

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kedai beringin merupakan salah satu rumah makan berciri khas chinese food yang cukup besar dan terkenal yang terdapat di kota Semarang, Indonesia. Kedai beringin sendiri berlokasi di Jalan Beringin Raya 1 No 9 Sekayu, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah. Nama Kedai Beringin sendiri terkenal di kota Semarang dikarenakan memiliki keunikan tersendiri dalam menyajikan makanan dimana memiliki 2 varian menu yang berbeda di tiap jam operasionalnya. Keunikan yang terdapat di Kedai Beringin meliputi dimana Kedai ini buka 2 sesi, pagi dengan menu masakan indonesia dari pukul 07.00 hingga 15.00. Dan sore hari dengan menu masakan oriental buka lagi pukul 16.00 hingga 21.30. Kedai beringin sendiri juga memiliki 2 cabang yakni di Beringin Raya dan Imam Bonjol.

1. Produk Kedai Beringin

Kedai beringin memiliki 2 varian menu yang berbeda di setiap jam operasionalnya. Masakan indonesia yang terdapat di Kedai Beringin meliputi :

Tabel 4.1.1

Daftar Masakan Indonesia di Kedai Beringin

Makanan	Harga
Nasi Beringin	Rp. 25.000
Nasi Opor	Rp. 29.182
Nasi Langgi	Rp. 28.273
Nasi Berkat	Rp. 25.000
Nasi Ayam Bali	Rp. 27.546
Nasi Goreng Oriental	Rp. 25.000
Nasi Goreng Special	Rp. 30.273
Mie Goreng Oriental	Rp. 29.546
Bakso Sapi Kuah	Rp. 20.000

Ayam Panggang (1 Ekor)	Rp.81.819
------------------------	-----------

2. Daftar Masakan Oriental

Sedangkan masakan oriental yang terdapat di Kedai Beringin meliputi :

Tabel 4.1.2

Daftar Masakan Oriental di Kedai Beringin

Makanan	Harga
Capcay Seafood	Rp. 34.091
Nasi Hainan Ayam Panggang	Rp. 25.000
Tim Siomay	Rp. 13.182
Nasi Goreng Chinese	Rp. 29.546
Baby Buncis Goreng Cabe Garam	Rp. 22.728
Kwetiauw Pangsit Goreng / Basah	Rp. 23.637
Sup Bibir Ikan (Besar)	Rp.72.728
Bakpao Charsiu Ayam	Rp. 15.000
Sapo Tahu Seafood	Rp. 36.364
Cumi Saus Butter Corn	Rp. 34.546

3. Daftar Minuman

Selain makanannya yang lezat dan memiliki ciri khas Chinese food di setiap menu makanannya, serta memiliki harga yang tergolong terjangkau untuk dinikmati Kedai Beringin juga memiliki minuman yang tidak kalah enak untuk dicicipin, minuman minuman yang terdapat di Kedai Beringin meliputi sebagai berikut :

Tabel 4.1.3

Daftar Minuman di Kedai Beringin

Minuman	Harga
Es Beringin	Rp. 34.546
Es Putih Salju	Rp. 14.546
Es Hitam Manis	Rp. 14.546
Ice Blended Oreo	Rp. 19.699
Ice Blended Manggo Smoothies	Rp. 19,699
Lemon Tea	Rp. 7.273
Teh Tarik (Hot/Cold)	Rp. 10.000
Teh Seruni (Hot/Cold)	Rp. 7.273
Chinesse Tea	Rp. 10.000

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden yang akan diteliti oleh peneliti meliputi Ibu Wienda selaku manajer di Kedai Beringin dan minimal 20 karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dengan identifikasi sebagai berikut ini : Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, jabatan, masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin Karyawan di dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

Tabel 4.2.1

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	12

2	Perempuan	9
Jumlah Responden		21

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2.1 telah didapat bahwa terdapat 12 orang laki – laki dan 8 orang wanita yang telah bekerja selama 1 tahun dari total Minimal 20 karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dan 1 orang wanita yang telah bekerja selama 4 tahun yaitu sang manajer sendiri.

2. Usia Responden

Usia responden yang terdapat di dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

Tabel 4.2.2

Usia Responden

No	Usia	Jumlah
1	18 – 23	6
2	24 – 29	13
3	30 – 35	2
Jumlah Responden		21

Berdasarkan tabel 4.2.2 maka telah didapat bahwa jumlah usia responden terbanyak terdapat pada usia 18 - 23 tahun yaitu sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari 21 responden yang akan diteliti ternyata jumlah usia responden terbanyak jatuh pada usia 24 – 29 tahun yaitu sebanyak 13 orang , sedangkan sisa 8 orang lagi jatuh pada umur 18 – 23 tahun yaitu 6 orang, lalu usia 30 - 35 tahun yaitu 2 orang. Untuk manajer sendiri termasuk pada rentang umur 24 – 29 yaitu berumur 25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir yang telah ditempuh oleh responden di dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

Tabel 4.2.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA / SMK	17
2	Sarjana	4
Jumlah Responden		21

Berdasarkan tabel 4.2.3 maka telah didapat bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh terbanyak jatuh pada pendidikan SMA yaitu berjumlah 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari 21 responden yang akan diteliti ternyata didapat 17 responden berpendidikan terakhir terbanyak jatuh pada pendidikan sekolah menengah atas atau yang biasa di sebut SMA / SMK dan 4 responden sisanya berpendidikan terakhir sarjana yaitu sarjana manajemen dan akuntansi, sedangkan untuk manajer sendiri termasuk pada jenjang sarjana manajemen.

