Saudara Nomor : 363/WD2/10/Div.URT/1/2022 tanggal 19 Januari 2022 perihal Permohonan Ijin Magang, dengan ini diberitahukan bahwa :

1. Kami dapat menyetujui permintaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Saudara, yaitu :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Mirzam Heryadarma	19311268	S1-Manajemen

Untuk melakukan PKL di Kampong Kopi Banaran, PT Perkebunan Nusantara IX dengan Judul :
“Efektivitas Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Di Kampong Kopi Banaran”

Waktu pelaksanaan selama 1 bulan, yaitu mulai tanggal : 21 Februari s.d 21 Maret 2022

2. Selama melakukan PKL, yang bersangkutan diwajibkan menaati ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
- 2.1. Sesuai SK Direksi Nomor : SKP.00 / 141 / 9.7SM / 2018 tanggal 10 April 2018 tentang Penyempurnaan Pertama SOP Perizinan Kunjungan, Riset/Penelitian Dan PKL PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan, maka setiap mahasiswa dikenakan biaya pembimbingan lapangan sebesar Rp. 150.000,- (Seratus lima puluh ribu rupiah) selama 1 bulan dan dapat dibayarkan langsung ke Kampong Kopi Banaran.
 - 2.2. Semua biaya yang berhubungan dengan pelaksanaan PKL menjadi beban mahasiswa yang bersangkutan.
 - 2.3. Dalam keadaan masa Pandemi Covid-19 sekarang ini, seluruh kegiatan PKL meliputi permintaan data, dokumen, dan lain-lain yang diperlukan mahasiswa dapat dilaksanakan melalui tatap muka tetapi wajib menjalankan protokol kesehatan pencegahan Covid-19.
 - 2.4. Mahasiswa yang melaksanakan PKL diwajibkan mentaati semua peraturan / tata-tertib yang berlaku di Perusahaan.
 - 2.5. Direksi PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dan Unit/Bagian tempat PKL agar dapat diberi masing-masing 1 buah Laporan hasil PKL yang dibuat oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam bentuk hardcopy dan softcopy/CD dan diserahkan ke Bagian SDM Kantor Direksi Semarang.
 - 2.6. Semua data yang diberikan oleh Perusahaan dalam rangka penyusunan Laporan PKL tidak diizinkan untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun.
 - 2.7. Mahasiswa diminta untuk dapat menunjukkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 (minimal Rapid Antigen) H-2 sebelum pelaksanaan kegiatan PKL.
 - 2.8. Jika dipandang perlu Surat Izin PKL ini sewaktu-waktu dapat dicabut atau diubah dan mahasiswa yang bersangkutan tidak dapat menuntut ganti rugi berupa apapun kepada Perusahaan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX

Bagian SDM

YUDHI PURNOMO
Kepala Bagian

Tindakan :
1. Mahasiswa Ybs;
2. Kakoba
3. Arsip

AKHLAK – Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
Jl. Mugas Dalam (Atas) Semarang 50243, phone: 024.8414635, fax: 024.8449082, 8415408, email: ptpnixsm@ptpnix.co.id
Website: www.ptpnix.co.id

Gambar 6.1 Surat Izin Magang Periode 21 Februari-21 Maret 2022

Sumber: Dokumen Perusahaan (2022)



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IX

Nomor : SDM.00/139/9.5SM/2022
Lamp. : 2 (Dua) Lembar
Perihal : **Ijin Perpanjangan waktu
Magang / PKL**

Semarang, 18 Maret 2022

Kepada Yth :
Wakil Dekan
Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan dan Alumni
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di – Tempat

Menunjuk :

- Surat PT Perkebunan Nusantara IX Nomor : SDM.00/116/9.5SM/2022 tanggal 3 Februari 2022 perihal Ijin Magang/ PKL.
- Surat UII Nomor : 363/WD2/10/Div.URT/I/2022 tanggal 19 Januari 2022 perihal Permohonan Ijin Magang

Dengan ini diberitahukan bahwa :

1. Sesuai SK Direksi Nomor : SKP.00 / 141 / 9.7SM / 2018 tanggal 10 April 2018 tentang Penyempurnaan Pertama SOP Perizinan Kunjungan, Riset/Penelitian Dan PKL PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan bahwa Surat Ijin Kegiatan PKL masa berlaku hanya 1 bulan dari tanggal pelaksanaan kegiatan PKL.
2. Kami dapat memberikan ijin Perpanjangan waktu Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) **selama 1 bulan lagi** bagi mahasiswa Saudara, yaitu :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Mirzam Heryadarma	19311268	S1-Manajemen

Untuk melakukan PKL di Kampoeng Kopi Banaran, PT Perkebunan Nusantara IX dengan Judul :
“Efektivitas Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Di Kampoeng Kopi Banaran”

Waktu pelaksanaan selama 1 bulan, yaitu mulai tanggal : 22 Maret s.d 21 April 2022

3. Selama melakukan PKL, yang bersangkutan diwajibkan menaati ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
 - 3.1 Sesuai SK Direksi Nomor : SKP.00 / 141 / 9.7SM / 2018 tanggal 10 April 2018 tentang Penyempurnaan Pertama SOP Perizinan Kunjungan, Riset/Penelitian Dan PKL PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan, maka setiap mahasiswa dikenakan biaya pembimbingan lapangan sebesar Rp. 150.000,- (Seratus lima puluh ribu rupiah) selama 1 bulan dan dapat dibayarkan langsung ke Kampoeng Kopi Banaran.
 - 3.2 Semua biaya yang berhubungan dengan pelaksanaan PKL menjadi beban mahasiswa yang bersangkutan.
 - 3.3 Mahasiswa yang melaksanakan PKL diwajibkan mentaati semua peraturan / tata-tertib yang berlaku di Perusahaan.
 - 3.4 Direksi PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dan Unit/Bagian tempat PKL agar dapat diberi masing-masing 1 buah Laporan hasil PKL yang dibuat oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam bentuk hardcopy dan softcopy/CD dan diserahkan ke Bagian SDM Kantor Direksi Semarang.
 - 3.5 Semua data yang diberikan oleh Perusahaan dalam rangka penyusunan Laporan PKL tidak diizinkan untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun.
 - 3.6 Jika dipandang perlu Surat Izin PKL ini sewaktu-waktu dapat dicabut atau diubah dan mahasiswa yang bersangkutan tidak dapat menuntut ganti rugi berupa apapun kepada Perusahaan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX

Bagian SDM

YUDHI PURNOMO
Kepala Bagian

Tindakan :

1. Mahasiswa Ybs;
2. Kakoba
3. Arsip

AKHLAK – Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
Jl. Mugas Dalam (Atas) Semarang 50243, phone: 024.8414635, fax: 024.8449082, 8415408, email: ptnixsm@ptpnix.co.id
Website: www.ptpnix.co.id

Gambar 6.2 Surat Izin Magang Periode 22 Maret-21 April 2022

Sumber: Dokumen Perusahaan (2022)



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IX

Nomor : SDM.00/3357/9.5SM/2022
Lamp. : -
Perihal : Ijin Perpanjangan waktu
Magang / PKL

Semarang, 20 April 2022

Kepada Yth :
Wakil Dekan
Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan dan Alumni
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di - Tempat

Menunjuk :

- Surat PTPN IX Nomor : SDM.00/116/9.5SM/2022 tanggal 3 Februari 2022 perihal Ijin Magang/ PKL.
- Surat PTPN IX Nomor : SDM.00/239/9.5SM/2022 tanggal 18 Maret 2022 perihal Ijin Perpanjangan Waktu Magang/PKL.
- Surat UII Nomor : 363/WD2/10/Div.URTI/2022 tanggal 19 Januari 2022 perihal Permohonan Ijin Magang

Dengan ini diberitahukan bahwa :

1. Kami dapat memberikan ijin Perpanjangan waktu Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 2 bulan lagi bagi mahasiswa Saudara, yaitu :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Mirzam Heryadarma	19311268	S1-Manajemen

Untuk melakukan PKL di Kampoeng Kopi Banaran, PT Perkebunan Nusantara IX dengan Judul :

“Efektivitas Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Di Kampoeng Kopi Banaran”

Waktu pelaksanaan selama 2 bulan, yaitu mulai tanggal : 22 April s.d 1 Juli 2022

2. Selama melakukan PKL, yang bersangkutan diwajibkan menaati ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
 - 2.1 Sesuai SK Direksi Nomor : SKP.00 / 141 / 9.7SM / 2018 tanggal 10 April 2018 tentang Penyempurnaan Pertama SOP Perizinan Kunjungan, Riset/ Penelitian Dan PKL PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan, maka setiap mahasiswa dikenakan biaya pembimbingan lapangan sebesar Rp. 300.000,- (Tiga ratus ribu rupiah) selama 2 bulan dan dapat dibayarkan langsung ke Kampoeng Kopi Banaran.
 - 2.2 Semua biaya yang berhubungan dengan pelaksanaan PKL menjadi beban mahasiswa yang bersangkutan.
 - 2.3 Mahasiswa yang melaksanakan PKL diwajibkan mentaati semua peraturan / tata-tertib yang berlaku di Perusahaan.
 - 2.4 Direksi PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dan Unit/Bagian tempat PKL agar dapat diberi masing-masing 1 buah Laporan hasil PKL yang dibuat oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam bentuk hardcopy dan softcopy/CD dan diserahkan ke Bagian SDM Kantor Direksi Semarang.
 - 2.5 Semua data yang diberikan oleh Perusahaan dalam rangka penyusunan Laporan PKL tidak diizinkan untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun.
 - 2.6 Jika dipandang perlu Surat Izin PKL ini sewaktu-waktu dapat dicabut atau diubah dan mahasiswa yang bersangkutan tidak dapat menuntut ganti rugi berupa apapun kepada Perusahaan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX



Tindakan :
1. Mahasiswa Ybs;
2. Kakoba
3. Arsip

Gambar 6.3 Surat Izin Magang Periode 22 April-1 Juli 2022

Sumber: Dokumen Perusahaan (2022)

Lampiran II: Daftar Hadir dan Laporan Magang

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Februari - Maret 2022

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	21/02/2022	8 jam	Berkumpul dg general manager untuk pengendalian seluruh restoran kampung Kopi Banaran	[Signature]
2	22/02/2022	8 jam	Pengenalan lingkungan di Banaran resto bersama kepala kantor	[Signature]
3	23/02/2022	8 jam	memenuhi seluruh karyawan yang ada di banaran resto utk pertengahan	[Signature]
4	24/02/2022	8 jam	menyusun rencana kegiatn selama magang bersama kepala kantor	[Signature]
5	25/02/2022	8 jam	membantu Memverifikasi laporan keuangan banaran resto	[Signature]
6	26/02/2022	8 jam	mengikuti raksisasi wajib untuk seluruh karyawan banaran resto	[Signature]
7	28/02/2022	8 jam	memverifikasi laporan keuangan banaran resto.	[Signature]
8	01/03/2022	8 jam	menunjungi restoran unit di reg area salabaya dan colomadu solo	[Signature]
9	02/03/2022	8 jam	menganalisa kegiatan seluruh karyawan di banaran resto	[Signature]
10	03/03/2022	8 jam	berdiskusi terkait program 2 yang ingin dilakukan resto	[Signature]
11	04/03/2022	8 jam	mengecek persediaan bahan baku unit resto dan mempersiapkannya	[Signature]
12	07/03/2022	8 jam	menunjungi restoran unit cabang magelang	[Signature]
13	08/03/2022	8 jam	memeriksa pencahayaan restoran setiap unit banaran	[Signature]
14	09/03/2022	8 jam	berdiskusi terkait SOP di banaran resto bersama	[Signature]
15	10/03/2022	8 jam	memverifikasi pembelian resto cabang gemawang	[Signature]
16	11/03/2022	8 jam	menjadi daftar hadir karyawan semua unit banaran resto	[Signature]
17	14/03/2022	8 jam	memverifikasi laporan keuangan banaran resto gemawang	[Signature]
18	15/03/2022	8 jam	acara makan bersama dengan karyawan kantor	[Signature]
19	16/03/2022	8 jam	berdiskusi terkait program pemasaran yg bisa dilakukan dg head mpa	[Signature]
20	17/03/2022	8 jam	membantu mengisi daftar hadir karyawan banaran resto.	[Signature]

Kota, Semarang 20 22

(Mahasiswa) (supervisor)

Gambar 6.4 Daftar Hadir dan Catatan Kegiatan Periode Februari-Maret 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Periode waktu 21 Februari sampai dengan 17 Maret

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Aktivitas dan hasil yang saya capai pada bulan Februari - Maret yaitu pada saat awal masuk magang saya diajak bapak general manager untuk masuk ke kantor dan bercerita terkait profil dan sejarah perusahaan sekaligus berkenalan diri. Kemudian saya diajak untuk berkeliling di area perusahaan untuk berkenalan dg seluruh karyawan dan diajak menuju ruangan-ruangan yang berada di Banaran G Resto seperti ruang rapat karyawan, ruang penyimpanan bahan baku, ruangan produksi dan fasilitas-fasilitas yang ada di Banaran Resto. Selain itu, pada bulan ini saya juga diajak supervisor mengunjungi unit-unit dari Banaran Resto khususnya yang ada di Magelang. Disana saya ikut serta membawakan bahan baku dan bertemu dg karyawan yang ada disana serta mengeksplorasi restoran disana. Hasil yang saya capai pada bulan ini, saya bisa lebih mengenal latar belakang dari Banaran resto dan mengetahui perbedaan antara Banaran G resto yang berada di pusat dengan unit-unit / cabang lainnya.

