

PERBEDAAN PERSPEKTIF SISTEM PENGGAJIAN ANTARA MANAJEMEN DAN KARYAWAN SAE STREET FOOD DI KOTA BANDUNG

Herman Faulijan¹, Leli Nirmalasari²

Universitas Teknologi Bandung, Indonesia¹

Universitas Teknologi Bandung, Indonesia²

Email: herman10120626@digitechuniversity.ac.id

Abstract: *SAE Street Food, a business entity active in the F&B sector, was founded by Mr. Hirman Rahayu Rivano. SAE Street Food has implemented a progressive salary system, offering an initial 3-month contract with a salary of IDR 1,750,000 and a subsequent 6-month contract with a salary increase to IDR 2,000,000. According to management, this demonstrates SAE Street Food's commitment to recognizing employee performance through gradual salary increases based on tenure. However, this salary system has received mixed responses from employees. The research approach used is qualitative with a descriptive analytical method. Data was collected through in-depth interviews with management, including the owner, manager, supervisor, and 10 employee respondents, as well as through direct observation and documentation studies. The results show significant differences in perceptions regarding salary fairness, incentives, bonuses, allowances, insurance, leave, and facilities. Employees feel there is an injustice, especially concerning salary differences based on contracts, while management sees this as a form of performance recognition. Additionally, the study found that employees appreciate the leave policy and provided facilities, although there are still suggestions for improvements and enhancements to the facilities. In terms of performance, the majority of employees are considered productive, but there are some issues related to efficiency and work discipline. Employee job satisfaction also varies, with some feeling suited to their jobs, while others work out of financial necessity.*

Keywords: *Salary System; Management; Employees; SAE Street Food*

Abstrak: SAE Street Food, merupakan badan usaha yang aktif di sektor F&B dan. Pendirinya adalah Bapak Hirman Rahayu Rivano. SAE Street Food telah menetapkan sistem gaji berbentuk *progression* (kemajuan) yang memberikan kontrak pertama berjangka waktu 3 bulan dengan gaji sebesar Rp 1.750.000 dan kontrak kedua berjangka waktu 6 bulan dengan kenaikan gaji menjadi Rp 2.000.000. Hal ini menurut pihak manajemen menunjukkan komitmen SAE Street Food dalam memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan gaji secara bertahap sesuai dengan masa kerja. Namun sistem gaji tersebut mendapatkan respons yang berbeda dari para karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen, diantaranya owner, manajer, supervisor dan 10 responden dari pihak karyawan, kemudian data dikumpulkan juga melalui observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam persepsi mengenai kelayakan gaji, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, cuti, dan fasilitas. Karyawan merasa adanya ketidakadilan terutama dalam perbedaan gaji berdasarkan kontrak, sementara manajemen melihat perbedaan ini sebagai bentuk penghargaan atas kinerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa karyawan menghargai kebijakan cuti dan fasilitas yang disediakan, meskipun masih ada usulan perbaikan dan peningkatan terhadap fasilitas. Dalam hal kinerja, mayoritas karyawan dinilai produktif, namun ada beberapa masalah terkait efisiensi dan disiplin kerja. Kepuasan kerja karyawan juga bervariasi, dengan beberapa merasa cocok dengan pekerjaan mereka, sementara yang lain bekerja karena kebutuhan finansial

Kata Kunci: Sistem Penggajian; Manajemen; Karyawan; SAE Street Food

PENDAHULUAN

Salah satu motivasi yang bisa diberikan kepada karyawan agar memberikan produktivitas yang baik dan juga sebagai salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang cakap adalah dengan memberikan kompensasi yang layak yaitu membuat sistem penggajian yang efektif. Dengan gaji yang memenuhi keadilan internal, eksternal dan individual karyawan bisa memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka merasa aman dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh hati. Didalam kompensasi langsung selain gaji ada juga insentif, insentif merupakan salah satu cara

untuk memberikan dorongan atau motivasi tambahan kepada karyawan agar mencapai dan atau melampaui kinerja yang ditetapkan, pemberian insentif bisa bervariasi tergantung pada strategi dan kebijakan organisasi atau perusahaan. Sebagaimana penelitian Ratnasari dan Mahmud (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penggajian, insentif dan kinerja karyawan.

Tujuan organisasi atau perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya yang berprestasi, bisa berupa uang atau barang untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Insentif harus memperhatikan pelaksanaannya, harus tepat waktu sehingga menjadi *trigger* (pemicu) yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Begitu pula dengan karyawan pada tempat makan SAE Street Food, badan usaha ini aktif di sektor F&B dan beroperasi di Jl. R.E Martadinata No. 61. Pendirinya adalah Bapak Hirman Rahayu Rivano, yang juga memiliki usaha di sektor F&B lainnya. SAE Street Food telah menetapkan sistem gaji berbentuk *progression* (kemajuan) yang memberikan kontrak pertama berjangka waktu 3 bulan dengan gaji sebesar Rp 1.750.000 dan kontrak kedua berjangka waktu 6 bulan dengan kenaikan gaji menjadi Rp 2.000.000. Hal ini menunjukkan komitmen SAE Street Food dalam memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan gaji secara bertahap sesuai dengan masa kerja. Berikut adalah rincian penggajian *progression* karyawan bagian servis yaitu waiters:

Tabel 1 Rincian Gaji Waiters (Pramusaji)

Kontrak	Bulan	Rincian Gaji			Total
		Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Traspotasi	
3 Bulan	1	Rp 710.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 1.750.000
	2	Rp 710.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 1.750.000
	3	Rp 710.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 1.750.000
6 Bulan	1	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000
	2	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000
	3	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000
	4	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000
	5	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000
	6	Rp 960.000	Rp 520.000	Rp 520.000	Rp 2.000.000

(Sumber: SAE Street Food)

Tabel diatas adalah gambaran dari gaji yang diterima oleh karyawan waiters (pramusaji) baru dan lama, penulis hanya menampilkan gaji dari waiters saja karena karyawan bagian ini yang paling menonjol merasa tidak puas dalam menerima gaji. Fenomena yang terjadi di SAE Street Food adalah adanya perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan tentang sistem penggajian, meskipun pada saat rekrutmen dan seleksi sistem penggajian sudah disampaikan kepada calon karyawan dan disepakati sehingga berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. karyawan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi dan seringkali karyawan keluar dari perusahaan perusahaan yang menyebabkan tingkat turnover (keluar masuk) karyawan tinggi, Permasalahan yang dihadapi oleh SAE Street Food adalah karyawan baru (karyawan kontrak 3 bulan) merasakan ketidakpuasan atas gaji yang mereka terima dibandingkan dengan karyawan lama (kontrak 6 bulan) meskipun dalam kontrak kerja telah disebutkan secara jelas dan disepakati. Karyawan SAE Street Food berjumlah 30 orang yang terbagi kedalam 3 kelompok pegawai dengan 7 kelompok jabatan sebagaimana bisa dilihat pada tabel dibawah ini. Didalam tabel ini juga bisa dilihat tentang tingkat kepuasan atas gaji yang mereka terima saat ini.