4. Status Responden

Untuk status sosial responden yang terdapat di dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 4.2.4

Status Responden

No	Usia	Jumlah
1	Belum Menikah	13
2	Sudah Menikah	8
Jumlah Responden		21

Berdasarkan tabel 4.2.4 maka telah didapat bahwa status terbanyak jatuh pada status Belum Menikah yaitu sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari 21 responden yang ada di dalam penelitian ini ternyata masih banyak yang belum menikah yaitu sebanyak 13

orang dan sisanya berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 8 orang. Sedangkan untuk sang manajer termasuk kedalam kategori yang sudah menikah.

5. Jabatan Responden

Jabatan yang dimiliki oleh responden yang terdapat di dalam penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.2.5

Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Supervisor	1
3	Kepala Koki	2
4	Koki (Chef)	2
5	Kasir	2
6	Pelayan (Waiter / Waitress)	11
7	Pencuci piring (Dishwasher)	2
Jumlah Responden		21

Berdasarkan tabel 4.2.5 maka telah didapat bahwa jabatan yang dimiliki responden terbanyak jatuh pada pelayan (waiter / waitress) yaitu sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari 21 responden yang terdapat didalam penelitian ini ternyata jumlah jabatan terbanyak jatuh pada pelayan (Waiter / Waitress) yaitu sebanyak 11 orang, sedangkan sisanya meliputi Kasir sebanyak 2 orang, Pencuci Piring (Dishwasher) 2 orang, Kepala Koki 2 orang, Koki 2 orang, Supervisor 1 orang dan manajer sebanyak 1 orang.

6. Masa Kerja Responden

Berikut ini merupakan masa kerja responden selama bekerja di Kedai Beringin yang dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.2.6

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 – 1,5 Tahun	10
2	1,5 – 2 Tahun	6
3	2 – 2.5 Tahun	1
4	2,5 – 3 Tahun	3
5	> 3 Tahun	1
Jumlah Responden		21

Berdasarkan tabel 4.2.6 maka telah didapat jumlah masa kerja responden selama bekerja di Kedai Beringin terbanyak jatuh pada 1- 1,5 Tahun yaitu sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari 21 Responden dalam penelitian ini ternyata untuk masa kerja

terbanyak jatuh pada 1 – 1,5 tahun yaitu berjumlah 10 orang, sedangkan untuk sisanya meliputi 1,5 – 2 tahun sebanyak 6 orang, 2 – 2.5 tahun 1 orang, 2.5 – 3 tahun 3 orang dan diatas 3 tahun ada 1 orang yaitu Manajer Kedai Beringin sendiri yang telah bekerja selama 4 tahun.

4.3 Analisis

Analisis yang telah dilakukan di dalam penelitian ini mengenai sebagai berikut :

1. Bentuk – bentuk penghargaan dan hukuman yang akan di berikan kepada karyawan.
2. Proses penerapan penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis peneliti didapatkan melalui sesi wawancara dengan Manajer Kedai Beringin yaitu Ibu Agatha Wienda dan dijabarkan ke dalam bentuk analisis naratif yang artinya hasil data yang didapatkan berupa kata kata bukan angka dan penyajian data dilakukan menggunakan tabel dan melalui komunikasi secara langsung antara peneliti dengan responden.

4.4 Pembahasan

Berikut merupakan pembahasan mengenai bentuk bentuk penghargaan dan hukuman yang akan diterima oleh karyawan di Kedai Beringin Semarang, dan proses penerapan penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan di Kedai Beringin Semarang sebagai berikut :

1. Bentuk penghargaan yang diterapkan Kedai Beringin Semarang

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan peneliti melalui metode pengumpulan data yaitu wawancara, maka peneliti dapat mengetahui bentuk bentuk penghargaan yang diterapkan oleh Kedai Beringin Semarang. Manajer Kedai Beringin menerapkan bentuk penghargaan kepada karyawan meliputi penghargaan ekstrinsik yang terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, dan bonus, sedangkan penghargaan non finansialnya meliputi cuti dan promosi.

Selain penghargaan ekstrinsik, Kedai Beringin juga menerapkan penghargaan intrinsik dimana penghargaan ini terbentuk dan diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Penghargaan intrinsik yang diterapkan meliputi kepuasan karyawan dalam penyelesaian kerja, kepuasan pencapaian target kerja dan hak otonomi yang diberikan kepada karyawan.