38

Gambar 6.5 Deskripsi Aktivitas dan Hasil Periode Februari-Maret 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi pada saat awal magang adalah saya kesulitan mencari lokasi magang karena kantor yang semula berada di daerah bawen berpindah ke banaran 9 resto yang terletak di gemawang. Kemudian jarak tempuh antara tempat tinggal dengan lokasi kantor cukup jauh sehingga saya perlu beradaptasi dengan jaraknya perjalanan maupun jalan atau lokasi di daerah gemawang.

Catatan dari supervisor:

- Berkoordinasi baik dg rekan kerja
- Mengkomunikasikan dg baik terkait dg diskusi tetap muka agar mendapatkan informasi yg akurat.
- Tingkatkan manajemen waktu terkait kendala jarak tempuh.

Kota, Semarang 20.22



(Mahasiswa)

Menyetujui,



(supervisor)

Mengetahui,


(dosen pembimbing)

Gambar 6.6 Hambatan dan Catatan Supervisor Periode Februari-Maret 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Maret - April 2022

Nama Instansi
 Nama Mahasiswa
 Asal Perguruan Tinggi

: PT Perkebunan Nusantara IX
 : Mirzam Heryadarma
 : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	18/03/2022	8 jam	memverifikasi laporan keuangan unit gemawang	
2	21/03/2022	8 jam	mengecek jam lembur karyawan unit gemawang	
3	22/03/2022	8 jam	mempersiapkan kunjungan Pemkab Fotawangan dan BLH	
4	23/03/2022	8 jam	kunjungan Pemkab Kotaawangan Barat ke Banjaran Resto	
5	24/03/2022	8 jam	memverifikasi laporan keuangan unit gemawang	
6	25/03/2022	8 jam	memeriksa pendapatan setiap unit Banjaran Resto	
7	28/03/2022	8 jam	memverifikasi pembukuan resto cabang gemawang	
8	29/03/2022	8 jam	mengecek persediaan bahan baku resto gemawang	
9	30/03/2022	8 jam	memverifikasi pembukuan resto banjaran cabang gemawang	
10	31/03/2022	8 jam	mengecek persediaan bahan baku unit dan mempersiapkan kannya	
11	01/04/2022	8 jam	mengantarkan bahan baku ke restoran unit rest area Salatiga & Colomadu solo	
12	04/04/2022	8 jam	memawancara salah satu karyawan di Banjaran Resto gemawang	
13	05/04/2022	8 jam	memawancara tcm officer untuk merumuskan SOP di Banjaran Resto	
14	06/04/2022	8 jam	mengecek persediaan bahan baku tiap unit	
15	07/04/2022	8 jam	mengunjungi restoran unit cabang magelang & membawa bh. baku	
16	08/04/2022	8 jam	memawancara salah satu karyawan di unit gemawang	
17	11/04/2022	8 jam	memeriksa data struktur perusahaan meminda data struktur perusahaan	
18	12/04/2022	8 jam	memawancara karyawan di rest keluh kesah yang ada di perusahaan	
19	13/04/2022	8 jam	memberikan kegiatan acara buka bersama anak & mahasiswa di resto	
20	14/04/2022	8 jam	memawancara kepala kantor resto produk yang dihasilkan perusahaan	

Kota, Semarang 20 22

(Mahasiswa)

(supervisor)

Gambar 6.7 Daftar Hadir dan Catatan Kegiatan Periode Maret-April 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Periode waktu 18 Maret sampai dengan 14 April

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Aktivitas dan hasil yang saya capai pada bulan Maret - April yaitu pada bulan ini saya lebih banyak diminta supervisor untuk melakukan kegiatan seperti memverifikasi laporan keuangan mengecek jam lembur karyawan, memverifikasi pembelian resto serta mengecek persediaan bahan baku di gudang logistic untuk didistribusikan ke seluruh unit cabang dari Banjaran resto. Selain itu, pada bulan ini saya juga melakukan wawancara kepada karyawan yang ada di resto terkait pengalaman ~~kerja~~ selama bekerja disini serta berdiskusi juga dengan supervisor terkait program-program yang ingin dilakukan oleh perusahaan. Hasil yang saya capai pada bulan ini adalah saya bisa mengetahui secara detail struktur organisasi perusahaan, standard operasional dalam perusahaan dan pembagian job desk bagi setiap karyawan perusahaan

38

Gambar 6.8 Deskripsi Aktivitas dan Hasil Periode Maret-April 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi pada bulan Maret - April adalah saya cukup kesulitan berinteraksi dengan karyawan yang bekerja di sana karena mayoritas orang-orang yang bekerja disana adalah ibu-ibu yang memiliki jarak umur yang cukup jauh sehingga apa yang sedang dibicarakan tidak relevan dengan apa yang saya inginkan. Untuk itu saya cukup kesulitan dalam menggali informasi di perusahaan.

Catatan dari supervisor:

- mampu berdiskusi dan mengobservasi perusahaan dengan dengan baik serta dapat menjalankan tugas yang diberikan
- Pro aktif dlm pencarian data / dokumen pendukung utk mendapatkan akurasi data.
- Dibuatkan rencana / program kerja agar lebih sistematis.

Kota, Semarang 2021


(Mahasiswa)

Menyetujui,



(supervisor)

Mengetahui,

(dosen pembimbing)

Gambar 6.9 Hambatan dan Catatan Supervisor Periode Maret-April 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

DAFTAR HADIR MAGANG


Bulan/Tahun: April - Mei 2022

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
 Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	15/04/2022	8 jam	memperiapkan bahan-bahan baku yang tersedia di trap unit	E
2	18/04/2022	8 jam	mengunjungi banaran resto 260 Brebes	E
3	19/04/2022	8 jam	mewawancarai HCM Officer terkait kompensasi bagi karyawan	E
4	20/04/2022	8 jam	mewawancarai HCM officer terkait pendataan unit banaran	E
5	21/04/2022	8 jam	membantu mengisi daftar hadir setiap karyawan secara berkala	E
6	22/04/2022	8 jam	mengecek daftar hadir setiap unit banaran	E
7	10/05/2022	8 jam	memperiapkan kegiatan halah bi halah banaran & resto	E
8	11/05/2022	8 jam	kegiatan nalar bi halah seluruh karyawan banaran resto	E
9	12/05/2022	8 jam	mewawancarai head area terkait program yang akan dilakukan di resto	E
10	13/05/2022	8 jam	berpartisipasi terkait program training & development di perusahaan	E
11	16/05/2022	8 jam	mewawancarai kepala unit produk hilir kopi banaran	E
12	17/05/2022	8 jam	mengunjungi pabrik pembuatan kopi banaran	E
13	18/05/2022	8 jam	mengobservasi kegiatan proses produksi produk kopi banaran	E
14	19/05/2022	8 jam	meminta data terkait jenis produk kopi yang dipasarkan	E
15	20/05/2022	8 jam	melihat dan membahas pengemasan produk banaran	E
16	23/05/2022	8 jam	mewawancarai bagian administrasi pabrik kopi terkait export import	E
17	24/05/2022	8 jam	mengisi daftar hadir seluruh karyawan unit banaran resto	E
18	25/05/2022	8 jam	memverifikasi laporan penjualan resto banaran gemawang	E
19	26/05/2022	8 jam	mewawancarai salah satu karyawan di bagian produksi resto	E
20	27/05/2022	8 jam	memverifikasi pembukuan resto cabang gemawang	E

Kota, Semarang 2022


(Mahasiswa)


(supervisor)

Gambar 6.10 Daftar Hadir dan Catatan Kegiatan Periode April-Mei 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara XI
Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Periode waktu 15 April sampai dengan 27 Mei

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Aktivitas dan hasil yang saya capai pada bulan April-Mei adalah, pada bulan ini saya mengunjungi pabrik pembuatan kopi Banjaran. Di sini saya bisa mengetahui bagaimana proses pembuatan kopi mulai dari dipetik dari kebun kopi sampai dengan penjualan kopi, proses yang dilakukan dalam produksi kopi antara lain mulai dari pemilihan biji kopi / sortasi buah kopi, pengupasan kulit, pengeringan biji kopi, hingga pengeemasan kopi. Hasil yang saya dapatkan pada bulan ini antara lain adalah saya dapat mengetahui berapa jumlah kopi bahan yang dapat dihasilkan satu bulan, berapa jumlah karyawan yang direkrut dalam proses produksi kopi dalam satu bulan, standar yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam membuat kopi, hingga target pasar (import / eksport) perusahaan dalam penjualan.

38

Gambar 6.11 Deskripsi Aktivitas dan Hasil Periode April-Mei 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)


Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi pada bulan April - Mei adalah saya tidak bisa melihat proses produksi Kopi langsung secara menyeluruh, karena panen buah kopi di kebun dilakukan pada pertengahan tahun yaitu pada bulan Juli - September. Dengan itu saya hanya mengetahui proses pembuatan kopi secara lengkap melalui catatan yang dimiliki oleh perusahaan.

Catatan dari supervisor:

- aktif mencari sumber data yg akurat
- Tingkatkan semangat bekerja.
- Manajemen waktu agar lebih efisien

Kota, Semarang 2022



(Mahasiswa)

Menyetujui,



(supervisor)

Mengetahui,

(dosen pembimbing)

Gambar 6.12 Hambatan dan Catatan Supervisor Periode April-Mei 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Juni - Juli

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
 Nama Mahasiswa : Mirzam Heryadarma
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	24/06/2022	8 jam	mewawancarai HRM dan Menanyakan terkait pendapatan per bulan resto Jemawang	
2	27/06/2022	8 jam	Membantu supervisor untuk memverifikasi laporan keluar masuk Kas	
3	28/06/2022	8 jam	berpamitan dg seluruh karyawan resto Jemawang dg pemberian kenang 2 an	
4	29/06/2022	8 jam	acara makan bersama dg karyawan sbg perpisahan	
5	30/06/2022	8 jam	menemui general manager untuk perpisahan berpamitan	
6	01/07/2022	8 jam	mengejapi administrasi & data yang diperlukan	
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

(Mahasiswa)

Kota, Semarang 20 22

(supervisor)

Gambar 6.13 Daftar Hadir dan Catatan Kegiatan Periode Mei-Juni 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Perkebunan Nusantara IX
Nama Mahasiswa : Mirzum Heryadarma
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Periode waktu 30 Mei sampai dengan Juni / Juli

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Aktivitas dan Hasil yang saya capai pada bulan Mei-Juli adalah saya dilibatkan oleh supervisor untuk mengikuti kegiatan event selling kopi yang diadakan di Bergas. Dengan adanya kegiatan event yang dilakukan selama 3 minggu tersebut, saya bert kesempatan untuk mewawancarai salah satu marketing / sales yang dimiliki Barisan. Hasil yang saya dapatkan adalah saya dapat mengetahui keluh kesah yang dirasakan oleh sales, apa yang menjadi motivasi untuk menjadi seorang sales, dan juga harapan yang ingin dicapai oleh seorang sales marketing perusahaan. Disisi lain dengan adanya kegiatan tersebut, saya juga semakin tahu bagaimana cara memasarkan sebuah produk yang baik dan benar.