Tabel 2 Jumlah Karyawan SAE Street Food 2023

No	Kelompok	Jabatan	Jumlah Karyawan	Sistem Penggajian	
				Puas	Tidak Puas
1	Servis	Kasir	2	2	0
		Waiters	10	3	7
		Barista	2	2	0
2	Kitchen	Koki/chef	7	7	0
		Kitchen crew	5	5	0

3	Staff	Manajer Restoran	2	2	0
		Supervisor	2	2	0
Total			30	23	7

Sumber: SAE Street Food

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diketahui bahwa 7 orang waiters merasa tidak puas dengan sistem penggajian SAE Street Food dengan alasan kebutuhannya tidak terpenuhi dan merasa beban pekerjaan yang dilakukannya sama dengan karyawan lama. Adapun tingkat absensi dari karyawan SAE Street Food bisa dilihat di tabel 3 seperti dibawah ini :

Tabel 3 Absensi Karyawan Mei-November 2023

Karyawan	Jml Karyawan	Tidak Hadir						
		Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov
Kasir	2	1	1	-	1	1	-	1
Waiters	10	8	7	6	8	7	7	6
Barista	2	1	1	-	1	1	-	1
Koki/chef	7	3	2	3	3	1	2	-
Kitchen crew	5	2	2	1	3	1	2	-
Manajer Restoran	2	1	1	-	1	1	2	-
Supervisor	2	1	1	-	1	1	1	-
Total Tidak Hadir	30	17	15	10	18	13	14	8
Persentase	100%	56%	50%	33%	60%	43%	46%	26%

Sumber: SAE Street Food

Dari tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kehadiran dari bulan Mei sampai dengan bulan November masih belum mencapai 100%, tingkat ketidakhadiran paling tinggi di bulan Agustus sekitar 18 orang karyawan (60%), karyawan yang sering absen cenderung merupakan karyawan baru yang merasa tidak puas dengan besaran gaji yang mereka terima. Selain rendahnya kepuasan karena gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan rekan-rekannya yang lebih lama bekerja, faktor lain, seperti kurangnya motivasi, beban kerja yang dianggap terlalu tinggi, dan kelelahan kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada SAE Street Food dengan judul "Perbedaan Perspektif Sistem Penggajian antara Manajemen dan Karyawan SAE Street Food Di Kota Bandung".

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian atau tempat penulis melakukan penelitian adalah SAE Street Food yang beralamat di Jl. LLRE Martadinata No. 61, Riau, Bandung. Pendekatan penelitian yang digunakan penulis yaitu pendekatan kualitatif dimana penelitian kualitatif menurut Walidin, Saifullah & Tabrani dalam Muhammad Rijal Fadli (2021) merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang suatu fenomena dan metode ini bertujuan untuk menciptakan gambaran yang komprehensif dan kompleks tentang subjek penelitian, yang kemudian disajikan dalam bentuk narasi menggunakan kata-kata. Keputusan penulis untuk menggunakan pendekatan kualitatif dilatar belakangi oleh niat untuk menyajikan gambaran mendalam terkait analisis perbedaan perspektif sistem penggajian antara manajemen dan karyawan SAE Street Food Di Kota Bandung.

Selain dari pada itu, penelitian ini juga sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan menggunakan bentuk deskriptif analitis yaitu menurut Sugiono dalam Reusi (2019) deskriptif analitis merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dengan kata lain metode ini mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Maka untuk mengkaji perbedaan perspektif sistem penggajian antara manajemen dan karyawan SAE Street Food Di Kota Bandung, penulis menggunakan metode deskriptif analisis.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada dua aspek penting yang menjadi objek penelitian, yaitu Sistem Penggajian dari Perspektif Manajemen dan Sistem Penggajian dari Perspektif Karyawan di SAE Street Food di Kota Bandung. Penelitian ini dirancang untuk menggali pemahaman

yang lebih mendalam dan komprehensif tentang perbedaan pandangan terkait sistem penggajian antara manajemen dan karyawan. Dengan memeriksa Sistem Penggajian dari Perspektif Manajemen, penelitian ini akan merinci bagaimana kebijakan dan strategi penggajian diterapkan oleh manajemen SAE Street Food. Ini mencakup aspek-aspek seperti yang dijelaskan oleh Elmi (2018) yang dikutip dalam Syanjaya (2022), kompensasi langsung mencakup elemen seperti gaji, insentif, dan bonus, sementara kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, cuti, dan fasilitas yang diimplementasikan oleh manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, penelitian juga akan mengeksplorasi dampak kebijakan tersebut terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, dalam meneliti Sistem Penggajian dari Perspektif Karyawan, perhatian utama adalah pada pandangan, pengalaman, dan harapan para karyawan terkait sistem penggajian yang diterapkan. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana para karyawan menilai keadilan gaji, fleksibilitas insentif, dan dampaknya terhadap kesejahteraan mereka, terutama dengan adanya kenaikan UMK 2024 Jabar yang diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024 tertanggal 30 November 2023. UMK Kota Bandung pada tahun 2024 adalah sebesar Rp4.209.309, naik sebesar Rp160.846,31 atau 3,97 persen dari tahun sebelumnya, yaitu Rp4.048.462,69 (Humas Jabar, 2023). Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan, serta menjelajahi kemungkinan ketidaksesuaian antara kebijakan yang diterapkan dan harapan karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran yang holistik tentang sistem penggajian di SAE Street Food, tetapi juga memberikan wawasan yang bernilai bagi manajemen untuk meningkatkan kebijakan penggajian mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Dalam proses pemilihan partisipan, peneliti secara cermat mempertimbangkan unsur kesengajaan dengan berlandaskan pada kriteria-kriteria tertentu. Pendekatan ini dipilih karena partisipan yang dipilih diharapkan dapat memberikan informasi yang tidak hanya relevan, tetapi juga berdampak langsung pada data penelitian yang akan diolah oleh peneliti. Partisipan dalam penelitian tentang Perbedaan Sistem Penggajian dari Perspektif Manajemen dan Karyawan di SAE Street Food di Kota Bandung terdiri dari dua kelompok, yaitu :

1. Manajemen SAE Street Food : Owner, Manajer Restoran, Supervisor
2. Karyawan SAE Street Food : 3 orang pelayan (*waiters*) yang merasakan puas atas gaji yang diterima, 7 orang pelayan (*waiters*) yang menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap sistem penggajian.