Berikut merupakan tabel bentuk bentuk penghargaan yang diterapkan di Kedai Beringin Semarang :

Tabel 4.4.1

Bentuk penerapan penghargaan di Kedai Beringin Semarang

Jenis – Jenis Penghargaan	Macam – Macam Penghargaan	Bentuk Penghargaan	Kriteria
Penghargaan Intrinsik		Penyelesaian Kerja	Berhasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditentukan
		Pencapaian Kerja	Berhasil dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan
		Hak Otonomi	Kebebasan beristirahat setelah bekerja
Penghargaan Ekstrinsik	Penghargaan Finansial	Gaji	Gaji diberikan sesuai dengan periode waktu yang dijadwalkan dan beban pekerjaan yang diterima
		Tunjangan	Tunjangan diberikan kepada karyawan secara pukol rata
		Bonus	Karyawan akan mendapatkan

			bonus pada hari raya & Bonus penjualan khusus bagian marketing.
	Penghargaan Non Finansial	Cuti	Setiap karyawan diberikan cuti berdasarkan kebutuhan karyawan
		Promosi	Promosi akan diberikan berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri

Adapun uraian yang membahas tabel 4.4.1 yaitu mengenai bentuk penerapan penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik di Kedai Beringin sebagai berikut :

a. Penghargaan Intrinsik di Kedai Beringin Semarang berupa :

1) Penyelesaian Kerja

Penghargaan yang didapatkan berupa kepuasan karyawan dimana karyawan tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan jobdesknya.

2) Pencapaian Kerja

Penghargaan ini muncul dari dalam diri sendiri, dimana seorang karyawan karyawan tersebut dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Contoh :

- Karyawan Kedai Beringin berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh manajer dengan telaten, tidak terlambat atau tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang ia jalankan. Sehingga kelak akan menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi dan tentunya lebih bersemangat dalam bekerja.

3) Hak Otonomi

Diberikan hak kebebasan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Jadi disini karyawan diberikan kebebasan untuk beristirahat 30 menit di area perusahaan ataupun ruang istirahat yang telah disediakan sesuai dengan jam istirahat yang diberikan apabila karyawan tersebut telah selesai melakukan pekerjaannya. Untuk yang akan melakukan ibadah sholat tidak termasuk dari istirahat 30 menit tersebut ada ijin lainnya lagi.

b. Penghargaan ekstrinsik di Kedai Beringin Semarang berupa :

1) Penghargaan Finansial

a) Gaji

Gaji merupakan sebuah bentuk tanggung jawab manajer yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut telah berhasil memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh manajer atau perusahaan. Pemberian gaji diberikan secara tunai setiap tanggal 30 pada akhir bulan. Namun apabila tanggal 30 merupakan tanggal merah atau hari raya maka gaji akan diberikan hari berikutnya.

b) Tunjangan

Tunjangan yang terdapat di Kedai Beringin meliputi 75 % Gaji Pokok, 10 % Tunjangan masa kerja 10% Tunjangan jabatan 5% Kedisiplinan. Tunjangan tersebut akan diberikan apabila seorang karyawan telah memenuhi kriteria diatas yaitu gaji pokok karyawan, masa kerja karyawan , jabatan karyawan, serta kedisiplinan karyawan. Selain itu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan dipukul secara rata rata. Jadi semua karyawan mendapatkan tunjangan yang sama.

c) Bonus

Bonus yang diberikan oleh Kedai Beringin kepada karyawan meliputi bonus lebaran & bonus penjualan pada bagian marketing aja. Bonus lebaran ini diberikan apabila akan mendekati hari raya libur lebaran sedangkan bonus penjualan pada bagian marketing akan

diberikan apabila seorang karyawan di bagian marketing telah berhasil mencapai pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Penghargaan Non Finansial

d) Cuti

Cuti yang diberikan oleh Kedai Beringin meliputi cuti bulanan, cuti hamil, cuti nikah, dan cuti 1x dalam seminggu. Untuk dapat mengambil cuti tersebut harus memenuhi beberapa syarat yaitu meliputi :

- Cuti bulanan

untuk cuti bulanan hanya berlaku 1 hari dalam sebulan, cuti ini biasanya diambil apabila karyawan ada keperluan mendadak atau acara penting lainnya.

- Cuti hamil

Cuti ini diberikan apabila karyawan seorang wanita mendapati akan hamil besar. Cuti ini diberikan 2 bulan kepada karyawan yang akan melahirkan tersebut.

- Cuti nikah

Cuti nikah diberikan apabila didapati seorang karyawan akan melakukan pernikahan dan cuti ini diberikan selama 4 hari kepada karyawan yang akan menikah tersebut.

- Cuti 1 hari dalam seminggu

Cuti ini merupakan cuti umum yang wajar terjadi di setiap perusahaan, dimana seorang karyawan akan mendapatkan 1 hari off kerja atau cuti dalam setiap seminggunya. Apabila seorang karyawan tidak mengambil cuti tersebut maka perusahaan akan memberikan uang 1 hari bekerja sebagai pengganti cuti tersebut

e) Promosi

Promosi yang diberikan oleh Kedai Beringin meliputi 2 saja yaitu Promosi Jabatan dan Promosi Bagian. Sedangkan syarat untuk memenuhi atau mendapatkan promosi tersebut cukup

mudah. Seorang karyawan hanya diperlukan bekerja secara optimal, konsisten, jujur & aktif dalam bekerja

2. Bentuk hukuman yang diterapkan Kedai Beringin Semarang

Selain menerapkan penghargaan ke dalam perusahaan yang akan diberikan kepada karyawan, ternyata kedai beringin juga menerapkan hukuman ke dalam perusahaan yang tidak kalah pentingnya juga seperti penghargaan. Hukuman yang diterapkan di Kedai Beringin meliputi hukuman ringan hukuman sedang dan hukuman berat. Dalam menerapkan hukuman tersebut Kedai Beringin dapat mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan pada saat bekerja apakah sudah sesuai dengan sop perusahaan atau tidak. Hal ini dilakukan untuk melatih sikap kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Berikut merupakan tabel bentuk bentuk hukuman yang diterapkan di Kedai Beringin