Gambar 6.14 Deskripsi Aktivitas dan Hasil Periode Mei-Juni 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)


Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi pada bulan Mei - Juni adalah lokasi kegiatan event di Bergas cukup jauh dari Kantor pusat, sehingga barang-barang yang diperlukan untuk kegiatan event harus diambil dan dibawa dengan jarak tempuh yang cukup jauh dan menguras banyak tenaga. Selain itu, kegiatan event dilakukan secara terbuka / outdoor sehingga ketika terjadi hujan segala peralatan harus segera diamankan.

Catatan dari supervisor:

- melakukan pelaksanaan magang dgn baik dan selalu mencari informasi tentang perusahaan.
- aktif mengikuti event perusahaan
- semangat menjalankan tugas dan kegiatan.

Kota, Semarang 2022

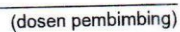

(Mahasiswa)

Menyetujui,



(supervisor)

Mengetahui,



(dosen pembimbing)

39

Gambar 6.15 Hambatan dan Catatan Supervisor Periode Mei-Juni 2022

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Lampiran III: Lembar Penilaian Magang

LEMBAR PENILAIAN MAGANG


Nama : *Mirzam Heryadarma*
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Instansi magang : *PT Perkebunan Nusantara IX*
Telah menyelesaikan magang di instansi tersebut mulai dari tanggal *21 Februari 2022* hingga *01 Juli 2022*

Dengan mempertimbangkan segala aspek, baik dari segi bobot pekerjaan maupun pelaksanaan magang, maka kami memutuskan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kewajibannya dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai (1-10)	Nilai x Bobot
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	20%	<i>9,0</i>	<i>1,8</i>
2	Kemampuan menganalisa dan merancang	20%	<i>8,5</i>	<i>1,7</i>
3	Kedisiplinan	10%	<i>9,5</i>	<i>0,95</i>
4	Komunikasi	10%	<i>9,5</i>	<i>0,95</i>
5	Kerja sama	10%	<i>9,0</i>	<i>0,9</i>
6	Etos kerja	10%	<i>8,5</i>	<i>0,85</i>
7	Kepemimpinan	10%	<i>8,0</i>	<i>0,8</i>
8	Kreativitas	10%	<i>8,0</i>	<i>0,8</i>
		100%		<i>8,75</i>

Keterangan :
• 1 – 2 : Sangat Buruk
• 3 – 4 : Buruk
• 5 – 6 : Cukup
• 7 - 8 : Baik
• 9-10 : Sangat Baik

Semarang, 1 Juli 2022
General Manager,


Widya Banu Aji, SP.Msc

Gambar 6.16 Lembar Penilaian Magang

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Lampiran IV: Transkrip Wawancara

Nama : KML
Jabatan : *Head of Finance Banaran 9 Resto Coffee and Tea*
Waktu : 14 April 2022
Tempat : Kantor Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Permisi mbak, saya mau wawancara untuk laporan tugas akhir, boleh?”*

Narasumber : *“Ya boleh, sini masuk aja.”*

Pewawancara : *“Saya mau wawancara terkait penerapan kompensasi di Banaran mbak. Kalau penerapan pemberian kompensasi di banaran itu seperti apa?”*

Narasumber : *“Kalau sistem pemberian kompensasi kan tergantung dari kategori karyawannya. Disini kan ada beberapa kategori, ada yang sudah bergolongan dan ada yang belum. Kalau yang belum itu tergantung dari kebijakannya pak general manager. Kalau pak general managernya mau ngasih ya dikasih, cuma kalo tidak, ya tidak. Itu nanti semua di poin kan oleh pak general manager.”*

Pewawancara : *“Kalau kompensasi yang didapat dari setiap kategori itu apa saja mbak? dari ketiga kategori tersebut?”*

Narasumber : *“Disini karyawannya kan ada 3, karyawan tetap atau yang sudah bergolongan, karyawan HLT, sama karyawan HLL atau tidak tetap. Kalau dari HLT sama yang tetap itu kan udah dapet kayak gaji pokok sesuai UMK Semarang. Kalau tunjangan itu untuk pimpinan aja. Karyawan HLT itu dapetnya BPJS, premi atau uang lembur, udah sih kayaknya itu aja. Kalau pensiun kan hanya yang harian tetap atau yang sudah bergolongan. Kalau tunjangan hari raya itu semuanya, kecuali yang HLL. Kalau yang HLL itu tergantung kebijakan dari pimpinan mau dikasih atau tidak. Kalau HLL jatahnya dia pensiun itu nanti ada tali asih nya*

atau semacam pesangon lah tapi itu kan sesuai dengan PKB juga.”

Pewawancara : *“Kalau fasilitas kafetaria atau transportasi untuk karyawan?”*

Narasumber : *“Kalau makan kan semua karyawan dapat sekali sehari. Kalau kendaraan masih masing-masing. Kecuali untuk karyawan tertentu yang kerjanya emang keliling nganter bahan baku, itu nanti dapat insentif untuk transport, atau istilahnya premi transport, premi komunikasi, dan lain-lain. Kemudian ada rumah dinas tapi itu hanya untuk yang sudah bergolongan 1A keatas contohnya kayak Pak Arif atau Pak Banu. Golongan karyawan menurut PKB kan ada 1 sampai dengan 4.”*

Pewawancara : *“Kalau bantuan sosial dari perusahaan ada mbak? Semisal ada yang sakit.”*

Narasumber : *“Kalau sakit nggak sih, paling itu dari sesama karyawan aja kita saling pengertian.”*

Pewawancara : *“Kalau kompensasi non finansial contohnya apa aja mbak? Semacam penghargaan karyawan atau yang lain.”*

Narasumber : *“Kalau dulu ada penghargaan karyawan, itu kayak karyawan teladan dapetnya uang, itu setiap satu bulan sekali. Penghargaan itu berlaku untuk semua karyawan baik yang dikantor, di resto, maupun di unit-unit.”*

Pewawancara : *“Kalau pelatihan untuk karyawan?”*

Narasumber : *“Pelatihan ada untuk barista, sama pramusaji atau frontliner, setahun sekali.”*

Pewawancara : *“Fasilitas pekerjaan nya dari perusahaan mbak?”*

Narasumber : *“Meja, kursi, komputer, alat tulis dari perusahaan semua. Alat memasak semua dari perusahaan juga. Pokoknya alat untuk bekerja semua dari perusahaan.”*

Pewawancara : *“Kalau hubungan antar karyawan atau pimpinan gimana mbak, berjalan dengan baik?”*

- Narasumber : *“Kalau antar karyawan baik sih, kita semua saling mendukung. Kalau sama pimpinan kadang-kadang temen-temen tu ada waktunya untuk mengeluh, tapi nggak berani ke pimpinan langsung. Biasanya karena dikejar kejar terus pekerjaannya, ini belum selesai sudah ditambah lagi. Tapi nggak sampai bertindak anarki itu engga, cuma ngomong-ngomong sendiri.”*
- Pewawancara : *“Kalau fleksibilitas pengambilan keputusan bagaimana?”*
- Narasumber : *“Kalau di kantor harus menunggu dari atasan, contohnya kayak pengajuan barang atau pembelian barang kayak laptop, AC, kipas angin, pokoknya alat-alat yang besar itu harus persetujuan dengan atasan. Awalnya kan dari kapten terus nanti maju ke manajer operasional, kemudian ke manajernya.”*
- Pewawancara : *“Kalau fleksibilitas pekerjaan bisa digantikan nggak sama yang lain?”*
- Narasumber : *“Bisa digantikan, kita saling support. Jadi semuanya tu harus bisa, walaupun nunak-nunuk tetep harus bisa. Semisal ada yang kesusahan nanti kita bantu pekerjaannya atau nanti dari atasan memberi bantuan.”*
- Pewawancara : *“Kalau bonus tadi itu gimana mbak?”*
- Narasumber : *“Kita adanya uang servis karyawan, ada peraturannya sih. Nanti aku kirim file nya. Kita mengacu ke peraturan pemerintah. Itu berlaku setiap bulan. Kalau di resto servisnya diambil dari menu kayak nasi goreng, ayam goreng, minuman, makanan. Itu besarnya 95 persen, yang 2 persen itu untuk loss and growth, dan yang 3 persen itu untuk sdm. Disini ada aturannya itu berlaku untuk semua kategori karyawan. Kemudian ada aturannya juga pembagian servis itu tergantung dari poin-poin. Yang ngasih poin-poin pak general manager. Cuman nggak satu-satu karyawan dikasi poin, sistem nya dinilai per divisi atau per jobdesk nya.”*
- Pewawancara : *“Kalau mbak lia kan udah kategori tetap ya, berarti sudah memenuhi UMK semarang?”*

- Narasumber : *“Sudah, udah dapet pesangon juga. Besarnya pesangon ada di PKB cuma aku nggak hafal.”*
- Pewawancara : *“Kalau kenaikan jabatan ada ngga mbak?”*
- Narasumber : *“Kalau kenaikan jabatan tergantung dari kebutuhannya juga sih. Kalau ada yang pensiun atau ada yang resign nanti digantikan. Terus penilaian karyawan juga udah ada, dari borong atau HLL ke HLT itukan dinilai sudah layak belum, itu yang menilai general manager. Jadi semisal laporan nih dari captain, captain lapor ke Pak Nanang (supervisor/head area), kemudian Pak Nanang laporan ke Pak Arif, terus Pak Arif lapor ke general manager untuk dirembuk bareng.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mbak Lia kompensasi yang diberikan disini sudah adil atau belum?”*
- Narasumber : *“Sudah adil. Karena kan sudah sesuai dengan jobnya masing-masing. Sesuai dengan golongannya juga.”*
- Pewawancara : *“Terus apakah gaji yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup mbak?”*
- Narasumber : *“Ya, saya kan sebagai ibu kalau dibilang cukup, dicukup-cukupin aja.”*
- Pewawancara : *“Mba Lia udah kerja di Banaran berapa lama sih, terus dulu perekrutannya gimana?”*
- Narasumber : *“Disini udah dari 2006, dulu coba-coba ngelamar kerja, eh, ternyata diterima dan sampai sekarang.”*
- Pewawancara : *“Oiya, kalau disini jabatannya sebagai apa dan pekerjaan rutin yang dilakukan apa saja?”*
- Narasumber : *“Disini sebagai head of finance, tugasnya membantu Pak Arif atau manajer. Jadi ketika Pak Arif minta data apa nanti aku kasih tapi yang berhubungan dengan keuangan. Contohnya kayak pengeluaran dan pemasukan lah.”*
- Pewawancara : *“Terus Menurut mbak lia beban kerja disini berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Engga, biasa aja.”*
- Pewawancara : *“Terus kalau keluhan pekerjaannya apa mbak?”*

- Narasumber : *“Engga ada sih, keluhannya kalau mau pulang sering hujan akhir-akhir ini.”*
- Pewawancara : *“Iya sih mbak hujan, kalau latar belakang pendidikannya apa dulu?”*
- Narasumber : *“Aku D3 Kepariwisataaan, di Mataram Lombok.”*



Nama : HR
Jabatan : *HCM & Legal Officer*
Waktu : 19 April 2022
Tempat : Kantor Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Permisi mas, ini saya mau wawancara untuk penelitian saya terkait praktik pemberian kompensasi di Banaran. Nanti akan ada beberapa pertanyaan yang ingin saya sampaikan mas.”*

Narasumber : *“Iya, silakan gapapa tanya aja.”*

Pewawancara : *“Yang pertama, Banaran itu memberikan kompensasi kepada karyawannya tu berdasarkan apa?”*

Narasumber : *“Jadi disini itu ada tiga kategori. Ada karyawan tetap atau golongan, karyawan HLT atau harian lepas teratur, kemudian ada karyawan HLL atau karyawan yang belum tetap. Karyawan tidak tetap itu yang masih kontrak istilahnya.”*

Pewawancara : *“Oh gitu mas, kemudian kalau dari ketiga kategori tersebut itu, kompensasi yang didapatkan apa saja? Baik itu secara langsung, tidak langsung, atau non finansial.”*

Narasumber : *“Kalau karyawan tetap kan ada gaji pokok dan tunjangan, terus ada lembur, kemudian sudah dapat juga BPJS kesehatan dan tenaga kerja juga, itu kalau yang tetap. Kemudian kalau insentif itu tergantung perusahaan dari pusat PTPN-nya, karena harus ada semacam surat SK dari direktur. Kalau ngga ada SK pun kita mengajukan surat ke kantor direksi untuk mengajukan insentif tersebut. Kalau bagian yang di resto itu yang didapat servis.”*

Pewawancara : *“Kalau tunjangan dan asuransi itu untuk semua?”*

Narasumber : *“Kalau karyawan tetap dan HLT sudah dapat tunjangan hari raya dan asuransi BPJS tadi. Tapi kalau yang masih HLL belum.”*