Untuk melaksanakan penelitian, perolehan data yang relevan menjadi suatu kebutuhan esensial. Namun, mendapatkan data penelitian tersebut memerlukan penggunaan cara, metode, atau teknik yang sesuai dan efektif. Satori dan Komariah (2014) dalam Khadijah (2021) menegaskan bahwa peneliti dapat memperoleh data melalui penggunaan teknik sebagai berikut :

1. Observasi : Dalam penelitian ini, digunakan observasi langsung atau yang juga dikenal sebagai observasi partisipasi. Dalam metode ini, peneliti secara langsung terlibat dalam situasi yang diamati, memungkinkan mereka untuk memperoleh data atau informasi dengan lebih mudah dan mendalam.
2. Wawancara : Pedoman wawancara dibuat sebagai panduan pengumpulan data saat melakukan wawancara. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan - pertanyaan seputar Perbedaan Sistem Penggajian dari Perspektif Manajemen dan Karyawan di SAE Street Food di Kota Bandung
3. Dokumentasi : dokumen tersebut meliputi dokumen tulisan maupun gambar yang dapat mendukung penelitian tentang Perbedaan Sistem Penggajian dari Perspektif Manajemen dan Karyawan di SAE Street Food di Kota Bandung

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

SISTEM KOMPENSASI DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN DAN KARYAWAN SAE STREET FOOD

Gaji

Perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai kelayakan gaji ini menunjukkan adanya beberapa masalah utama, diantaranya :

Perbedaan Gaji Sesuai Kontrak.

Karyawan merasa ada ketidakadilan antara gaji yang diterima oleh karyawan kontrak 3 bulan dan karyawan yang kontrak 6 bulan. Sementara pihak manajemen memandang hal ini merupakan yang terbaik untuk menghargai kinerja karyawan. Perbedaan perspektif ini dapat disebabkan oleh komunikasi yang kurang jelas atau kesalahan komunikasi antara pihak manajemen dan pihak karyawan dalam penggajian. Untuk mengatasi ketidakpuasan karyawan terkait perbedaan gaji berdasarkan kontrak kerja, manajemen perlu mengevaluasi kebijakan penggajian agar adil dan transparan serta memberikan penjelasan yang jelas mengenai perbedaannya. Peningkatan komunikasi internal melalui forum diskusi dan pertemuan rutin sangat penting untuk mengurangi kesalahpahaman. Selain itu, menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil serta menciptakan ruang untuk dialog antara karyawan dan manajemen akan membantu. Memberikan pelatihan tentang hak karyawan dan kebijakan perusahaan juga diperlukan untuk meningkatkan pemahaman. Manajemen juga perlu meninjau ulang kebijakan kontrak kerja agar lebih fleksibel dan adil, sehingga perbedaan persepsi dapat diminimalkan dan tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Kecukupan Gaji

Karyawan merasa gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa standar gaji yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan biaya hidup saat ini. Sehingga pihak manajemen dapat melakukan peninjauan ulang terhadap struktur gaji yang ada untuk memastikan kesesuaiannya dengan standar industri dan biaya hidup aktual. Peninjauan ini bisa melibatkan survei pasar gaji dan analisis biaya hidup lokal. Selain itu pihak manajemen juga dapat melampirkan struktur gaji yang berisi komponen gaji yang diterima karyawan. Mengadakan pertemuan antara manajemen dan karyawan untuk memberikan pengertian tentang kebijakan penggajian yang dikaitkan dengan kinerja, dan laba perusahaan dan kondisi keuangan perusahaan. Ini akan membantu mengurangi ketidakpuasan dan memperkuat kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Selanjutnya, berdasarkan hasil peninjauan ulang, manajemen mungkin perlu mempertimbangkan peningkatan gaji untuk memastikan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka jika kondisi keuangan perusahaan memungkinkan. Hal ini juga akan membantu meningkatkan motivasi karyawan. Dengan menerapkan solusi-solusi ini, perusahaan dapat memperbaiki persepsi karyawan mengenai keadilan dan kecukupan gaji, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka.

Insentif, Bonus dan Tunjangan

Manajemen menganggap insentif sebagai alat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kemudian karyawan secara umum merasa insentif yang telah diberikan dapat bermanfaat, meskipun ada dua orang yang belum pernah menerima insentif karena mereka masih baru. Insentif yang diterima termasuk bonus ketika penjualan meningkat dan bonus bagi karyawan terbaik dan bonus yang lainnya. Dalam menghadapi insentif ini, pihak manajemen dapat mengadakan sesi sosialisasi untuk menjelaskan tujuan pemberian insentif serta landasan nominal insentif dan syarat menerima insentif bagi karyawan.

Perihal bonus, Manajemen menganggap pemberian bonus sebagai bentuk apresiasi dan motivasi tambahan. Karyawan merasa bonus merupakan penghargaan penting atas kerja keras mereka. Tunjangan seperti transportasi, makan, dan THR dianggap penting juga oleh manajemen untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Hal ini juga sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Semua karyawan sepakat bahwa tunjangan yang diberikan sangat bermanfaat. Karyawan mengapresiasi tunjangan yang diberikan, menunjukkan bahwa tunjangan tersebut efektif dalam mendukung kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertahankan kebijakan tunjangan yang ada sambil terus mengevaluasi relevansinya sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Asuransi

Manajemen mengakui pentingnya asuransi untuk keamanan dan kesejahteraan karyawan, tetapi belum sepenuhnya merealisasikannya. Dari Perspektif Karyawan juga sepakat akan pentingnya asuransi, tetapi mereka belum mendapatkan fasilitas tersebut. Sehingga baik manajemen maupun karyawan memahami pentingnya asuransi untuk keamanan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempercepat proses implementasi asuransi dengan menjadwalkan target waktu yang jelas untuk mengurangi kekhawatiran mereka.

Cuti

Pihak manajemen mengakui pentingnya kebijakan cuti untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, begitupun karyawan merasakan kebijakan cuti dianggap memadai dan membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan mengapresiasi adanya cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti bersama pada hari-hari besar. Namun, beberapa karyawan mengeluhkan sulitnya pengajuan cuti ketika ada keperluan mendadak atau melebihi batas jatah cuti. Oleh karena itu, pihak manajemen sebaiknya memberikan lagi pemahaman tentang kebijakan cuti ini agar karyawan bisa lebih bijak dalam menggunakan hak cuti tersebut sesuai dengan aturan yang ada, selain itu manajemen dapat menerapkan sistem cuti yang lebih fleksibel dengan mekanisme khusus untuk keperluan mendadak.

Fasilitas

Pihak manajemen berkomitmen menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Owner memastikan adanya fasilitas seperti ruang istirahat, makan, parkir, dan program pelatihan. Manajer menyatakan fasilitas dirancang untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Supervisor mendukung bahwa fasilitas yang ada cukup baik dan menunjang kinerja karyawan, dengan perbedaan fasilitas berdasarkan posisi dan tanggung jawab. Karyawan merasa fasilitas yang disediakan cukup baik dan mendukung kenyamanan mereka selama bekerja, begitupula dengan fasilitas ruang istirahat, makan, parkir, dan toilet. Namun, beberapa karyawan menginginkan perbaikan atau penambahan fasilitas seperti smoking room, loker, dan peningkatan ruang istirahat yang lebih luas. Dalam hal ini pihak manajemen perlu mempertimbangkan penyediaan fasilitas lain yang dibutuhkan karyawan. Selain itu pihak manajemen membuat kotak saran tentang fasilitas yang diperlukan karyawan.

Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Dan Karyawan

Kuantitas dan Kualitas Hasil Kinerja

Dari perspektif manajemen, mayoritas karyawan menunjukkan produktivitas yang baik, tetapi perhatian khusus diperlukan untuk karyawan waiters yang bekerja dengan santai atau cenderung lambat. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, meskipun ada beberapa yang belum optimal dalam hal produktivitas. Dari sudut pandang karyawan, mereka umumnya merasa telah bekerja dengan baik, meskipun ada yang mengakui bahwa mereka cenderung bekerja dengan santai. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pengawasan atau ketidakpuasan atas insentif yang diterima. Solusi yang diusulkan meliputi peningkatan pengawasan untuk memastikan semua karyawan bekerja dengan optimal dan pemberian insentif tambahan bagi yang menunjukkan peningkatan produktivitas. Pada aspek kualitas, Manajemen menilai bahwa kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan cukup baik, tanpa adanya keluhan dari pelanggan atau teguran dari supervisor. Karyawan juga merasa percaya diri dengan kualitas layanan yang mereka berikan, serta mencatat tidak adanya keluhan dari pelanggan atau teguran dari atasan untuk mempertahankan standar ini, manajemen harus terus mendorong karyawan untuk mempertahankan pelayanan yang baik tersebut. Selain itu manajemen bisa menyediakan kotak saran dan survey sederhana atas pelayanan dari pelanggan secara berkala dalam memastikan bahwa kualitas layanan tetap terjaga.

Efisiensi

Dari perspektif manajemen, sebagian besar karyawan mampu menggunakan sumber daya dengan baik, menunjukkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Namun, meskipun performa umumnya baik, ada area yang perlu ditingkatkan, terutama di dapur. Efisiensi di dapur menjadi fokus utama untuk perbaikan, karena kesalahan dalam menyajikan makanan dapat mengakibatkan pemborosan bahan dan sumber daya. Hal tersebut juga sejalan dari sisi mayoritas karyawan yang merasa efisien dalam menyelesaikan tugas mereka, namun mereka juga mengakui bahwa efisiensi di dapur perlu ditingkatkan, koordinator dan manajer perlu memastikan efisiensi dalam hal ini. Mereka menyadari pentingnya ketelitian dalam menyajikan makanan untuk menghindari kesalahan yang dapat menyebabkan pemborosan bahan. Kesalahan dalam penyajian tidak hanya menghambat efisiensi operasional tetapi juga mengurangi pemanfaatan bahan yang ada dengan baik.

Disiplin Kerja

Meskipun mayoritas karyawan mematuhi aturan, masih ada keterlambatan dan ketidakhadiran yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Manajemen mengidentifikasi masalah ini sebagai area yang memerlukan perbaikan untuk menjaga produktivitas dan suasana kerja yang positif. Sebagian

besar karyawan mematuhi aturan yang ada, namun mereka mengakui adanya beberapa kasus keterlambatan yang mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Keterlambatan dan ketidakhadiran dapat mempengaruhi suasana kerja dan produktivitas tim. Sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan penegakan aturan disiplin dengan pemberian sanksi yang tegas untuk keterlambatan dan ketidakhadiran. Selain itu, perlu juga untuk mengadakan program motivasi dan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan kedisiplinan yang baik secara konsisten.

Inisiatif

Beberapa karyawan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, namun masih diperlukan dorongan lebih lanjut untuk meningkatkan inisiatif di seluruh tim. Manajemen melihat ini sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Beberapa karyawan merasa mereka dapat mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas mereka, meskipun mereka menyadari bahwa ada kebutuhan untuk lebih banyak support (dorongan) seperti mendapatkan bimbingan atau arahan dari manajemen kepada karyawan dalam mengambil inisiatif dan mengembangkan ide-ide mereka. Beberapa karyawan sudah menunjukkan inisiatif yang baik, namun tidak merata di seluruh tim. Kurangnya dorongan dari manajemen mungkin menjadi penyebab inisiatif yang belum optimal, sehingga karyawan yang belum memiliki semangat atau moral dalam bekerja akhirnya tidak memiliki inisiatif yang diperlukan. Pihak manajemen perlu untuk menyediakan pelatihan dan workshop berkaitan dengan masalah ini.

Ketelitian

Karyawan telah menunjukkan tingkat ketelitian yang baik, namun manajemen menekankan perlunya terus mendorong untuk meminimalkan kesalahan. Hal ini penting untuk menjaga kualitas kerja dan menghindari potensi masalah yang dapat timbul akibat ketidakteelitian. Sedangkan sebagian besar karyawan merasa mereka sudah cukup teliti dalam menjalankan tugas mereka, dan mereka juga menyadari pentingnya mengurangi kesalahan. Kesadaran karyawan akan pentingnya mengurangi kesalahan menunjukkan komitmen mereka terhadap kualitas kerja. Dalam hal ini, pihak manajemen dapat mengimplementasikan sistem kontrol kualitas yang ketat untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan teliti. Selain itu, dapat juga memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan ketelitian karyawan dan memperkenalkan metode kerja yang dapat meminimalkan kesalahan.

Kepemimpinan

Dari perspektif manajemen, para koordinator menunjukkan kepemimpinan yang baik, namun ada kebutuhan untuk pembinaan lebih lanjut guna menumbuhkan keterampilan kepemimpinan bagi seluruh karyawan. Manajemen menyadari bahwa keterampilan kepemimpinan yang kuat diperlukan di semua tingkatan organisasi untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Sementara itu, karyawan merasa kurang mendapat kesempatan untuk memimpin, menunjukkan perlunya lebih banyak peluang bagi mereka untuk mengembangkan dan menampilkan keterampilan kepemimpinan. Solusi yang diusulkan memberikan kesempatan dan tanggungjawab memimpin sebagai koordinator secara bergiliran (rotasi) agar karyawan yang belum pernah memimpin mendapatkan kesempatan yang sama dan melihat potensi karyawan.

Kejujuran

Manajemen menilai tingkat kejujuran karyawan cukup memuaskan, tetapi menekankan pentingnya terus memantau dan mendorong integritas dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan merasa mereka telah menjalankan pekerjaan dengan jujur dan berkomitmen untuk selalu terbuka dalam hal pekerjaan. Analisis ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum sudah menjalankan pekerjaan mereka dengan jujur dan menunjukkan komitmen yang baik dalam bekerja. Namun, pemantauan terus-menerus tetap diperlukan untuk memastikan bahwa tingkat kejujuran tetap terjaga. Solusi yang diusulkan meliputi memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat kejujuran dan integritas dan mendorong mereka untuk melaporkan segala bentuk ketidakjujuran yang mereka ketahui.