Semarang :

Tabel 4.4.2

Bentuk penerapan hukuman di Kedai Beringin Semarang

Jenis – Jenis Hukuman	Bentuk Bentuk Hukuman	Kriteria
Hukuman Ringan	Teguran lisan dan tertulis	- Karyawan sering datang terlambat dalam bekerja, tidak masuk bekerja tanpa keterangan, dan kesalahan kecil lainnya.
Hukuman Sedang	Pemotongan gaji	- Mendapatkan hukuman teguran tertulis sebanyak 3x - Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik, tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan - konsekuensi yang akan diterima karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan (karyawan akan mendapatkan potongan gaji sesuai kerugian yang telah diperbuat)
Hukuman Berat	Penurunan jabatan	- Karyawan sering kali mengulangi kesalahan yang sama & tidak ada usaha untuk memperbaiki kesalahan yang sudah

		<p>dilakukan dari hukuman ringan hingga ke hukuman berat</p> <p>- Tidak menjalankan tugas dengan baik</p>
--	--	---

Adapun uraian yang membahas tabel 4.4.2 yaitu mengenai bentuk penerapan hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat di Kedai Beringin sebagai berikut :

a. Hukuman Ringan di Kedai Beringin Semarang berupa :

- Teguran Lisan dan Tertulis

Teguran yang diterapkan Kedai Beringin di dalam perusahaan meliputi teguran secara lisan 1x dan teguran secara tertulis yaitu 3x dan teguran ini akan diberikan kepada karyawan apabila didapati Karyawan sering datang terlambat dalam bekerja, sehingga tidak dapat mengikuti doa serta briefing sebelum akan melakukan kegiatan kerja, lalu tidak masuk bekerja tanpa keterangan dan kesalahan kecil lainnya. Apabila seorang karyawan telah didapati mendapatkan 3x teguran tertulis maka otomatis akan mendapatkan hukuman pemotongan gaji berupa tidak akan menerima 5% tunjangan kedisiplinan.

b. Hukuman Sedang di Kedai Beringin Semarang berupa :

- Pemotongan Gaji

Pemotongan gaji akan muncul melalui 3 faktor yaitu apabila seorang karyawan telah mendapatkan hukuman tertulis sebanyak 3x, lalu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik, tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan serta konsekuensi yang akan diterima karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan potongan gaji sesuai kerugian yang telah diperbuat. Hukuman ini akan diberikan secara tertulis ketika karyawan akan menerima upah / gaji selama bekerja yaitu karyawan tidak akan menerima 5 % tunjangan berupa kedisiplinan apabila karyawan mendapat hukuman tersebut.

c. Hukuman Berat di Kedai Beringin Semarang berupa :

- Penurunan Jabatan / Demosi

Penurunan jabatan akan diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut telah melakukan 2 hal yaitu :

1. tidak menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan sop perusahaan secara terus menerus.
2. Sering melakukan kesalahan yang sama dan tidak berusaha untuk memperbaiki kesalahan tersebut walaupun sudah mendapatkan warning dari pihak perusahaan.

Sama seperti hukuman sedang, hukuman ini akan diberikan secara tertulis ketika karyawan akan menerima upah / gaji selama bekerja yaitu karyawan tidak akan menerima 5 % tunjangan berupa kedisiplinan apabila karyawan mendapat hukuman tersebut..

3. Penerapan penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dengan adanya penerapan penghargaan ke dalam perusahaan yang telah diterapkan oleh pihak manajer Kedai Beringin Semarang kepada karyawannya, maka diharapkan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Sesuai dengan ungkapan manajer Kedai Beringin Semarang (Telah diungkapkan ketika sesi wawancara 19/08/2020), bahwa : “sejatinya pemberian penghargaan kepada karyawan tidak diberikan secara cuma – cuma dan semata saja namun diberikanya penghargaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.”

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak Kedai Beringin telah berupaya memberikan beberapa indikator yang telah ditentukan dan harus dipenuhi untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Berikut merupakan beberapa indikator penghargaan yang terdapat di Kedai Beringin Semarang :

a. Kejujuran

Kejujuran merupakan hal yang sangat penting, karena kejujuran sendiri merupakan modal utama bagi karyawan pada saat bekerja. Jika didapati seorang karyawan sering tidak jujur dalam bekerja, maka manajer tidak segan segan untuk memulangkan atau merumahkan karyawan tersebut. Penghargaan yang didapat apabila didapati karyawan selalu jujur yaitu berupa rasa percaya dari manajer dan rekan kerjanya. Tidak hanya mendapatkan rasa percaya namun hal ini akan berdampak kepada dampak psikologis yang akan dirasakan oleh karyawan,

dimana akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja dan hati selalu merasa gembira sehingga bisa bekerja tanpa tekanan.