Pewawancara : *“Kalau uang pensiun ada mas?”*

- Narasumber : *“Uang pensiun itu untuk karyawan tetap aja, HLT masih belum dapet.”*
- Pewawancara : *“Oalah, gitu mas, kemudian kalau kompensasi tidak langsung seperti fasilitas kafetaria dan kendaraan?”*
- Narasumber : *“Kalau fasilitas makan semuanya dapet untuk semua karyawan, sehari dapat sekali. Kalau kendaraan kayaknya engga.”*
- Pewawancara : *“Kalau seperti outbond dan rekreasi itu ada mas?”*
- Narasumber : *“Rekreasi itu ada, untuk semua kategori karyawan, cuma melihat keuangan perusahaan juga. Biasanya setahun sekali.”*
- Pewawancara : *“Potongan harga ada mas?”*
- Narasumber : *“Potongan harga ada, namanya cinta produk hilir. Jadi kalau ada karyawan yang beli produk hilir banaran itu bisa langsung ambil tapi dengan syarat gajinya dipotong.”*
- Pewawancara : *“Oalah. kalau bantuan sosial dari perusahaan ada ngga?”*
- Narasumber : *“Kalau tunjangan rumah, tunjangan air listrik itu ada, cuma untuk karyawan yang tetap aja. Yang karyawan HLT belum dapet.”*
- Pewawancara : *“Kalau kompensasi secara non finansial yang diberikan kepada karyawan ada apa saja?”*
- Narasumber : *“Kompensasi non finansial, penghargaan kepada karyawan nggak ada sih, cuma kalo secara keseluruhan PTPN ya nggak cuma resto saja, itu ada, tapi hanya untuk karyawan yang tetap dan itu harus bekerja 5 tahun. Bentuknya nanti itu ada medali. Khusus yang tetap ya.”*
- Pewawancara : *“Pelatihan karyawan ada mas?”*
- Narasumber : *“Pelatihan ada, untuk barista, juru masak, waiters. Paling tidak setahun sekali dari dinas. Kalo pelatihan di kantor kan kita menginduk nya di PTPN paling kita pelatihnnya ke kandip.”*
- Pewawancara : *“Kalau fasilitas seperti komputer, meja, kursi dan lain lain itu disediakan?”*

- Narasumber : *“Komputer ada, meja kursi juga sudah jelas, ada kantornya juga. Alat tulis alat kerja semua disediakan oleh perusahaan.”*
- Pewawancara : *“Kalau hubungan antar karyawan disini seperti apa mas?”*
- Narasumber : *“Ya kita berkomunikasi dengan baik sih. Bagus. Saling kerjasama juga. Persaingan antar karyawan juga kita bersaing secara sehat tapi juga tetep saling membantu.”*
- Pewawancara : *“Kemudian kalau ada karyawan yang berhalangan hadir itu bisa digantikan engga?”*
- Narasumber : *“Kalau di resto memang ketika ada kondisi tertentu atau ada yang berhalangan hadir itu pasti selalu dicarikan orang pengganti, cuma nanti itu sifatnya part time. Kalau di kantor engga, ngga bisa digantikan kan kerjanya disini.”*
- Pewawancara : *“Oalah, Mas Heru sudah bekerja berapa lama di Banaran ini mas?”*
- Narasumber : *“Saya bekerja itu sejak tahun 2011. Cuman saya terhitung di PTPN ini sejak tahun 2021, mulai terhitungnya sebagai kerja.”*
- Pewawancara : *“Alasan ingin bekerja disini itu apa, dan dulu perekrutannya gimana?”*
- Narasumber : *“Alasan ingin bekerja disini karena dekat dari rumah. Awal dulu saya kan di resto, kemudian baru pindah kesini (kantor).”*
- Pewawancara : *“Pekerjaan sehari-harinya ngapain sih mas?”*
- Narasumber : *“Kalau akhir-akhir ini suka bantuin bikin konten, kemudian bantu mengelola sosmednya juga. Disini kan belum ada marketingnya. Kalau yang berhubungan sama SDM ya bikin absensi, upload ke BKM, BKM itu buku kerja mandor, terus bikin laporan gaji, kemudian bikin semacam travel manajemen itu saya juga. Kalau SDM karena tugasnya banyak sekarang sudah dibantu Mas Topan.”*
- Pewawancara : *“Oh gitu ya mas, berarti semacam desain pekerjaan disini tuh diperhatikan juga dari atasan?”*

- Narasumber : *“Iya, kalo semisal ada karyawan yang sekiranya tugasnya terlalu banyak nanti dari atasan biasanya ngasih orang tambahan, atau ada yang bantuin gitu.”*
- Pewawancara : *“Oalah, Mas Heru latar belakang pendidikannya apa mas?”*
- Narasumber : *“Aku terakhir SMA.”*
- Pewawancara : *“Keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai pekerjaannya Mas Heru itu apa?”*
- Narasumber : *“Yang penting teliti sih, terus menguasai komputer, menguasai microsoft.”*
- Pewawancara : *“Kalau untuk beban kerja menurut Mas Heru berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Beban kerja cukup sih, engga terlalu capek. Keluhannya paling kalo kehabisan waktu tapi pekerjaan belum kelar.”*
- Pewawancara : *“Kalau Mas Heru kan udah masuk karyawan tetap kan ya berarti, jadi dapat pesangon mas?”*
- Narasumber : *“Iya sudah HLT, dapet pesangon.”*
- Pewawancara : *“Kalau sistem kenaikan jabatan atau penjenjangan karir di Banaran itu setiap apa?”*
- Narasumber : *“Itu penilaian dari pengambil keputusan setiap setahun sekali. Dilakukan oleh pengambil keputusan, kalau disini kan general manager. Setahun sekali itu pasti, tapi tergantung kuota dari pusat juga.”*
- Pewawancara : *“Sistem penilaian kinerja ada nggak mas?”*
- Narasumber : *“Penilaian kinerja ada sih, cuma yang menilai itu pak general manager. Itu nanti penilaiannya berupa poin atau angka.”*
- Pewawancara : *“Oalah, gitu ya mas, Kalau menurut Mas Heru alasan perusahaan memberikan kompensasi tersebut itu apa?”*
- Narasumber : *“Menurut saya ya itu kan sebagai imbal balik lah, imbal balik kita terhadap perusahaan. Kita sudah melakukan kewajiban ya kita juga harus mendapat hak nya.”*

- Pewawancara : *“Terus kalo menurut pendapat Mas Heru, apakah kompensasi yang diberikan perusahaan itu sudah adil atau belum?”*
- Narasumber : *“Menurutku sudah cukup adil sih, alasannya karena sesuai dengan beban kerja, sesuai dengan tingkat kesibukan pekerjaannya juga.”*
- Pewawancara : *“Oh oke deh mas. Segitu aja mas wawancaranya. Makasih ya mas sudah mau meluangkan waktunya untuk diwawancarai.”*
- Narasumber : *“Ya sama sama, semoga cepat lulus ya.”*
- Pewawancara : *“Aamiin makasih mas”*



Nama : AN
Jabatan : Admin Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*
Waktu : 12 April 2023
Tempat : Ruang Admin Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Permisi mbak, mau wawancara sebentar boleh?”*
Narasumber : *“Boleh, silahkan.”*
Pewawancara : *“Saya mau wawancara karyawan disini terkait praktik pemberian kompensasi mbak, nanti saya juga mau wawancara ke karyawan yang lain. Tapi sebelumnya boleh perkenalkan diri dulu mbak, namanya siapa dan jabatan di Banaran sebagai apa?”*
Narasumber : *“Ya, namanya saya Ana saya di sini sebagai admin Banaran Resto.”*
Pewawancara : *“Mbak Ana sudah bekerja di Banaran itu berapa lama?”*
Narasumber : *“Saya di Banaran ini udah hampir 12 tahun, berarti sekitar tahun 2011.”*
Pewawancara : *“Kalau alasan ingin bekerja disini itu apa mbak? dan dulu perekrutannya bagaimana?”*
Narasumber : *“Alasannya apa ya, mungkin cari tempat kerja yang paling dekat dari rumah.”*
Pewawancara : *“Mbak Ana disini bekerja sebagai apa, dan pekerjaan rutin yang dilakukan apa saja?”*
Narasumber : *“Saya disini sebagai admin pembantu di resto gemawang, pekerjaan yang dikerjakan tiap hari ya buat laporan sama absensi karyawan harian.”*
Pewawancara : *“Latar belakang pendidikannya apa mbak?”*
Narasumber : *“Saya terakhir cuma SMA.”*
Pewawancara : *“Keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai pekerjaannya mbak ana itu apa saja?”*

- Narasumber : *“Harus bisa akuntansi. Keahlian khususnya nya menguasai microsoft excel, mengerti akuntansi. Saya belajarnya dulu otodidak sih, jadi sambil bekerja.”*
- Pewawancara : *“Terus terkait beban kerja, menurut mbak ana disini beban kerjanya berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Oh tidak, asalkan semua dikerjakan dengan senang hati mesti semuanya ringan.”*
- Pewawancara : *“Kemudian kalau pembagian shift kerja di Banaran itu seperti apa? Dan sehari berapa jam kerja?”*
- Narasumber : *“Untuk karyawan di resto itu per minggu ganti shift, masuk siang satu minggu (dari hari senin sampai minggu) terus rollingan shift nya senin lagi. Sehari kerja efektifnya 8 jam sudah termasuk lembur 1 jam. Jadi 7 jam kerja ditambah 1 jam lembur.”*
- Pewawancara : *“Kalau keluhan sebagai admin Banaran Resto apa saja mbak misalnya?”*
- Narasumber : *“Keluhannya nggak ada sih, semua berjalan dengan lancar. Jarang ada kendala juga.”*
- Pewawancara : *Kemudian kalau kompensasi yang didapat sebagai admin di Banaran Resto itu apa saja? Secara langsung, tidak langsung, maupun non finansial?”*
- Narasumber : *“Kalo disini kompensasinya ada tunjangan, bonus, terus gaji pokok juga ada. Kalo untuk insentif kayaknya nggak ada sih. Kompensasi tidak langsung nya ada tunjangan hari raya, BPJS kesehatan dan tenaga kerja, kalo asuransi lainnya gaada. Kemudian kalau jaminan uang pensiun saya belum dapat, karena itu hanya untuk golongan karyawan tetap. Kalo HLL sama HLT belum dapat jaminan uang pensiun. Tunjangan hari tua sama cuti itu juga untuk karyawan golongan tetap. Kalo saya kan masih HLT, jadi yang dapet cuti itu kayak Mas Heru, Mbak Lia, Mbak Ari yang udah bergolongan tetap. Kalo di resto, yang udah tetap itu ada yang kerja di kasir, Bu Mei dapur, sama Bu Mawati. Kalo saya sendiri dapat uang pesangon, fasilitas makan juga*

dapat disini bisa ambil 1 kali sehari, terus kalo transportasi nggak ada soalnya jalan kaki dari depan.”