Kreativitas

Dari perspektif manajemen, ada tingkat kreativitas yang baik dalam meningkatkan proses kerja, tetapi diperlukan lebih banyak ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kreativitas. Beberapa karyawan merasa kurang kreatif dalam beberapa hal, sementara yang lain merasa cukup kreatif. Ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kreativitas di antara karyawan. Analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam tingkat kreativitas di antara

karyawan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk kreatif, kurangnya dimotivasi, ataupun karena masalah yang berasal dari karyawan tersebut yang tidak kreatif. Manajemen perlu menciptakan lebih banyak peluang bagi karyawan untuk mengekspresikan dan mengembangkan ide-ide kreatif mereka, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreatifitas.

Kepuasan Karyawan Perspektif Manajemen Dan Karyawan

Kesesuaian Pekerjaan

Manajemen sangat memperhatikan kemampuan dan posisi yang cocok untuk karyawan sejak awal proses rekrutmen. Ini dilakukan untuk memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga dapat bekerja secara optimal dan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Dari perspektif karyawan, tingkat kecocokan dengan pekerjaan bervariasi. Tiga karyawan merasa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja. Satu karyawan menganggap pekerjaannya lumayan dan termotivasi oleh kebutuhan finansial. Beberapa karyawan mengisi posisi karena ketersediaan lowongan meskipun awalnya tidak tertarik. Dua karyawan bekerja di luar bidang kemampuan mereka karena kebutuhan finansial, dan dua lainnya tidak terlalu mempermasalahakan kesesuaian pekerjaan selama mendapatkan penghasilan. Analisis menunjukkan Manajemen berfokus pada penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan, yang merupakan langkah positif. Banyak karyawan memilih pekerjaan bukan karena minat, tetapi karena kebutuhan finansial dan ketersediaan peluang. Variasi dalam preferensi karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi. Dalam hal ini manajemen dapat mengembangkan program konseling dan manajemen karier untuk membantu karyawan menemukan posisi yang benar-benar sesuai dengan keterampilan dan minat mereka sehingga mengembangkan keterampilan yang relevan. Kemudian lakukan penilaian berkala tentang kesesuaian pekerjaan dan kepuasan karyawan.

Menyenangi dan Mencintai Pekerjaan

Manajemen menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan karyawan. Mereka memastikan pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu, serta memberikan insentif, bonus, dan tunjangan. Selain itu, penghargaan terhadap karyawan terbaik merupakan salah satu cara untuk menghargai kinerja mereka dan mendorong karyawan untuk menyenangkan pekerjaan mereka. Empat karyawan menikmati pekerjaan mereka di SAE Street Food, dengan dua di antaranya sangat mencintai dan berdedikasi pada pekerjaannya. Dua lainnya selalu berusaha untuk memiliki rasa cinta dan dedikasi. Seorang karyawan jarang absen sebagai bukti menikmati pekerjaan dan dedikasinya. Namun, ada karyawan yang kesulitan di awal tetapi mulai terbiasa meski belum sepenuhnya mencintai pekerjaannya. Tiga karyawan lebih berusaha menikmati pekerjaan daripada benar-benar menikmatinya, dengan dedikasi yang terbatas. Sementara itu, seorang karyawan merasa lelah terkait gaji tetapi berusaha menikmati pekerjaannya dan belum yakin akan rasa cinta dan dedikasinya. Analisis menunjukkan Fasilitas dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan dan kenyamanan karyawan. Kemudian pemberian insentif, bonus, dan penghargaan membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, Beberapa karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan menemukan kecocokan dengan pekerjaan mereka. Pihak manajemen dapat mempertahankan lingkungan kerja yang positif tersebut dan melakukan pendekatan untuk menggali permasalahan dari karyawan yang masih terlihat belum menyukai pekerjaannya. Pihak manajemen juga perlu memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan untuk mengurangi kelelahan sehingga produktivitas kerja tidak terganggu.

Budaya Kerja

Manajemen di SAE Street Food fokus pada penerapan budaya kerja yang berbasis pada kerjasama, kekeluargaan, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas kerja keras serta prestasi. Mereka menekankan kolaborasi tim, inovasi, dan saling mendukung antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pandangan karyawan terhadap budaya kerja bervariasi. Sebagian karyawan merasa bahwa budaya kerja cukup positif dan nyaman. Namun, sebagian karyawan lain merasa agak kurang nyaman karena adanya kecenderungan beberapa karyawan membentuk kelompok, kurang adanya rasa kekeluargaan, tidak berbau, serta kurangnya kerja sama atau kekompakan. Mereka masih berusaha untuk beradaptasi. Ada juga karyawan yang tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja atau lebih bersikap cuek terhadap lingkungan kerjanya. Terjadinya kelompok-kelompok kecil dapat menyebabkan perpecahan dan kurangnya rasa kekeluargaan. Proses adaptasi beberapa karyawan yang kurang lancar bisa menjadi penyebab ketidakkompakan sebagai tim kerja. Pihak manajemen dapat melaksanakan sesi

team building secara berkala untuk meningkatkan rasa kekeluargaan dan kerjasama. Selain itu, meningkatkan komunikasi terbuka melalui feedback (umpan balik) rutin dari karyawan untuk memahami permasalahan budaya kerja dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Etos Kerja

Pihak manajemen menyatakan bahwa meskipun ada beberapa karyawan yang sering izin, secara keseluruhan etos kerja karyawan dianggap cukup baik. perusahaan menjaga etos kerja dengan memberikan contoh yang baik, penghargaan, dan pelatihan. Dari perspektif karyawan, sebagian karyawan menyatakan bahwa etos kerja di SAE Street Food cukup baik dan sesuai dengan ekspektasi mereka meskipun beberapa karyawan sering tidak masuk. Selain itu, karyawan lainnya tidak tahu mengenai etos kerja karyawan di SAE Street Food dan menyatakan bahwa menilai etos kerja bukan ranah mereka, mereka tidak berani menilai etos kerja karyawan di SAE Street Food. Ketidakhadiran dari beberapa karyawan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan lainnya. Beberapa karyawan merasa kurang informasi atau tidak yakin tentang standar etos kerja di perusahaan. Dalam hal ini, pihak manajemen mengevaluasi tentang kesadaran karyawan atas etos kerja, disiplin, tanggungjawab dan citra perusahaan melalui berbagai upaya. Selain itu manajemen dapat memperkuat sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan etos kerja yang baik dan menerapkan sanksi yang adil bagi mereka yang sering absen tanpa alasan jelas.

Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Pihak manajemen di SAE Street Food sangat memperhatikan disiplin kerja dan prestasi karyawan. Owner menekankan bahwa penilaian disiplin kerja didasarkan pada kehadiran, kontribusi, dan kualitas hasil kerja. Karyawan terbaik diakui secara khusus. Manajer menambahkan bahwa disiplin ditingkatkan melalui peraturan kerja yang jelas, sanksi yang tepat, dan edukasi tentang pentingnya disiplin. Prestasi kerja diukur dengan target yang jelas, evaluasi rutin, serta umpan balik dan penghargaan untuk kinerja yang baik. Supervisor mengonfirmasi penggunaan Key Performance Indicators (KPI) dan penilaian berkala untuk menilai prestasi kerja, dengan pemberian penghargaan dan feedback (umpan balik) konstruktif bagi karyawan. Pandangan karyawan terhadap disiplin dan prestasi kerja di perusahaan ini bervariasi. 3 karyawan menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja di perusahaan ini cukup baik. Mereka merasa bahwa aturan dan kebijakan yang ada cukup jelas dan diterapkan dengan konsisten, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional. Namun, 6 karyawan lainnya berpendapat bahwa disiplin kerja belum optimal dan masih banyak yang perlu ditingkatkan. Mereka mengamati bahwa ada sejumlah karyawan yang sering tidak masuk kerja, menunjukkan bahwa aturan disiplin belum sepenuhnya efektif. Hal tersebut menunjukkan adanya celah dalam penerapan kebijakan disiplin yang perlu diperbaiki oleh manajemen. Ada juga 1 karyawan yang memilih untuk tidak memberikan komentar ("no comment") mengenai disiplin kerja. Hal ini mungkin menunjukkan ketidakpastian atau ketidakpuasan yang tidak diungkapkan secara langsung, yang juga perlu diperhatikan oleh manajemen. Dalam hal prestasi kerja, 4 karyawan menilai bahwa kinerja mereka cukup baik dan merasa bahwa hasil kerja atau prestasi mereka diakui serta dihargai. Mereka merasa puas dengan sistem pengakuan yang ada, baik melalui pujian langsung, penghargaan formal atau yang lainnya. Namun, 6 karyawan lainnya merasa bahwa gaji yang mereka terima kurang seimbang dengan kinerja mereka sehingga mereka beranggapan bahwa hasil kerja atau prestasinya masih kurang dihargai. Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki peraturan yang jelas, implementasi disiplin kerja masih kurang konsisten. Hal ini terbukti dari beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja, menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk memperkuat dan menegakkan kebijakan disiplin dengan lebih tegas. Selain itu, meskipun ada sistem pengakuan prestasi, karyawan merasa bahwa penghargaan dalam bentuk finansial (gaji) belum cukup memadai. Hal ini mempengaruhi persepsi mereka terhadap penghargaan kinerja atau prestasi dan dapat berdampak negatif pada motivasi kerja. Dengan mengatasi masalah disiplin dan memperbaiki sistem penghargaan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan tim. Upaya yang dapat dilakukan pihak manajemen yaitu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dan meraih prestasi kerja. Memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan disiplin kerja dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar. Kemudian Menyediakan lebih banyak penghargaan non-finansial seperti sertifikat, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karier untuk meningkatkan motivasi karyawan yang berprestasi.

Komunikasi

Manajemen SAE Street Food menganggap komunikasi antar karyawan sangat penting. Mereka membangun komunikasi yang baik melalui pertemuan rutin, sesi umpan balik, dan saluran komunikasi seperti kotak saran. Tujuan mereka adalah untuk menciptakan lingkungan di mana

setiap karyawan merasa didengar dan dihargai. Sementara perspektif karyawan, ada beberapa karyawan merasa bahwa kualitas komunikasi dengan manajemen cukup baik dan mereka merasa didengar dan dipahami. Namun, ada juga beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka jarang berkomunikasi dengan pihak manajemen atau bahkan tidak tahu apakah mereka didengar atau tidak. Analisis menunjukkan pihak Manajemen telah menciptakan berbagai saluran komunikasi untuk memastikan karyawan dapat menyampaikan ide dan kekhawatiran mereka. Namun, masih ada karyawan yang merasa jarang berkomunikasi dengan manajemen. Terdapat kesenjangan dalam persepsi antara manajemen dan karyawan tentang kualitas dan frekuensi komunikasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya inisiatif dari kedua belah pihak untuk berkomunikasi secara terbuka. Dalam hal ini, pihak manajemen dapat meningkatkan komunikasi dengan karyawan, dengan melakukan pendekatan secara personal, kemudian pihak manajemen juga dapat mendorong karyawan agar dapat berkomunikasi satu sama lain dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan *capacity building* (pembangunan kapasitas) atau kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan dan manajemen.

Imbalan yang Sudah Disepakati (*Contingent Reward*)

Manajemen memastikan bahwa semua imbalan yang diberikan sesuai dengan yang disepakati, dengan melakukan peninjauan gaji secara berkala dan terbuka terhadap masukan dari karyawan mengenai imbalan. Sementara Sebagian karyawan merasa bahwa imbalan yang telah disepakati, seperti bonus atau insentif, diberikan dengan adil dan tepat waktu. Namun, ada juga karyawan yang merasa perlu adanya peningkatan dan penyesuaian, terutama terkait perbedaan gaji antara karyawan lama dan baru. Terdapat ketidakpuasan dari sebagian karyawan terkait perbedaan gaji antara karyawan lama dan baru, yang mungkin mempengaruhi persepsi mereka terhadap keadilan imbalan. Manajemen perlu mengevaluasi sistem kompensasi yang efektif sehingga mampu meminimalisir ketidakpuasan karyawan atas kompensasi.

Prosedur Pelaksanaan Kerja/Standar Operasional Prosedur (SOP)

Manajemen menilai penerapan SOP cukup baik dan mereka melakukan audit rutin serta memberikan pelatihan ulang jika diperlukan untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap SOP. Karyawan merasa bahwa SOP sangat membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka selalu memeriksa ulang pekerjaan mereka untuk memastikan semuanya berjalan dengan baik sesuai SOP. Karyawan merasa SOP membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan mereka berusaha untuk selalu mengikuti SOP. Pelatihan ulang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi SOP secara konsisten. Meskipun penerapan SOP dianggap cukup baik, masih diperlukan perhatian terus menerus untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi SOP dengan konsisten. Hal ini memerlukan pendekatan yang berkelanjutan dalam pelatihan, pemantauan, dan penilaian terhadap kepatuhan terhadap SOP. Pihak manajemen melakukan evaluasi berkala terhadap pemahaman dan penerapan SOP oleh karyawan.