b. Keaktifan karyawan dalam bekerja

Keaktifan yang dimaksud oleh Kedai Beringin berupa keaktifan karyawan pada saat akan masuk bekerja dengan datang bekerja tidak sering terlambat, memberikan izin terlebih dahulu kepada manajer apabila ingin meninggalkan pekerjaan, dan aktif bersosialisasi kepada para pekerja lainnya. Apabila karyawan dirasa sudah cukup aktif dalam bekerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya maka hal ini dapat menarik perhatian pihak manajer dan pihak manajer akan memberikan kesempatan untuk karyawan tersebut untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan sebagai step ke 1.

c. Konsisten dalam bekerja

Setelah karyawan dirasa telah cukup aktif dalam bekerja atau telah berhasil menyelesaikan step 1 maka syarat untuk syarat step ke 2 atau yang terakhir dimana seorang karyawan cukup untuk konsisten dalam bekerja. Apabila karyawan tersebut konsisten dan optimal dalam bekerja maka pihak perusahaan akan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan namun sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan dari hasil diatas maka dapat peneliti pahami bahwa proses penerapan penghargaan yang telah diberikan oleh Kedai Beringin kepada karyawan digunakan sebagai bentuk apresiasi Kedai Beringin kepada karyawan atas dasar kinerja atau dedikasi karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Selain itu dengan adanya pemberian penghargaan maka karyawan akan merasa bahwa kontribusinya selama bekerja di perusahaan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan tersebut untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya.

4. Penerapan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam bekerja apabila seorang karyawan sering kali melakukan kesalahan dalam bekerja atau pelanggaran dalam bekerja maka sudah bisa disimpulkan dan dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut buruk ataupun tidak efisien dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu sudah layak nya pihak manajer untuk mengambil sebuah tindakan dengan menerapkan sebuah peraturan disertai dengan hukuman ke dalam perusahaan.

Sesuai dengan ungkapan manajer Kedai Beringin Semarang (Telah diungkapkan ketika sesi wawancara), bahwa Perusahaan berhak untuk mengambil tindakan terhadap setiap karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan atau sering kali melakukan kesalahan dalam bekerja sesuai dengan porsi hukuman atau kesalahan yang ia lakukan.

Untuk dapat menerapkan hukuman tersebut maka dibutuhkan sebuah indikator hukuman. Indikator hukuman yang terdapat di Kedai Beringin bertolak belakang dengan indikator penghargaan, yaitu tidak jujur dalam bekerja, selalu tidak aktif dalam bekerja, tidak konsisten dalam bekerja dan kesalahan kesalahan lainnya yang dirasa merugikan perusahaan.

Dari hasil penjelasan diatas maka bisa peneliti pahami bahwa penerapan hukuman ternyata sangat penting bagi karyawan untuk diterapkan, hal ini bertujuan agar karyawan yang sering kali melakukan kesalahan atau kerap kali melanggar peraturan perusahaan merasa sadar bahwa kinerja yang dihasilkan nya itu tidak baik atau buruk karena tidak efisien dalam menjalankan tugasnya, namun dengan adanya penerapan hukuman maka akan menimbulkan efek jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang telah diperbuat ataupun kesalahan yang sama, dengan begitu maka karyawan tersebut dapat kembali menggapai kinerja nya secara maksimal dalam melakukan tugasnya dalam bekerja di perusahaan.

Dalam penerapan proses dilakukan sebuah proses wawancara sebagai tanggapan dari responden yaitu karyawan Kedai Beringin sebanyak 20 orang. Tanggapan responden yang terdapat didalam penelitian ini ada 2 yaitu mengenai penghargaan apa saja yang telah mereka dapatkan di Kedai Beringin minimal selama 1 tahun bekerja dan hukuman apa saja yang telah mereka terima di Kedai Beringin minimal selama 1 tahun bekerja.

4.5 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan & Hukuman yang Mereka Dapatkan di Kedai Beringin Semarang

1. Penghargaan Intrinsik

Menurut Koencoro, 2013 hlm. 2 dalam Febrianti (2014) penghargaan intrinsik merupakan sebuah penghargaan yang dikelola oleh individu itu sendiri.

Tabel 4.5.1

Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Intrinsik

Pertanyaan	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Presentase
1. a) Penyelesaian kerja apa yang pernah anda selesaikan saat bekerja di perusahaan ?	- Menghitung hasil pendapatan perusahaan	2 Responden	10%
	- Mengolah & menyajikan makanan yang telah dipesan	3 Responden	15%
	- Melayani konsumen	6 Responden	30%
	- Menyelesaikan semua pekerjaan sebagai waiter	2 Responden	10%
	- Mencuci piring dan gelas yang kotor	2 Responden	10%
	- Mengantarkan makanan tepat waktu	2 Responden	10%
	- Menyelesaikan permasalahan tentang jumlah personil yg terbatas	1 Responden	5%

	- Membersihkan meja, mengambil piring dan gelas kotor	1 Responden	5%
	- Melakukan beberapa projek di restoran sebagai koki seperti memasak di acara pernikahan, ulang tahun, dsb	1 Responden	5%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Apa yang anda rasakan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan ?	- Merasa puas karena bisa menghitung hasil penjualan dengan teliti tanpa mengalami minus	2 Responden	10%
	- Puas karena bisa menyajikan makanan yang dipesan kepada pelanggan	3 Responden	15%
	- Merasa puas karena bisa melayani konsumen hingga konsumen tersebut menjadi senang	6 Responden	30%
	- Puas karena berhasil menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik sebagai waiter	2 Responden	10%