Pewawancara : *“Kalau outbond atau rekreasi gitu ada?”*

Narasumber : *“Iya ada biasanya ada sih, biasanya rekreasi setiap 2 tahun sekali.”*

Pewawancara : *“Kalau bantuan sosial ada mbak? bentuknya apa?”*

Narasumber : *“Disini? Disini ada. Bantuan sosial bentuknya ya uang sih biasanya.”*

Pewawancara : *“Itu kan kompensasi langsung mbak, nah kalo kompensasi non finansial itu ada ngga mbak contohnya kayak recognition program semacam penghargaan yang diberikan untuk karyawan terbaik?”*

Narasumber : *“Ya pernah ada sih, dulu ada penghargaan karyawan terbaik bentuk nya berupa uang cash. Kemudian kalo kayak apresiasi dari atasan gitu bentuknya dengan cara dinaikan golongannya.”*

Pewawancara : *“Kalo pelatihan untuk karyawan disini?”*

Narasumber : *“Pelatihan karyawan juga ada, biasanya kalo seperti yang barista ada pendidikannya. Juru masak juga ada pendidikannya. Pelatihannya pasti ada dengan semacam ikut kelas gitu.”*

Pewawancara : *“Kemudian kalo desain pekerjaan disini itu gimana mbak? apakah disini bisa flexible?”*

Narasumber : *“Disini kalo di sambil pekerjaan lain gabisa, kecuali kalau izin nya bener-bener sakit terus izin itu bisa. Fleksibel mungkin kalo semisal ada yang kesusahan nanti satu sama lain saling bantu.”*

Pewawancara : *“Kalo fasilitas penunjang bagaimana mbak?”*

Narasumber : *“Kalo komputer ada dari perusahaan, semuanya fasilitas lengkap dari perusahaan.”*

Pewawancara : *“Suasana kerja menurut mbak ana disini gimana mbak, seperti hubungan antar karyawan?”*

- Narasumber : *“Ya suasananya sangat menyenangkan, saling support antar karyawan. Disini kayak keluarga lah, menurut saya rumah kedua disini.”*
- Pewawancara : *“Kalau gaji pokok yang didapatkan sudah memenuhi UMK Semarang atau belum?”*
- Narasumber : *“Gaji pokok kalau saya sudah memenuhi UMK Semarang. Kalau untuk HLT sama golongan udah memenuhi UMK, tapi kalo HLL itu seperti kontrak jadi belum memenuhi, paling selisih sedikit sih ga banyak.”*
- Pewawancara : *“Kalo bonus disini didapat dari apa mbak?”*
- Narasumber : *“Kalo restoran pas rame gitu, kalo omsetnya naik karyawan dapat bonus.”*
- Pewawancara : *“Terus apakah ada sistem kenaikan jabatan atau penjenjangan karir untuk karyawan?”*
- Narasumber : *“Iya itu ada, itu setiap satu tahun sekali. Kalau semisal ada kriterianya yang masuk tahun ini atau ada yang bisa naik jabatan itu nanti bisa naik, Jadi setiap setahun sekali ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau sistem kenaikan gaji mbak untuk karyawan?”*
- Narasumber : *“Ada, kan mengikuti UMK. Biasanya setiap setahun sekali.”*
- Pewawancara : *“Apakah ada sistem penilaian kinerja untuk karyawan?”*
- Narasumber : *“Ada, itu dilihat dari absensi siapa yang telat, siapa yang sering izin, nanti dapat teguran atau dapet potongan.”*
- Pewawancara : *“Apakah lingkungan kerja di Banaran mendukung pekerjaannya Mbak Ana?”*
- Narasumber : *“Iya, karena fasilitasnya lengkap, terus karyawan disini saling support antara satu dengan yang lain.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mbak Ana mengapa perusahaan memberikan kompensasi seperti itu?”*
- Narasumber : *“Ya sebagai bukti untuk mensejahterakan karyawan, sesuai dengan bidangnya pekerjaannya.”*

- Pewawancara : *“Kemudian menurut mbak ana apakah kompensasi yang diberikan perusahaan itu sudah adil atau belum?”*
- Narasumber : *“Sudah adil lah, karena itu kan sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing.”*
- Pewawancara : *“Oke, mungkin gitu aja mbak wawancaranya. Sebelumnya terimakasih ya mbak sudah mau meluangkan waktunya.”*
- Narasumber : *“Yaa, sama-sama.”*



Nama : STD

Jabatan : *Purchasing Order* Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Waktu : 26 Mei 2022

Tempat : Ruang Admin Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Permisi mas, maaf mengganggu waktunya sebentar. Sebelumnya saya boleh izin wawancara untuk menyelesaikan tugas akhir mas?”*

Narasumber : *“Boleh masuk aja, silahkan.”*

Pewawancara : *“Jadi gini mas, saya mau mewawancarai karyawan di Banaran Resto ini terkait praktek pemberian kompensasinya bagaimana. Nanti wawancaranya sambil mengalir aja ya mas menjawab pertanyaannya. Sebelumnya boleh perkenalkan diri dulu mas, dengan mas siapa?”*

Narasumber : *“Nama saya, Setiadi Ariyan. Panggilannya Rian.”*

Pewawancara : *“Mas Rian sudah bekerja di Banaran itu berapa lama?”*

Narasumber : *“Disini saya sejak tahun 2009.”*

Pewawancara : *“Kemudian dulu alasan ingin bekerja disini apa mas?”*

Narasumber : *“Alasannya karena dekat rumah aja sih.”*

Pewawancara : *“Oalah, dulu perekrutannya gimana?”*

Narasumber : *“Jadi dulu perekrutannya dulu kan disini masih jadi satu sama kebun getas, terus aku daftarnya di pabrik kopi, tapi penempatannya di resto soalnya disini masih baru kan jadi karyawannya masih sedikit, masih kekurangan karyawan. Dulu itu sekitar tahun 2008 akhir atau 2009 awal.”*

Pewawancara : *“Kalau Mas Rian disini bekerja sebagai apa dan pekerjaan rutusnya itu apa mas?”*

Narasumber : *“Eee, pekerjaan rutin sebagai purchasing, pengadaan barang, rekap pengiriman, dan supply ke unit-unit.”*

Pewawancara : *“Kalau latar belakang pendidikannya Mas Rian apa mas?”*

- Narasumber : *“Aku terakhir SMA”*
- Pewawancara : *“Ohh disini rata-rata latar belakang pendidikan SMA ya mas, terus kalau keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai pekerjaan rutin Mas Rian itu ada apa aja?”*
- Narasumber : *“Keahlian khusus apa ya, disini mungkin yang penting bisa teliti, terus sering-sering mengecek harga di pasar juga.”*
- Pewawancara : *“Kalau menurut Mas Rian beban pekerjaannya di Banaran terlalu berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Medium aja sih. Nggak yang terlalu berat. Jadi ok-ok aja”*
- Pewawancara : *“Oh gitu ya, kalau pembagian shift kerjanya gimana mas? seminggu berapa kali? atau ada pembagian lainnya?”*
- Narasumber : *“Di Banaran itu seminggu 6 kali kerja. Seharusnya 7 jam kerja ditambah 1 jam lembur wajib. Jadi hitungannya 1 hari itu 8 jam kerja. Tapi kalau puasa biasanya cuma 7 jam kerja aja gak ada lembur.”*
- Pewawancara : *“Kalau keluhannya sebagai purchasing barang itu apa?”*
- Narasumber : *“Keluruhannya apa ya, kadangkala mungkin kalau permintaan dari unit terlalu mepet, kami menyediakannya nggak full sesuai dari permintaan.”*
- Pewawancara : *“Oalah. Terus terkait kompensasi mas. Kalau kompensasi yang didapatkan sebagai purchasing itu apa aja? Baik itu kompensasi secara langsung, tidak langsung, maupun non finansial?”*
- Narasumber : *“Kalau secara langsung jelas gaji pokok, dikasih nya perbulan. Kalau insentif itu mungkin dikasih nya dari unit-unit. Misalnya dari rest area ada servis biasanya ada poin disitu, aku dapet nol koma berapa pon nya dari unit disitu. Itu yang secara langsung.”*
- Pewawancara : *“Kalau bonus mas, ada bonus ketika pendapatan resto meningkat atau engga?”*
- Narasumber : *“Ya, itu maksudnya servis mungkin ya.”*

- Pewawancara : *“Oalah bonusnya dari situ, terus kalau kompensasi tidak langsung nya apa mas?”*
- Narasumber : *“Kompensasi tidak langsung ada tunjangan hari raya ada, terus BPJS kesehatan dan tenaga kerja, uang pensiun tapi kalo aku belum dapat uang pensiun sih, itu untuk golongan atas. Kalau aku paling BPJS itu. Soalnya kalau HLT cuma dapat pesangon semacam dana pensiun”*
- Pewawancara : *“Kalau boleh tau besaran pesangonnya berapa mas?”*
- Narasumber : *“Biasanya satu kali gaji. Kalau kemarin yang HLL itu satu kali gaji.”*
- Pewawancara : *“Terus kalau kompensasi lainnya kayak cuti, fasilitas makan, outbond atau rekreasi gitu?”*
- Narasumber : *“Cuti belum dapat, fasilitas makan dapat untuk karyawan sehari sekali. Kalau outbond atau rekreasi itu ada, biasanya 2 tahun sekali. Terakhir kemarin ditunda gara-gara corona, ini baru mau rencana lagi. Rekreasi itu biasanya ke pantai-pantai Jogja.”*
- Pewawancara : *“Terus kalo potongan harga ada mas? Misalnya beli di resto dapat potongan harga atau gimana?”*
- Narasumber : *“Potongan harga ada tapi dari produk kita sendiri dari produk hilir seperti gula, teh, dan lain-lain. Nanti otomatis dipotong gaji kita.”*
- Pewawancara : *“Kemudian kalo kompensasi non finansialnya lainnya apa mas? semacam recognition program atau penghargaan buat karyawan gitu?”*
- Narasumber : *“Penghargaan untuk karyawan dulu ada penghargaan karyawan, bentuknya cash back. Terus kalau pemberian semangat secara lisan biasanya langsung dari koordinatornya Pak Nanang.”*
- Pewawancara : *“Kalau desain pekerjaan di Banaran diperhatikan nggak mas?”*
- Narasumber : *“Iya diperhatikan, itu biasanya dari koordinator kantor Mbak Lia, koordinator lapangan Pak Nanang, atau mungkin dari affair managernya sendiri, Pak Arif.”*

- Pewawancara : *“Kalau pelatihan karyawan mas?”*
- Narasumber : *“Pelatihan karyawan ada, kayak barista itu kalau ada undangan pelatihan kurang lebih setahun sekali dari dinas atau komunitas. Kan ada pelatihan barista, pelatihan pemandu wisata, pelatihan masak juga ada.”*
- Pewawancara : *“Pelatihan pemandu wisata itu siapa?”*
- Narasumber : *“Kemarin terakhir sebenarnya Pak Nanang, tapi karena berhalangan jadi diwakilkan sama Mas Iwan. Pelatih nya dari dinas sih kalo pemandu lapangan. Kalau barista yang melatih biasanya kan ada undangan gitu nah itu yang ngadain komunitas barista juga, biasanya se-Jawa Tengah.”*
- Pewawancara : *“Kalau ada karyawan baru atau barista baru itu ada pendampingan berarti?”*
- Narasumber : *“Iya ada pendamping.”*
- Pewawancara : *“Kemudian terkait itu mas lingkungan kerja disini. Kalau dari kenyamanan kerja bagaimana mas menurut mas rian?”*
- Narasumber : *“Kalau fasilitasnya memadai sih kayak komputer, meja kursi, alat-alat masak, dan lain-lain lengkap semuanya.”*
- Pewawancara : *“Kalau hubungan antar karyawan gimana mas?”*
- Narasumber : *“Hubungan antar karyawan baik, kita saling support.”*
- Pewawancara : *“Kalau terkait fleksibilitas pengambilan keputusan disini seperti apa mas? misal ada perihal komplain dari pelanggan?”*
- Narasumber : *“Kalau ada makanan yang tidak sesuai itu langsung diganti, jadi dari dapur langsung ganti makanannya tanpa harus bilang ke atasan terlebih dahulu.”*
- Pewawancara : *“Terus kalau Mas Rian, apakah gaji pokoknya sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari?”*
- Narasumber : *“Insyaallah, sudah bisa memenuhi.”*
- Pewawancara : *“Oiya mas, kalau disini sistem kenaikan jabatannya itu gimana?”*

- Narasumber : *“Kenaikan jabatan ada, umumnya setiap satu tahun sekali. Tapi itu semua tergantung dari kuotanya juga. Contohnya dari karyawan HLL ke HLT, atau HLT ke HTT gitu.”*
- Pewawancara : *“Kalau sistem kenaikan gaji nya gimana mas?”*
- Narasumber : *“Sistem kenaikan gaji mengikut kategori karyawan itu tadi.”*
- Pewawancara : *“Oalah, terus kalau menurut pendapatnya Mas Rian, apa alasan perusahaan memberikan kompensasi seperti itu?”*
- Narasumber : *“Ya, agar yang bersangkutan bisa lebih berkontribusi lagi terhadap perusahaan dan agar yang lain juga dapat termotivasi.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mas Rian apakah kompensasi yang diberikan perusahaan menurut Mas Rian itu sudah adil?”*
- Narasumber : *“Menurutku adil sih, karena setiap jabatan atau job itu beda-beda. Tingkat kesulitannya juga berbeda menyesuaikan dengan nilai kompensasi nya.”*
- Pewawancara : *“Oke mas, kayaknya cukup gitu aja sih mas wawancaranya. Sebelumnya terimakasih banyak ya Mas Rian sudah meluangkan waktunya.”*
- Narasumber : *“Yaa, sama-sama. Sukses selalu Zam.”*

Nama: SLK

Jabatan: Barista Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Waktu: 12 April 2023

Tempat: Resto Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Halo mas, aku boleh minta waktunya sebentar nggak untuk wawancara? Buat menyelesaikan tugas akhir mas, terkait praktik pemberian kompensasi di Banaran.”*

Narasumber : *“Boleh, gapapa.”*

Pewawancara : *“Oke makasih mas. Oiya, sebelumnya boleh perkenalan dulu mas?”*

Narasumber : *“Nama saya Solikin.”*

Pewawancara : *“Mas Solikin sudah bekerja berapa lama?”*

Narasumber : *“Saya bekerja disini itu sudah 13 tahun. Aku dari tahun 2009.”*

Pewawancara : *“Dulu perekrutannya bagaimana?”*

Narasumber : *“Untuk perekrutan dulu karena Kafe Banaran masih baru, jadi untuk tenaga kerjanya belum terlalu banyak, jadi kita merintis dari casual dulu, dari casual kita berangkat pelan-pelan.”*

Pewawancara : *“Mas Solikin disini bekerja sebagai apa dan pekerjaan rutin yang dilakukan apa aja?”*

Narasumber : *“Saya disini sebagai barista, kalo pekerjaan rutin yang dilakukan karena saya sebagai barista jadi ya menyiapkan segala kebutuhan kopi untuk dasar bahannya. Karena kan sebagai barista nggak sembarangan juga, ada sertifikasinya.”*

Pewawancara : *“Kalau latar belakang pendidikannya dulu apa mas?”*

Narasumber : *“Jujur saja, kalau latar belakang pendidikannya saya dulu lulus SMP. Karena waktu khususnya untuk di daerah sini, itu*

tidak terlalu penting banget. Karena saya dari kampung, jadi lulus SMP langsung kerja.”