Ketidakhadiran Karyawan

Tanggapan Owner, Manajer, dan Supervisor: Mereka memiliki kebijakan yang jelas terkait penanganan ketidakhadiran karyawan, termasuk penilaian terhadap alasan ketidakhadiran dan upaya untuk memastikan kelancaran operasional. Selain itu, mereka juga memberikan alternatif atau solusi jika diperlukan. Beberapa karyawan merasa terganggu dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi di tempat kerja. Mereka merasakan dampaknya dalam peningkatan beban kerja dan mungkin kesulitan dalam menjaga kelancaran operasional. Dalam hal ini pihak manajemen dapat melakukan analisis menyeluruh terhadap penyebab ketidakhadiran dan mengidentifikasi solusi yang sesuai untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran. Kemudian menerapkan kebijakan atau insentif yang mendorong karyawan untuk hadir secara teratur, seperti program bonus hadir atau penghargaan untuk kehadiran yang baik. Selanjutnya, menyediakan fleksibilitas kerja atau jadwal yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk mengurangi potensi ketidakhadiran yang tidak diperlukan.

Keinginan untuk Pindah Tempat Kerja

Pendapat Owner, Manajer, dan Supervisor: Mereka berkomitmen untuk mendengarkan alasan karyawan yang ingin pindah tempat kerja dan mencoba mencari solusi yang sesuai. Selain itu, mereka juga berusaha menjaga hubungan profesional dan memberikan peluang pengembangan karir. Perspektif karyawan, beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan tidak memiliki keinginan untuk pindah, sementara yang lain mempertimbangkan untuk pindah terutama jika ada masalah terkait gaji atau peluang karir yang terbatas. Keinginan untuk pindah tempat kerja bisa menjadi indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja atau peluang

karir di perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada kehilangan karyawan yang cakap dan berpengalaman bagi perusahaan. Pihak manajemen dapat melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengidentifikasi masalah yang mungkin memicu keinginan untuk pindah. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antara manajemen dan karyawan untuk memahami kebutuhan dan keinginan mereka dengan lebih baik serta membuat manajemen karir yang efektif. Indikator dari Keinginan untuk pindah tempat kerja dapat mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja atau peluang karir di perusahaan. Ini berpotensi menyebabkan kehilangan karyawan berpengalaman bagi perusahaan. Manajemen, termasuk owner, manajer, dan supervisor, berkomitmen untuk mendengarkan alasan karyawan yang ingin pindah dan mencari solusi yang sesuai. Mereka juga berusaha menjaga hubungan profesional dan memberikan peluang pengembangan karir. Namun, beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan tidak memiliki keinginan untuk pindah, sementara yang lain mempertimbangkan untuk pindah terutama jika ada masalah terkait gaji atau peluang karir yang terbatas.

Gaji, Fasilitas dan Pengawasan

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa sebagian karyawan di SAE Street Food merasa puas dengan beberapa aspek seperti tingkat gaji, fasilitas, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan. Namun, untuk gaji sebagian besarnya belum merasa puas. Sebagian karyawan merasa bahwa tingkat gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan atau kontrak yang telah disepakati, sebagian besar lainnya merasa sebaliknya, namun merasa puas dengan fasilitas yang memadai. Sistem pengawasan yang diterapkan juga tidak menimbulkan rasa tidak nyaman bagi kebanyakan karyawan. Analisis menunjukkan, beberapa karyawan menyatakan keinginan untuk peningkatan gaji karena merasa bahwa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dari segi pengawasan, kebanyakan dari mereka tidak merasa terganggu oleh sistem pengawasan yang diterapkan. Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap struktur gaji perusahaan untuk memastikan keadilan internal, keadilan eksternal dan keadilan individual agar karyawan merasa puas. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan survei secara berkala untuk mengumpulkan masukan dari karyawan tentang fasilitas dan lingkungan kerja, serta melakukan perbaikan atau peningkatan berdasarkan hasil survei tersebut. Dalam hal sistem pengawasan, penting untuk memastikan bahwa komunikasi terbuka dilakukan antara manajemen dan karyawan, sehingga karyawan memahami hakikat pengawasan tersebut bagi produktivitas mereka. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sambil tetap memastikan keberlanjutan perbaikan-perbaikan yang terus menerus.

KESIMPULAN

Sistem Kompensasi Perspektif Manajemen dan Karyawan

Terdapat perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai sistem kompensasi. Manajemen secara umum merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah memadai, mencakup gaji, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, cuti, dan fasilitas kerja. Menurut manajemen, gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar industri, insentif dan bonus sudah mampu memberikan motivasi kepada karyawan, tunjangan sudah membantu kebutuhan sehari-hari karyawan, dan fasilitas kerja dinilai sudah cukup memadai.

Namun, dari sudut pandang karyawan, terdapat ketidakpuasan terkait gaji karena sebagian besar merasa gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidup mereka. Meski karyawan umumnya puas dengan insentif dan bonus yang diberikan, ada sebagian kecil yang menginginkan bonus lebih besar. Tunjangan yang diberikan dianggap bermanfaat, tetapi dalam hal asuransi, karyawan menyadari belum adanya fasilitas asuransi yang disediakan oleh manajemen. Selain itu, kebijakan cuti dianggap menyulitkan dalam proses pengajuannya. Kemudian beberapa karyawan merasa fasilitas kerja sudah cukup, namun ada beberapa karyawan lainnya yang mengusulkan peningkatan atau penambahan fasilitas tertentu.

Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen dan Karyawan

Terdapat kesamaan dan perbedaan pandangan antara manajemen dan karyawan mengenai kinerja karyawan. Manajemen dan karyawan sependapat bahwa mayoritas karyawan telah menunjukkan produktivitas yang baik, meskipun masih ada beberapa karyawan yang bekerja dengan santai. Keduanya juga sepakat bahwa kualitas layanan dari karyawan sudah baik, terbukti dengan tidak adanya keluhan dari pelanggan atau teguran dari supervisor sejauh ini. Dalam hal efisiensi kerja, kedua pihak mengakui adanya kebutuhan untuk peningkatan, terutama di dapur, terkait dengan penggunaan bahan makanan yang sering terbuang. Kedisiplinan menjadi perhatian manajemen dan diakui oleh karyawan, dengan beberapa kasus keterlambatan yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Mengenai inisiatif, baik manajemen maupun karyawan menyadari perlunya

dorongan dan motivasi lebih agar inisiatif meningkat di seluruh tim. Tingkat ketelitian karyawan dinilai baik oleh kedua pihak, namun perlu terus diperhatikan agar dapat mengurangi kesalahan lebih lanjut. Kepemimpinan di kalangan koordinator dinilai cukup baik oleh manajemen dan karyawan, namun ada kebutuhan untuk pembinaan lebih lanjut guna menumbuhkan kepemimpinan di seluruh karyawan dan memberikan kesempatan lebih banyak bagi karyawan untuk memimpin. Kejujuran dianggap memuaskan oleh kedua pihak dan perlu dipertahankan. Sementara itu, kreativitas karyawan perlu ditingkatkan, karena beberapa karyawan merasa kurang kreatif dan membutuhkan lebih banyak motivasi untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Keseluruhan pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan umumnya positif, masih ada beberapa area yang memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kepuasan Karyawan Perspektif Manajemen dan Karyawan