	- Merasa puas berhasil mencuci piring dengan bersih dan wangi	2 Responden	10%
	- Puas karena bisa melakukan itu semua dengan baik tanpa kesalahan	2 Responden	10%
	- Merasa puas karena berhasil membersihkan meja, Mengambil piring dan gelas kotor dengan baik	1 Responden	5%
	- Puas bisa berhasil melakukan beberapa projek itu dengan baik	1 Responden	5%
	- Puas karena berhasil menyelesaikan permasalahan tentang jumlah personil yg terbatas	1 Responden	5%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
2. a) Pencapaian apa yang pernah anda dapatkan / rasakan selama bekerja di sini ?	- Hasil pendapatan tidak mengalami kekurangan dan semua nya balance	2 Responden	10%
	- Tidak ada komplain satu pun dari pelanggan dalam satu bulan periode	3 Responden	15%

	- Pernah dijadikan contoh pelayan terbaik oleh manajer	2 Responden	10%
	- Bisa melayani dengan tepat dan cepat	2 Responden	10%
	- Dapat pengalaman baru mengenai memasak di tempat yang bekerja sekarang	1 Responden	5%
	- Bisa menawarkan makanan dan minuman yang best seller kepada pembeli	1 Responden	5%
	- Berhasil mencuci 200 piring sehari	1 Responden	5%
	- Diangkat sebagai kepala koki untuk memberi pengarahan kepada koki koki pemula	1 Responden	5%
	- Berhasil menyajikan makanan yang lezat dan sehat bagi para pelanggan	1 Responden	5%
	- Tidak pernah salah dalam melayani pesanan pelanggan	1 Responden	5%
	- Belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut	5 Responden	25%

	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Bagaimana cara anda untuk menggapai pencapaian tersebut ?	<ul style="list-style-type: none"> - Menghitung ulang pada saat customer membayar agar tidak salah hitung - Sudah terbiasa yang awalnya lambat namun karena tuntutan perusahaan jadinya terbiasa bekerja cepat - Harus tekun, fokus, konsisten, dan juga harus memenuhi target dengan cara meningkatkan kualitas diri - Mau menerima tantangan baru - Menata personil agar tidak terjadi suatu hal yang tidak diinginkan terutama complain - Bekerja dengan sepenuh hati - Atur tutur kata pada saat melayani pelanggan 	<p>2 Responden</p> <p>2 Responden</p> <p>4 Responden</p> <p>1 Responden</p> <p>1 Responden</p> <p>1 Responden</p> <p>1 Responden</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>

	- Jangan malas untuk mencoba dan cobalah terus sampai mendapat yang terbaik	1 Responden	5%
	- Menyajikan makanan dengan bahan - bahan berkualitas baik, tepat waktu, cepat dan tepat	1 Responden	5%
	- Teliti dalam menaruh bumbu bumbu dan takaran yang akan digunakan.	1 Responden	5%
	- Belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut	5 Responden	25%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
3. a) Hak otonomi apa sajakah yang pernah anda dapatkan selama bekerja di perusahaan ?	- Kebebasan untuk istirahat selama 30 menit	16 Responden	80%
	- Saat sedang sakit saat bekerja diperbolehkan untuk pulang beristirahat	1 Responden	5%
	- Mendapatkan kebebasan beribadah di luar jam istirahat bagi yang muslim.	1 Responden	5%
	- Belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut	2 Responden	10%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

b) Kapan anda bisa menggunakan hak otonomi tersebut ?	- Saat jam istirahat	15 Responden	75%
	- Saat sakit	1 Responden	5%
	- Saat mau beribadah	1 Responden	5%
	- Tergantung shift kerja	1 Responden	5%
	- Belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut	2 Responden	10%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

Dari tabel diatas mengenai penghargaan intrinsik maka dapat peneliti analisis sebagai berikut ini :

1. Penyelesaian

Dalam penyelesaian pekerjaan mendapatkan hasil 30% melayani konsumen dan 30 % merasa puas karena bisa melayani konsumen hingga konsumen terseut menjadi senang.

2. Pencapaian

Dalam pencapaian kerja mendapatkan hasil 25% belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut.

3. Hak otonomi

Dalam hak otonomi mendapatkan hasil 80% kebebasan untuk istirahat yaitu selama 30 menit dan 75% saat jam istirahat & closingan

Dari tabel hasil wawancara diatas mengenai penghargaan intrinsik diatas dapat peneliti simpulkan bahwa rata - rata responden menerima penghargaan intrinsik sesuai dengan jobdesknya masing masing, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan masing masing responden. apabila dibandingkan dengan hasil wawancara ibu wienda selaku manajer maka dapat dilihat bahwa apa yang disampaikan ibu wienda telah sesuai dengan apa yang telah diterima atau dirasakan oleh karyawan. Dan ke 20 karyawan tersebut merasa puas 100% ketika sudah memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Menurut Koencoro, 2013 hlm. 2 dalam Febrianti (2014) penghargaan ekstrinsik merupakan sebuah penghargaan yang timbul dari luar diri individu tersebut.