Pewawancara : *“Kalau kompetensi atau keahlian khusus yang harus dimiliki sebagai barista itu apa mas?”*

Narasumber : *“Untuk barista itu kan sebenarnya banyak yang bisa dilakukan, karena barista itu kan nggak cuma bikin kopi. Sama seperti waiters itu kan ada attitude, itu pasti dibutuhkan di coffee shop manapun selain bikin kopi.”*

Pewawancara : *“Terus kalo beban kerja sebagai barista menurut Mas Sholikhin berlebihan atau tidak?”*

Narasumber : *“Saya di Banaran tidak merasa terbebani oleh pekerjaan apapun, selama pekerjaan itu saya bisa, akan saya lakukan.”*

Pewawancara : *“Kalo pembagian shift kerjanya gimana mas?”*

Narasumber : *“Kalo pembagian shift nya setiap satu minggu kita ganti shift. Jadi senin sampai hari minggu terus senin sampai hari minggu lagi pergantiannya. Shiftnya kan disini ada 2 shift, jadi yang pagi misalkan jam 7 sampe jam 3. Yang siang jam 1 sampe jam 9 malam. Setiap satu minggu itu pergantiannya disitu, dihari minggu ke senin.”*

Pewawancara : *“Berarti gak ada libur mas?”*

Narasumber : *“Liburnya itu kan menyesuaikan. Misalkan kan saya sama Aldi, kalo saya liburnya hari selasa, nanti Mas Aldi hari rabu, jadi menyesuaikan yang kosong. Jatahnya seminggu libur satu hari. Menyesuaikan mau hari apa aja selain hari sabtu atau minggu sesuai kesepakatan. Kalau bisa diambil antara hari senin sampai kamis, karena jumat sabtu minggu mendekati weekend jadi diharapkan berangkat semua untuk mengatasi pelanggan yang ramai. Semua job desk disini kecuali di kantor berangkat kalau jumat sabtu minggu, kecuali ada keperluan atau izin.”*

Pewawancara : *“Berarti sehari kerja efektif 8 jam ya mas?”*

Narasumber : *“Betul, Sehari 8 jam kerja.”*

Pewawancara : *“Kalau keluhan sebagai barista ada nggak mas?”*

- Narasumber : *“Kalau keluhan sebagai barista kalo disini yang pertama itu kalo pas lagi rame, itu kewalahan karena disini single memang jobnya kan sendiri nggak harus ditentukan dua orang. Dua orang itu hanya kalo ada keperluan lain kita baru minta orang, kalo lagi pas rame itu kan, kewalahannya di situ. Menu kopi kan ada yang cepet ada yang lama, kadang kalo orang pesan yang lama kita kan bikinnya jadi ribet atau lama.”*
- Pewawancara : *“Terus ini terkait kompensasi mas, kompensasi yang didapat Mas Solikin di Banaran itu apa saja? Baik secara langsung, tidak langsung, maupun non finansial?”*
- Narasumber : *“Kalau gaji pokok itu ada, kemudian kalau bonus itu biasanya golongan yang tinggi. Kalau sudah ada bonus itu sudah setara manager atau asisten manager. Kalau saya yang masih HLT itu ya paling bonus kalo lagi lebaran. Kalo insentif itu biasanya kalo lagi ada pekerjaan diluar misalnya ada acara event itu biasanya ada insentif, dikasih uang untuk makan atau untuk biaya kendaraan.”*
- Pewawancara : *“Nah, Itukan tadi kompensasi langsung, kalo kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya atau BPJS gitu ada?”*
- Narasumber : *“Tunjangan hari raya itu ada, BPJS juga ada.”*
- Pewawancara : *“BPJS nya kesehatan atau tenaga kerja?”*
- Narasumber : *“Dua duanya ada, BPJS kesehatan dan tenaga kerja.”*
- Pewawancara : *“Kalo uang pensiun, tunjangan hari tua, fasilitas makan, fasilitas kendaraan, rekreasi?”*
- Narasumber : *“Uang pensiun sekarang saya belum memikirkan karena kan masih jangka panjang. Saya kan masih muda. Kalau fasilitas makan disediakan masakan khusus karyawan ada. Rekreasi juga ada, piknik lah.”*
- Pewawancara: *“Kalau bantuan sosial ada nggak mas?”*
- Narasumber: *“Kalau bantuan sosial itu dari kerukunan orang sini, misalnya kita emang udah kesepakatan kalau ada acara-*

- acara seperti resepsi atau yang lain itu udah jadi kebiasaan.”*
- Pewawancara : *“Kalau kompensasi non finansial seperti penghargaan kepada karyawan gitu ada nggak mas?”*
- Narasumber : *“Dulu pernah ada, cuman karena kalo dari prestasi kayak gitu kan kita melihatnya kita kerjanya bareng-bareng, jadi kalo prestasi yang menilai cuma orang-orang yang di resto juga itu tidak efektif tentang prestasi kerja. Kecuali kalo prestasi diluar pekerjaan misalnya seperti dari atasan itu beda. Peningkatan prestasi misalnya kayak golongan itu yang menilai bukan temen-temen sini tapi langsung dari atasan. Dulu pernah ada penilaian karyawan terbaik dalam bentuk poin, cuma berjalan 1 bulanan. Itu malah jadi istilahnya menimbulkan rasa iri. Jadi soal seperti itu lebih baik ga usah aja, kita sama-sama kerja bareng.”*
- Pewawancara : *“Kemudian kalau desain pekerjaan itu diperhatikan ngga mas sama atasan?”*
- Narasumber : *“Diperhatikan. Semisal disini pekerjaannya terlalu berat atau capek, nanti langsung diambil tindakan.”*
- Pewawancara : *“Kalau pelatihan karyawan ada nggak mas?”*
- Narasumber : *“Pelatihan karyawan ada. Kursus barista ada, kemudian waiters, kitchen pun sama. Untuk pelatihan itu biasanya tergantung sama PHRI. Kalo ada event kita ikut. PHRI itu Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia atau istilahnya dinas, biasanya mereka kan menyediakan kaya fasilitas sekolah khusus untuk resto atau hotel.”*
- Pewawancara : *“Kalau pelatihan itu biasanya berapa tahun sekali?”*
- Narasumber : *“Tergantung event. Mereka yang mengadakan event itu jadi mereka mengundang hotel biasanya. Tapi satu tahun sekali pasti ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau kenyamanan bekerja atau fasilitas disini apa saja?”*
- Narasumber : *“Kalo mesin kopi dikasih sama perusahaan. Kalo fasilitas disini lengkap semua disediakan oleh perusahaan dan kalo*

misal belum lengkap terus kita mengajukan gitu pasti dikasih.”

Pewawancara : *“Hubungan antar karyawan dan keamanan bekerja?”*

Narasumber : *“Hubungan antar karyawan dekat sama pimpinan juga lumayan. Terus kalo keamanan bekerja disini kita disediakan APD. APD tu kayak sejenis perlindungan diri contohnya ya barista pake baju khusus untuk melindungi diri dari kotor, terus yang waiters juga pakai untuk melindungi dari minyak dan lain-lain.”*

Pewawancara : *“Fleksibilitas pengambilan keputusan gimana mas, semisal ada pelanggan yang komplain?”*

Narasumber: *“Kalau ada pelanggan yang komplain atau menu tidak sesuai, bisa langsung diganti tanpa menunggu perintah dari atasan. Kita fleksibel contohnya hari ini kalau diganti besok kan ga mungkin. Kalau sekiranya masih bisa kita ganti, kita ganti langsung. Tujuannya kan kepuasan konsumen.”*

Pewawancara : *“Terus kalo misalnya ada yang berhalangan bisa digantikan engga?”*

Narasumber : *“Ada, secara otomatis ada. Karena kalau sesuai pekerjaan disini hampir semua karyawan cowok mengoperasikan mesin kopi itu bisa semua. Jadi ketika misal libur itu ada yang bisa mengganti. Saling melengkapi, kita sama-sama kerja bareng.”*

Pewawancara : *“Kalau gaji sudah UMK Semarang belum?”*

Narasumber : *“Saya sudah memenuhi UMK Semarang.”*

Pewawancara : *“Terus apakah gajinya sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari hari mas?”*

Narasumber : *“Selama ini kalau saya sudah, kebetulan kan saya masih sendiri.”*

Pewawancara : *“Kalau sistem kenaikan jabatan di Banaran itu ada ngga mas?”*

Narasumber : *“Itu biasanya ada, Cuma pasti bertahap lah.”*

Pewawancara : *“Ada bonus ngga sih mas?”*

- Narasumber : *“Bonus ada, kalau penjualan restonya meningkat.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mas Solikin mengapa perusahaan memberikan kompensasi seperti itu?”*
- Narasumber : *“Ya karena semua restoran juga memang seharusnya begitu nggak cuma disini.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mas Solikin pemberian kompensasi disini adil atau tidak?”*
- Narasumber : *“Kalau untuk adil atau enggak gimana ya, menurut saya pasti adil. Sesuai dengan tingkat atau segi pekerjaan kan beda beda tergantung sama kesulitan. Kalau selama ini saya puas. Cuma kalo tanya sama yang lain belum tentu karena kebutuhannya kan juga masing-masing.”*
- Pewawancara : *“Oke mas segitu aja pertanyaannya, makasih ya mas sudah mau diwawancarai.”*
- Narasumber : *“Oh, ini udah? Oke sama-sama.”*



Nama: INY

Jabatan: Juru Masak Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Waktu: 6 Januari 2023

Tempat: Dapur Banaran 9 Resto *Coffee and Tea* Gemawang melalui telepon

Pewawancara : *“Assalamualaikum, selamat pagi bu, maaf mengganggu waktunya. Saya mau mewawancarai ibu untuk tugas laporan saya boleh.?”*

Narasumber : *“Walaikumsalam, boleh mas, silahkan, santai aja.”*

Pewawancara : *“Sebelumnya boleh perkenalkan diri dulu bu, dengan ibu siapa dan saat ini bekerja di Banaran sebagai apa?”*

Narasumber : *“Namaku, Inayatun. Aku disini sebagai juru masak atau tukang yang masak di dapur.”*

Pewawancara : *“Bu Inayatun sudah bekerja di Banaran sendiri berapa lama?”*

Narasumber : *“Ya, kalau dihitung hitung saya di sini sejak tahun 2008, berarti kalau sampai sekarang sudah sekitar 14 tahun. Dulu saya masih di Banaran yang Bawen, belum yang disini aku mulai kerjanya.”*

Pewawancara : *“Kalau alasan ingin bekerja di sini dulu apa bu, dan perekrutannya dulu bagaimana?”*

Narasumber : *“Untuk alasan bekerja disini ya karena dekat dari rumah, jadi nyari tempat kerja yang dekat. Terus dulu perekrutannya dari ibu mertua ditawarkan untuk bekerja di sini.”*

Pewawancara : *“Latar belakang pendidikannya apa bu?”*

Narasumber : *“Aku terakhir SMP di Grabag.”*

Pewawancara : *“Kalau pekerjaan yang dilakukan di Banaran apa saja?”*

Narasumber : *“Disini ya cuma masak, bikin bumbu, cuci piring.”*

Pewawancara : *“Keahlian khusus apa yang diperlukan sebagai juru masak?”*

- Narasumber : *“Engga ada keahlian khusus sih, paling cuma harus bisa meracik bumbu, punya skill kecepatan masak. Karena disini harus sat-set sat-set, biar nggak di komplain sama pelanggan.”*
- Pewawancara : *“Terus untuk beban kerja di dapur berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Sebenarnya beban pekerjaan disini ringan kalau dilakukan bersama sama, biasanya beban kerja yang overload itu terjadi pas weekend atau hari-hari tertentu seperti idul fitri, hari libur nasional, atau hari-hari yang lain.”*
- Pewawancara : *“Kalau pembagian shift kerja nya di Banaran itu gimana? apakah ada hari libur dan setiap hari kerja berapa jam?”*
- Narasumber : *“Kalau libur itu seminggu sekali, jadi 6 hari kerja. Aku liburnya setiap hari rabu. Juru masak disini kan ada 12 orang jadi gantian dibagi jadi 2 shift. Shift pagi itu jam 06.30-14.30, terus kalau shift siang itu jam 13.00 - 21.00 malam.”*
- Pewawancara : *“Kalau sehari-hari kerja efektif berapa jam dan istirahatnya berapa jam?”*
- Narasumber : *“8 jam kerja dan ga ada istirahat.”*
- Pewawancara : *“Kalau sebagai juru masak di Banaran itu dapat kompensasi apa aja bu, selain gaji pokok? Apakah ada makan gratis, rekreasi/outbond, asuransi bpjs, cuti, pensiunan, dan sebagainya?”*
- Narasumber : *“Secara keseluruhan itu karyawan borong atau baru pengangkatan jabatan, itu belum ada BPJS. Contohnya kayak Mbak Nia, Mbak Hayati. Idealnya 3 tahun biasanya baru naik jabatan atau golongan. Tapi itu nggak mesti juga. Terus untuk karyawan yang kategorinya HLT, itu sudah dapat asuransi BPJS, sudah dapat pensiun, dan dapat pesangon juga. Kalau yang kategorinya udah HTT golongan 1 A itu dapet uang seragam, asuransi BPJS itu tadi, dapet pesangon, sama pensiunan. Pokoknya yang HTT itu kategori yang paling banyak dapet. Contohnya kayak Hu Mawati, mandor di dapur, terus di kasir Bu Ning.”*

- Pewawancara : *“Kalau piknik atau rekreasi ada?”*
- Narasumber : *“Kalau piknik atau rekreasi itu ada dari perusahaan untuk semua karyawannya, biasanya 6 bulan atau 1 tahun sekali. Tapi itu juga dibagi orang yang berangkat karena harus tetap ada yang kerja di resto.”*
- Pewawancara : *“Terus untuk keluhan sebagai juru masak di Banaran itu apa bu?”*
- Narasumber : *“Keluhannya paling sama tim ngga kompak, jadi ada yang kerja tersus, tapi juga ada yang enggak kerja, cuma main hp. Tapi disini ada bagian yang mengawasi sih kayak Mas Rian, Mas Kelik, Mbak Ana.”*
- Pewawancara : *“Kalau Bu Inayatun sendiri dapat kisaran gaji berapa di sini? Apakah sudah memenuhi UMK Semarang atau belum?”*
- Narasumber : *“Aku ngga tau UMK Semarang itu berapa. Aku kan disini termasuk yang HLT, jadi gaji yang didapatkan itu sekitar 2,6 - 2,7 juta, itu sudah termasuk sama uang lembur. Tapi nanti dipotong untuk BPJS, iuran koperasi, iuran produk hilir, espibun, dan lain-lainnya. Bisa dibilang gaji murni nya sekitar 2,3 jutaan. Nanti kan gaji pokok juga dihitung berdasarkan masuk kerjanya juga, di cek kehadiran dari absen fingerprint.”*
- Pewawancara : *“Terus apakah ada bonus untuk karyawan di Banaran?”*
- Narasumber : *“Gaada bonus. Dulu ada bonus, tapi sekarang enggak ada walaupun restonya lagi rame kayak pas hari raya gitu, tetep tidak ada bonus. Tapi kalo tip servis ada dari setiap produk Banaran yang terjual, itu besarnya 2%. Nanti dari tip tersebut dibagi ke karyawan sesuai sama jabatan setiap bulan.”*
- Pewawancara : *“Kemudian kalau boleh tau biaya hidup Bu Inayatun itu berapa? dan apakah gaji yang diberikan perusahaan itu sudah cukup memenuhi biaya hidup?”*
- Narasumber : *“Biaya hidup sehari-hari anak sekitar 1 juta. Terus ada biaya untuk air, lampu, belanja. Sebenarnya tidak cukup kalau hanya dari Banaran saja. Makannya aku ada*

pekerjaan sampingan lainnya untuk nambahi, kayak jualan madu, jualan cabe, jualan daun singkong.”

Pewawancara : *“Apakah di Banaran ini ada sistem kenaikan jabatan atau kenaikan gaji untuk karyawannya? Biasanya setiap berapa tahun sekali?”*

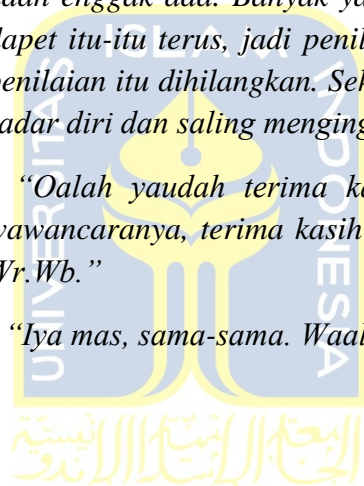
Narasumber : *“Ada sebenarnya setahun sekali besarnya 2000 perak per tahun, tapi sekarang belum teratur.”*

Pewawancara : *“Terus apakah di Banaran ada sistem penilaian karyawannya?”*

Narasumber : *“Dulu jaman nya Pak Mukhlisin ada, itu dicatat rajin dihitung dalam bentuk poin setiap bulan. Tapi itu sekarang udah enggak ada. Banyak yang protes karena orang yang dapet itu-itu terus, jadi penilaiannya kurang objektif terus penilaian itu dihilangkan. Sekarang semua karyawan harus sadar diri dan saling mengingatkan.”*

Pewawancara : *“Oalah yaudah terima kasih bu, mungkin segitu aja wawancaranya, terima kasih banyak bu. Assalamualaikum Wr.Wb.”*

Narasumber : *“Iya mas, sama-sama. Waalaikumsalam.”*



Nama: NG

Jabatan: Kasir Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Waktu: 4 April 2022

Tempat: Resto Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *"Permisi bu, saya boleh minta waktunya sebentar untuk wawancara sebagai tugas akhir saya."*

Narasumber : *"Wawancara tentang apa ya ini mas?"*

Pewawancara : *"Ini terkait praktik pemberian kompensasi disini bu, sistemnya bagaimana."*

Narasumber : *"Oalah, yaudah monggo, tapi saya mau pulang jadi bentar aja nggih."*

Pewawancara : *"Iya bu gapapa. Sebelumnya boleh memperkenalkan diri dulu bu, ini sekalian izin saya record ya bu wawancaranya nanti saya transkrip?"*

Narasumber : *"Iya mas, saya dengan Ibu Ning."*

Pewawancara : *"Ibu Ning sudah bekerja di Banaran berapa lama?"*

Narasumber : *"Saya sudah lama, sudah 20 tahun."*

Pewawancara : *"Kemudian alasan bekerja disini kenapa bu, dan dulu perekrutannya bagaimana?"*

Narasumber : *"Alasannya ya cari nafkah mas, dulu perekrutannya saya lewat lamaran kerja."*

Pewawancara : *"Kalo disini bekerja sebagai apa, dan pekerjaan rutin yang dilakukan itu apa?"*

Narasumber : *"Saya sebagai kasir resto, ya pekerjaannya melayani tamu pake moka".*

Pewawancara : *"Latar belakang pendidikannya apa bu?"*

Narasumber : *"SMA."*

Pewawancara : *"Kalau keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai kasir itu apa saja?"*

- Narasumber : *“Yang jelas sebagai kasir harus menguasai “moka”. Harus teliti mendata pesanan juga.”*
- Pewawancara : *“Kalau menurut ibu, beban kerja disini tu tergolong berat atau tidak?”*
- Narasumber : *“Oh tidak, tidak berat.”*
- Pewawancara : *“Kalau pembagian shift kerjanya itu bagaimana bu? seharusnya bisa berapa jam kerja?”*
- Narasumber : *“Kalau hari biasa itu 8 jam kerja. Satu minggu libur 1 kali. Shift nya dibagi jadi 2 shift, ini bentar lagi saya mau gantian.”*
- Pewawancara : *“Liburnya itu sudah ditentukan atau bisa milih hari apa?”*
- Narasumber : *“Libur bisa memilih, tapi selain minggu. Minggu kan harusnya libur, tapi karena banyak pelanggan jadi ga bisa libur. Nanti diganti hari biasa.”*
- Pewawancara : *“Kalau petugas kasir nya ada berapa sih bu?”*
- Narasumber : *“Ada 2 orang. Shift siang sama shift pagi, shift siang nanti sama Mbak “Ike.”*
- Pewawancara : *“Kalau sebagai kasir ada keluhan tidak bu?”*
- Narasumber : *“Ya mungkin kalo ada komplain dari tamu, yang kena kan pasti kasir dulu. Terus kalo banyak pelanggan juga.”*
- Pewawancara : *“Kompensasi yang didapatkan apa saja bu sebagai kasir? Kalo kompensasi kan ada yang secara langsung, tidak langsung, sama non finansial. Kompensasi langsung contohnya seperti gaji pokok, bonus, insentif, dan lain-lain.”*
- Narasumber : *“Kalau secara langsung saya dapat gaji pokok, kemudian ada insentif dapet tiap bulan, semacam fee gitu. Kemudian kalau penjualannya meningkat kita juga dapat bonus.”*
- Pewawancara : *“Kalau kompensasi tidak langsung nya apa bu? Kayak asuransi, tunjangan, dan lain-lain.”*
- Narasumber : *“Disini kan ada 3 kategori karyawannya. Saya termasuk yang sudah golongan 1A atau HTT. Tunjangan hari raya dapet. Kalau saya ada BPJS kesehatan dan tenaga kerja*

- juga, uang pensiun juga ada. Kalau udah golongan IA itu ada pensiun dapet, meskipun cuma sedikit to tapi pasti dapat. Dapat uang pesangon juga.”*
- Pewawancara : *“Kalau kompensasi non finansialnya apa saja bu? Seperti fasilitas disini dapat apa saja?”*
- Narasumber : *“Fasilitas makan ada, sehari sekali untuk semua karyawan. Outbond rekreasi juga ada setiap satu tahun sekali.”*
- Pewawancara : *“Kalo apresiasi ada bu?”*
- Narasumber : *“Apresiasi dari atasan kayaknya ada ya mas, kayak yang kinerjanya bagus nanti bisa masuk ke golongan.”*
- Pewawancara : *“Kalau desain pekerjaannya diperhatikan nggak bu? kayak yang bebannya terlalu berat terus kemudian dikurangi.”*
- Narasumber : *“Bebannya normal aja sih mas, kalau ada masalah yang gimana bisa dibicarakan.”*
- Pewawancara : *“Kalau pelatihan untuk kasir sendiri ada?”*
- Narasumber : *“Ada untuk kasir, barista, semua ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau fasilitas kenyamanan atau penunjang pekerjaan dan hubungan antar karyawan disini bagaimana?”*
- Narasumber : *“Disini tempatnya nyaman sih. Disediakan tablet juga untuk bekerja, terus ada meja kursi, ryangannya juga nyaman. Hubungan antar karyawan disini juga baik, kita saling kerjasama.”*
- Pewawancara : *“Menurut ibu perusahaan memberikan kompensasi itu alasannya karena apa?”*
- Narasumber : *“Ya karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.”*
- Pewawancara : *“Terus menurut ibu, dalam memberikan kompensasi kepada karyawan perusahaan sudah adil belum?”*
- Narasumber : *“Ya perusahaan adil, karena besaran yang diberikan sama pekerjaannya imbang.”*