Tabel 4.5.2

Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Ekstrinsik

Pertanyaan	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1. a) Dalam bentuk seperti apakah perusahaan memberikan gaji ke karyawan apakah tunai atau non tunai ?	- Tunai	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Kapanakah karyawan akan menerima gaji tersebut ?	- Setiap akhir bulan tanggal 30	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

2. a) Tunjangan apa sajakah yang pernah anda dapatkan selama bekerja diperusahaan ?	- Tunjangan berupa 75% gaji pokok, 10 % tunjangan masa kerja, 10% tunjangan jabatan, 5 % Kedisiplinan	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Dalam rangka apa tunjangan tersebut diberikan ?	- Tidak dalam rangka apapun	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
3. a) Bonus apa sajakah yang pernah anda dapatkan selama bekerja diperusahaan ?	- Bonus lebaran	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Kapankah bonus tersebut diberikan ?	- Saat akan mendekati hari raya lebaran	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

4. a) Cuti seperti apakah yang pernah anda ambil selama bekerja diperusahaan ?	- Cuti bulanan & 1x dalam seminggu	8 Responden	40%
	- Cuti cuti 1x dalam seminggu	9 Responden	45%
	- Cuti bulanan, cuti 1x dalam seminggu & cuti hamil	1 Responden	5%
	- Cuti 1x dalam seminggu & cuti nikah	2 Responden	10%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Hal apa yang membuat anda untuk mengambil cuti tersebut ?	- Sebagai istirahat atas lelahnya saat bekerja selama 1 minggu	6 Responden	30%
	- Pihak Kedai Beringin sendiri memberikan cuti tersebut	3 Responden	15%
	- Acara keluarga yang harus dihadiri & dalam seminggu karyawan butuh 1 hari untuk beristirahat setelah bekerja selama 1 minggu	2 Responden	10%
	- Ada acara keluarga yang harus dihadiri & pihak	1 Responden	5%

	<p>perusahaan sendiri memberikan cuti 1 hari dalam 1 minggu tersebut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ada saudara yang meninggal dunia & sebagai istirahat akibat penatnya bekerja - Acara pulang kampung & sebagai istirahat atas lelahnya saat bekerja. - Ada acara keluarga yang wajib dihadiri, lalu butuh istirahat akibat lelahnya bekerja & Baru saja melahirkan seorang anak - Untuk beristirahat setelah melakukan pekerjaan & akan melakukan menikah - Dari Pihak perusahaan sendiri memberikan cuti tersebut & akan melakukan pernikahan 	<p>2 Responden</p> <p>3 Responden</p> <p>1 Responden</p> <p>1 Responden</p> <p>1 Responden</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>
	<p><i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i></p>	<p>20 Responden</p>	<p>100%</p>
5. a) Promosi seperti apakah yang pernah anda	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi jabatan 	<p>2 Responden</p>	<p>10%</p>

dapatkan selama bekerja di perusahaan ?			
	- Belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut	18 Responden	90%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Bagaimana cara anda untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi tersebut ?	- Memberikan yang terbaik saat bekerja, berkomunikasi baik dengan team saat bekerja dan jujur dalam bekerja	1 Responden	5%
	- Jujur saat melakukan aktivitas kerja, Aktif saat bekerja, menjalin sosialiasi yang baik dengan rekan kerja, serta giat bekerja	1 Responden	5%
	- Belum mendapatkan penghargaan tersebut	18 Responden	90%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

Dari tabel diatas mengenai penghargaan ekstrinsik maka dapat peneliti analisis sebagai berikut ini :

1. Gaji

Bahwa dalam penghargaan ekstrinsik berupa gaji mendapatkan hasil 100% gaji dibayar setiap akhir bulan dan dibayar tunai.

2. Tunjangan

Dalam penghargaan ekstrinsik berupa tunjangan mendapatkan hasil 100% tunjangannya berupa 75% gaji pokok, 10 % tunjangan masa kerja, 10% tunjangan jabatan, 5% Kedisiplinan dan tunjangan tersebut diberikan tidak dalam rangka apapun.

3. Bonus

Dalam penghargaan ekstrinsik berupa bonus mendapatkan hasil 100% bonus lebaran & diberikan saat akan mendekati hari raya lebaran.

4. Cuti

Dalam penghargaan ekstrinsik berupa gaji mendapatkan hasil 45% cuti 1x dalam seminggu dan 30% alasannya untuk beristirahat atas lelahnya saat bekerja selama 1 minggu.

5 Promosi

Dalam penghargaan ekstrinsik berupa promosi mendapatkan hasil 90 % belum pernah mendapatkan penghargaan tersebut.

Dari tabel hasil wawancara mengenai penghargaan ekstrinsik diatas dapat peneliti simpulkan bahwa penghargaan ekstrinsik yang didapatkan oleh karyawan telah sesuai dengan apa yang disampaikan oleh manajer perusahaan. Ada perbedaan sedikit mengenai penghargaan berupa cuti dan promosi namun pada garis besarnya telah sesuai dengan apa yang telah disampaikan oleh manajer. Hal ini dikarenakan pihak Kedai Beringin sendiri telah memukul secara rata mengenai bentuk - bentuk penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan mulai dari gaji, tunjangan, bonus, cuti hingga promosi, sehingga semua karyawan akan mendapatkan penghargaan tersebut namun sesuai dengan jabatan yang karyawan terima. Sedangkan untuk penghargaan berupa cuti dan promosi tidak semua karyawan mendapatkan cuti dan promosi yang sama, dikarenakan untuk karyawan yang akan mengambil cuti akan menyesuaikan dengan kebutuhan mereka mengapa mengambil cuti tersebut sedangkan untuk promosi merupakan hasil kerja keras yang karyawan dapatkan selama bekerja di perusahaan namun tentu saja juga ada pertimbangan dari pihak manajer apakah karyawan tersebut layak untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi tersebut atau tidak, melalui proses penerapan

sistem penghargaan di perusahaan yaitu kejujuran, keaktifan karyawan dalam bekerja dan konsisten dalam bekerja.

3. Hukuman Ringan, Sedang, & Berat

Menurut Mangkunegara, 2013 hlm. 130 dalam Nagis & Hisbullah (2020) Punishment atau hukuman merupakan sebuah ancaman hukuman yang ditujukan agar dapat memperbaiki kinerja karyawan yang telah melakukan pelanggaran, memelihara peraturan - peraturan yang telah berlaku dan memberikan sebuah pelajaran kepada karyawan yang telah melanggar tersebut. Hukuman yang diterapkan Kedai Beringin terhadap kinerja karyawan meliputi hukuman ringan berupa teguran lisan & teguran tertulis, lalu hukuman sedang berupa penundaan penerimaan gaji dan hukuman berat berupa penurunan jabatan

Tabel 4.5.3
Tanggapan Responden Mengenai Hukuman Berupa Teguran, Pemotongan Gaji, & Penurunan Jabatan

Pertanyaan	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1. a) Teguran apa yang pernah anda dapatkan pada saat bekerja di perusahaan ? apakah berupa lisan saja atau terdapat tertulis ?	- Teguran lisan	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Hal apa yang menyebabkan anda mendapatkan teguran tersebut ?	- Sering datang terlambat	5 Responden	25%
	- Komplain dari pesanan pelanggan karena makanan yang disajikan masih kurang matang / pas	3 Responden	15%

	- Pada saat melayani konsumen kurang ramah	2 Responden	10%
	- Lupa 1x tidak memberi keterangan akan izin untuk tidak akan bekerja	3 Responden	15%
	- Salah mengantarkan makanan	2 Responden	10%
	- Hp berbunyi pada saat jam kerja	1 Responden	5%
	- Ketahuan main hp pada saat bekerja	1 Responden	5%
	- Mendapat teguran untuk memasak lebih cepat saat bekerja	1 Responden	5%
	- Terdapat selisih harga di uang kas saat awal bekerja (uang kas yang masuk dan keluar)	1 Responden	5%
	- Tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan	1 Responden	5%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

2. a) Hal apa sajakah yang membuat anda Mendapatkan hukuman pemotongan gaji ?	- Memecahkan piring	3 Responden	15%
	- Salah menuliskan pesanan yg dipesan dari yang tidak pedas saya tulis pedas	1 Responden	5%
	- Terdapat selisih uang kas yang masuk dan yang keluar / tidak balance	1 Responden	5%
	- Belum pernah mendapatkan hukuman tersebut	15 Responden	75%
<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>		20 Responden	100%
b) Bagaimana cara anda untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut ?	- Lebih teliti lagi dalam bekerja	3 Responden	15%
	- Lebih berhati hati dalam mencuci piring	2 Responden	10%
	- Belum pernah mendapatkan hukuman tersebut	15 Responden	75%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>		20 Responden
3. a) Kesalahan apa saja yang anda lakukan	- Belum pernah mendapatkan hukuman tersebut	20 Responden	100%

sehingga menyebabkan anda Mendapatkan hukuman berat berupa penurunan jabatan / demosi ?	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%
b) Apa yang anda lakukan untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut ?	- Belum pernah mendapatkan hukuman tersebut	20 Responden	100%
	<i>Jumlah Responden & Jumlah Persentase</i>	20 Responden	100%

Dari tabel diatas mengenai hukuman berupa teguran, pemotongan gaji dan penurunan jabatan, maka dapat peneliti analisis sebagai berikut ini :

1. Teguran

Berdasarkan jawaban responden mengenai hukuman ringan berupa teguran, 100% responden mendapatkan hasil berupa teguran lisan dan 25% alasan responden adalah karena sering datang terlambat.

2. Pemotongan gaji

Berdasarkan jawaban responden, 75% responden belum pernah mendapatkan hukuman terkait hukuman sedang berupa pemotongan gaji.

3. Penurunan jabatan

Berdasarkan jawaban responden, 100% responden belum pernah mendapatkan hukuman terkait hukuman berat berupa penurunan jabatan.

Dari tabel hasil wawancara diatas mengenai ke 3 hukuman tersebut maka dapat peneliti simpulkan bahwa ke 20 responden tersebut menjawab dengan jawaban yang sama dengan apa yang sudah dijawab oleh manajer Kedai Beringin melalui proses wawancara yang dilakukan peneliti mengenai bentuk bentuk hukuman apa saja yang terdapat di dalam perusahaan. Hal ini

dikarenakan pihak Kedai Beringin sendiri telah menerapkan bentuk - bentuk hukuman apa saja yang akan diberikan kepada karyawan. Hukuman tersebut meliputi hukuman lisan, tertulis, pemotongan gaji dan penurunan jabatan atau demosi. Jadi semua karyawan akan mendapatkan hukuman tersebut sesuai dengan kesalahan yang ia perbuat.