Pewawancara : *“Oh, oke baik bu, sepertinya itu saja. Maaf sudah mengganggu ibu, jadi ketunda pulangnya. Terimakasih banyak bu.”*

Narasumber : *“Ya gapapa, sama-sama mas.”*



Nama: URB

Jabatan: Pramusaji Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Waktu: 12 April 2023

Tempat: Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Pewawancara : *“Permisi mbak, maaf mengganggu waktunya. Aku boleh minta waktunya sebentar mbak untuk wawancara tugas akhir. Pertanyaannya terkait praktik pemberian kompensasi di Banaran?”*

Narasumber : *“Boleh mas, silahkan aja gapapa.”*

Pewawancara : *“Oiya sebelumnya boleh perkenalan diri dulu mbak, namanya siapa? Ini sekalian izin saya record ya mbak.”*

Narasumber : *“Nama saya, Yuni Urba.”*

Pewawancara : *“Oh oke, mbak Yuni udah bekerja di banaran berapa lama?”*

Narasumber : *“Aku disini sudah 3 tahunan.”*

Pewawancara : *“Alasan Mbak Yuni ingin bekerja disini dulu tu apa, dan dulu perekrutannya gimana?”*

Narasumber : *“Kalau alasannya ya butuh uang lah yang jelas. Terus disini dekat dari rumah juga. Dulu perekrutannya aku langsung datang kesini.”*

Pewawancara : *“Terus kalau Mbak Yuni disini bekerja sebagai apa dan pekerjaan rutin yang dilakukan apa mbak?”*

Narasumber : *“Aku sebagai pramusaji. Pekerjaan rutin yang dilakukan itu kayak order, nganter makanan / minuman, terus clean up.”*

Pewawancara : *“Latar belakang pendidikannya apa mbak?”*

Narasumber : *“Terakhir SMA.”*

Pewawancara : *“Kemudian kalau keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai pramusaji ada nggak mbak?”*

- Narasumber : *“Apa ya, yang penting rajin aja sih. Terus harus punya attitude yang bagus juga.”*
- Pewawancara : *“Oalah, kalau beban kerja disini menurut Mbak Yuni berlebihan atau tidak?”*
- Narasumber : *“Beban kerja nggak berlebihan sih. Kan enjoy jadi nyaman aja.”*
- Pewawancara : *“Sehari kerja efektif berapa jam mbak?”*
- Narasumber : *“Efektif 8 jam. Jadi 7 jam kerja 1 jam lembur.”*
- Pewawancara : *“Lembur itu wajib nggak sih mbak?”*
- Narasumber : *“Wajib harus masuk. 7 jam kerja 1 jam lembur.”*
- Pewawancara : *“Kalau keluhan sebagai pramusaji apa mbak?”*
- Narasumber : *“Keluhannya mungkin kalau lagi rame, terus misalnya pramusaji nya kurang, mungkin itu kendalanya.”*
- Pewawancara : *“Terus ini terkait kompensasi mbak, kalau kompensasi langsung yang didapatkan itu apa saja sebagai pramusaji? Seperti gaji pokok, bonus, dan lain-lain.”*
- Narasumber : *“Kalau gaji pokok pasti dapat. Kalau bonus juga ada tiap bulan. Uang lembur juga ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau kompensasi tidak langsungnya apa mbak?”*
- Narasumber : *“Kompensasi tidak langsung kayak tunjangan hari raya itu ada, BPJS aku belum ada soalnya ada beberapa golongan disini, kalo aku kan masih kontrak atau HLL. Kalo HLL tu belum dapat BPJS tapi, yang HLT sudah ada, golongan IA atau HTT juga ada. Disini kan dibagi jadi 3 kategori ada yang masih kontrak atau HLL, HLT, sama HTT.”*
- Pewawancara : *“Berarti kalo HLL tu dapetnya gaji pokok aja?”*
- Narasumber : *“Iya gaji pokok aja sama uang lembur. BPJS belum dapet.”*
- Pewawancara : *“Kalau kontrak itu berapa tahun mbak sih mbak?”*
- Narasumber : *“Kalo tandatangan kontrak itu tiap 6 bulan sekali, nanti tandatangan lagi.”*

- Pewawancara : *“Kalau fasilitas seragam?”*
- Narasumber : *“Seragam itu dapat.”*
- Pewawancara : *“Kalau pelatihan ada ngga mbak?”*
- Narasumber : *“Kalau aku disini belum dapet pelatihan sih, soalnya kan aku masuknya pas jaman korona. Tapi setahuku pelatihan itu ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau gaji pokoknya sudah memenuhi UMK Semarang belum?”*
- Narasumber : *“Belum. Belum UMK Semarang.”*
- Pewawancara : *“Oh Mbak Yuni belum ya berarti. Kemudian apakah gaji yang didapat sudah bisa memenuhi hidup sehari-hari mbak?”*
- Narasumber : *“Alhamdulillah sudah cukup, karena kan saya belum berkeluarga juga, jadi masih cukup.”*
- Pewawancara : *“Terus disini ada sistem pemberian penghargaan nggak mbak untuk karyawan?”*
- Narasumber : *“Selama disini kayaknya belum ada.”*
- Pewawancara : *“Kalau sistem kenaikan jabatan?”*
- Narasumber : *“Disini ada, cuma prosesnya lama bisa sampai tahunan. Soalnya kalau pengangkatan golongan itu tergantung dari PTPN nya. Misalnya emang diangkatnya 10 orang ya nanti jatahnya untuk 10 orang. Nanti bejo-bejonan ikutnya bisa tahun depannya lagi gitu.”*
- Pewawancara : *“Kalau yang cleaning service golongannya itu juga sama?”*
- Narasumber : *“Sama. Ada yang masih HLL, HLT, golongan (HTT) juga ada.”*
- Pewawancara : *“Itu berdasarkan lama jabatannya atau bekerja ya mbak berarti?”*
- Narasumber : *“Iya, tapi ada juga yang baru dan yang lama, tapi yang naik kategori malah yang baru. Itu kan tergantung penilaian dari atasannya juga.”*

- Pewawancara : *“Kalau sistem penilaian kinerja bagaimana mbak?”*
- Narasumber : *“Kalo itu kayaknya captain resto yang menilai gimana kinerjanya.”*
- Pewawancara : *“Kalau ini terkait lingkungan tempat kerja, hubungan antar karyawannya gimana mbak, apakah saling support atau tidak?”*
- Narasumber : *“Iya dong, disini kita saling mendukung satu sama lain.”*
- Pewawancara : *“Terus ini mbak, menurut pendapat Mbak Yuni mengapa perusahaan memberikan kompensasi seperti itu?”*
- Narasumber : *“Ya karena memang ketentuannya seperti itu, sudah ada aturannya.”*
- Pewawancara : *“Menurut Mbak Yuni, kompensasi yang diberikan perusahaan itu adil atau engga?”*
- Narasumber : *“Adil sih. Karena kan disini juga udah ada yang lama. Kalau aku sih ngerasanya gitu.”*
- Pewawancara : *“Dapat pesangon nggak sih mbak?”*
- Narasumber : *“Kalau aku keluar dari perusahaan atau resign itu sih engga, cuma kalo pensiun dapat, ada kemarin yang tukang masak walaupun masih HLL.”*
- Pewawancara : *“Yaudah sih mbak kayaknya itu aja, terimakasih banyak loh mbak udah meluangkan waktu untuk mau diwawancarai.”*
- Narasumber : *“Iya sama-sama. semoga sukses ya.”*
- Pewawancara : *“Aamiin.”*

Lampiran V: Jadwal Wawancara dan Informan Penelitian

Tabel 6.1

Jadwal Wawancara Informan Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

No.	Nama Informan	Jabatan	Tanggal Wawancara	Tempat Wawancara
1.	Kamalia Eka Sari (KML)	<i>Head of Finance</i>	14 April 2022	Kantor Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
2.	Heru Susanto (HR)	<i>HCM & Legal Officer</i>	19 April 2022	Kantor Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
3.	Setiadi Ariyan (STD)	<i>Purchasing Order</i>	26 Mei 2022	Ruang Admin Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
4.	Ana Fatimah (AN)	Admin	12 April 2023	Ruang Admin Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
5.	Solikin (SLK)	Barista	12 April 2023	Resto Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
6.	Inayatun Chasanah	Juru Masak	6 Januari 2023	Dapur Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i> , melalui

	(INY)			telepon
7.	Bu Ning (NG)	Kasir Resto	4 April 2022	Resto Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>
8.	Yuni Urba (URB)	Pramusaji	12 April 2023	Resto Banaran 9 Resto <i>Coffee and Tea</i>

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)



Lampiran VI: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Umum

- Banaran memberikan perbedaan kompensasi kepada karyawan itu berdasarkan apa?
- Perbedaan 3 kategori karyawan (Karyawan Tetap, HLT, Tidak Tetap) secara standar kualifikasi, jenis pekerjaan, masa jabatan, kompensasi yang didapat?
- Kompensasi yang didapat dari tiap 3 kategori tersebut? (secara langsung, tidak langsung, non finansial)

Pertanyaan Narasumber

- Sebelumnya boleh perkenalkan diri dulu, dengan ibu/bapak siapa?
- Bapak/ibu sudah bekerja di Banaran berapa lama/ sejak kapan?
- Alasan ingin bekerja disini mengapa, dan dulu perekrutannya bagaimana?
- Disini bekerja sebagai apa, dan pekerjaan rutin yang dilakukan apa saja?
- Latar belakang pendidikannya apa?
- Keahlian khusus yang dibutuhkan sebagai (pekerjaan tersebut)?
- Beban kerja sebagai (pekerjaan tersebut) berlebihan atau tidak? Apakah terlalu berat/capek?
- Pembagian shift kerja nya gimana? Seminggu kerja berapa kali? Dan berapa jam kerja tiap harinya?
- Sehari-hari kerja efektif itu berapa jam dan istirahat berapa jam?
- Keluhan sebagai (pekerjaan tersebut) apa saja?

Pertanyaan Kompensasi

- Kompensasi yang didapat sebagai (pekerjaan tersebut) apa saja? Secara langsung, tidak langsung, non finansial?
- Besarnya pesangon berapa?

- Gaji pokok yang didapatkan sudah memenuhi UMR Semarang atau belum? Mengapa?
- Apakah gaji yang didapat sudah cukup untuk memenuhi biaya hidup? Jika tidak mengapa?
- Apakah ada bonus dari perusahaan yang diberikan? Misal ketika pendapatan resto naik atau bonus dari penjualan produk hilir?
- Apakah ada sistem pemberian penghargaan dari perusahaan jika bekerja dengan baik?
- Apakah ada sistem kenaikan jabatan atau penjenjangan karir? Setiap berapa tahun atau didasarkan pada apa?
- Apakah ada sistem kenaikan gaji untuk karyawan? Setiap berapa tahun sekali?
- Apakah di perusahaan ada sistem penilaian kinerja bagi karyawan? Bagaimana sistemnya?
- Apakah lingkungan di tempat kerja (fasilitas, support karyawan, dll) mendukung pekerjaan anda? Mengapa?
- Menurut anda, mengapa perusahaan memberikan kompensasi seperti itu kepada anda?
- Menurut anda, apakah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adil atau tidak? Mengapa?

Lampiran VII: Dokumentasi Wawancara



Gambar 6.17 Wawancara Pramusaji Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2023)



Gambar 6.18 Wawancara *Head of Finance* Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2023)



Gambar 6.19 Wawancara Barista Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2023)



Gambar 6.20 Wawancara Admin Banaran 9 Resto *Coffee and Tea*

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2023)

Lampiran VIII: Biodata Peneliti

BIODATA

Nama: Mirzam Heryadarma

Tempat Tanggal Lahir: Bantul, 21 Maret 2001

Jenis Kelamin: Laki-laki

Institusi: Universitas Islam Indonesia

NIM: 19311268

Jurusan: Manajemen

Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Alamat: Wojo, Bangunharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta

Email: 19311268@students.uii.ac.id

mirzamheryadarma7@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. 2008 - 2013: SDIT Bina Anak Sholeh Yogyakarta
2. 2013 - 2016: SMPIT Bina Anak Sholeh Yogyakarta
3. 2016 - 2019: SMAIT Bina Anak Sholeh Yogyakarta
4. 2019 - 2023: Universitas Islam Indonesia