Terdapat berbagai pandangan mengenai kepuasan karyawan. Manajemen merasa bahwa mereka telah menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dengan perhatian pada kesejahteraan dan pengembangan melalui rekrutmen yang tepat, lingkungan kerja yang positif, budaya kerja berbasis kerjasama, serta sistem penghargaan yang adil. Namun, dari perspektif karyawan, terdapat variasi dalam kesesuaian pekerjaan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Beberapa karyawan merasa pekerjaannya sudah sesuai dengan minat dan keahlian mereka, serta memiliki kecintaan terhadap pekerjaan tersebut. Sementara terdapat karyawan lain yang bekerja hanya karena kebutuhan finansial saja dan masih merasakan ketidakcocokan dengan minat dan keahlian mereka. Budaya kerja dinilai positif oleh sebagian besar karyawan, namun terdapat beberapa karyawan lain yang merasa kurang nyaman karena kurangnya rasa kekeluargaan dan kerjasama. Manajemen menganggap etos kerja karyawan belum sesuai harapan, sementara karyawan juga mengakui bahwa ada beberapa karyawan yang sering tidak hadir dan belum memahami sepenuhnya etos kerja yang diharapkan. Disiplin kerja menurut manajemen perlu perbaikan, sama halnya dengan pandangan karyawan yang juga merasa disiplin kerja perlu ditingkatkan. Manajemen menilai prestasi kerja sudah baik dengan adanya sistem penghargaan dan penilaian kinerja, namun karyawan merasa bahwa gaji yang tidak sesuai mempengaruhi penilaian mereka terhadap penghargaan atas kinerja mereka. Komunikasi dinilai cukup baik oleh sebagian besar karyawan, namun beberapa karyawan lain merasa kurang berkomunikasi dengan pihak manajemen. Beberapa karyawan juga menilai imbalan sudah adil, tetapi ada juga yang merasa perlu peningkatan dan penyesuaian. Prosedur pelaksanaan kerja atau SOP dinilai sudah baik karena membantu karyawan dalam menjalankan tugas, namun perlu penegasan untuk meningkatkan kepatuhan yang lebih baik. Ketidakhadiran karyawan menjadi perhatian baik dari pihak manajemen maupun karyawan, dengan beberapa karyawan merasa tidak terlalu terganggu, sementara beberapa karyawan yang lain merasa kewalahan ketika rekan kerja tidak hadir. Beberapa karyawan memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja, terutama jika gaji tidak meningkat, kemudian terkait gaji, sebagian karyawan merasa puas, tetapi mayoritas merasa perlu peningkatan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Fasilitas kerja dinilai memadai, namun ada masukan untuk penambahan fasilitas tertentu. Pengawasan oleh manajemen dinilai cukup baik, namun terdapat beberapa karyawan yang merasa canggung dengan sistem pengawasan yang ada dan mengusulkan agar pengawasan dilakukan dengan cara yang lebih nyaman

SARAN

Dari temuan dalam penelitian tentang perbedaan perspektif sistem penggajian antara manajemen dan karyawan sae street food di kota bandung, sejumlah saran penting dapat diajukan untuk berbagai pihak terkait, diantaranya :

Sistem Kompensasi Perspektif Manajemen dan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk mengatasi perbedaan pandangan antara manajemen dan karyawan terkait sistem kompensasi, yaitu : Manajemen harus melakukan evaluasi terhadap struktur gaji, memastikan gaji yang diberikan sesuai dengan standar industri dan kebutuhan hidup karyawan. Insentif dan bonus perlu ditinjau ulang untuk lebih variatif dan adil, sehingga dapat memotivasi semua karyawan. Manajemen juga harus mempertimbangkan penyediaan fasilitas asuransi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kemudian yang paling penting manajemen harus memberikan pengertian tentang penentuan kompensasi berdasarkan kondisi keuangan yang dimiliki agar kedua pihak saling memahami. Prosedur cuti yang ada perlu disederhanakan untuk memudahkan karyawan dalam pengajuannya. Selain itu, fasilitas kerja yang ada harus dievaluasi dan ditingkatkan berdasarkan masukan dari karyawan, agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dialog terbuka antara manajemen dan karyawan harus diadakan secara rutin untuk mendengarkan umpan balik mengenai sistem kompensasi. Penilaian berkala terhadap sistem

kompensasi juga diperlukan untuk memastikan relevansi dan kesesuaiannya dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, diharapkan perbedaan pandangan ini dapat diminimalkan, sehingga karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif.

Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen dan Karyawan

Berdasarkan analisis pandangan antara manajemen dan karyawan mengenai kinerja karyawan, berikut adalah beberapa saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki area yang memerlukan perhatian, yaitu : peningkatan efisiensi kerja di area dapur dengan mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada manajemen bahan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi pemborosan dan meningkatkan pengelolaan sumber daya. Selain itu, diperlukan langkah-langkah untuk memperbaiki kedisiplinan, seperti pengenalan sistem absensi yang lebih efektif dan penerapan kebijakan kedisiplinan yang lebih tegas untuk memastikan ketepatan waktu dan konsistensi aturan. Manajemen juga perlu mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan dengan cara menyediakan pelatihan yang mengembangkan kemampuan berpikir inovatif dan memberikan penghargaan bagi ide-ide baru yang berhasil diimplementasikan. Selanjutnya, penting bagi manajemen untuk mengembangkan kepemimpinan bagi seluruh karyawan bukan hanya berfokus kepada koordinator yaitu dengan program pembinaan yang terstruktur, seperti pelatihan kepemimpinan dan pemberian kesempatan untuk memimpin proyek atau tim. Meskipun tingkat ketelitian dianggap baik, tetap diperlukan upaya untuk mengidentifikasi penyebab kesalahan dan mengimplementasikan perbaikan yang sesuai. Penggunaan teknologi atau prosedur yang lebih terstruktur dapat membantu mengurangi kesalahan lebih lanjut. Kemudian untuk mempertahankan standar kejujuran dalam budaya kerja, diperlukan komitmen dari manajemen untuk mempromosikan transparansi dan membangun sistem komunikasi yang terbuka. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan sesi diskusi rutin dan pembangunan mekanisme umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka dengan bebas. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan efisien untuk seluruh karyawan.

Kepuasan Karyawan Perspektif Manajemen dan Karyawan

Berdasarkan analisis mengenai kepuasan karyawan dari perspektif manajemen dan karyawan, berikut adalah beberapa saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan dan mengatasi perbedaan pandangan, yaitu : Manajemen perlu memperdalam proses rekrutmen dengan fokus yang lebih besar pada kesesuaian antara minat dan keahlian karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan metode evaluasi selama proses wawancara, sehingga memastikan bahwa karyawan yang direkrut benar-benar cocok dengan peran dan tanggung jawab yang akan diemban. Selanjutnya, perlu diperkuat budaya kerja yang inklusif dan berbasis kerjasama. Manajemen dapat mengadakan kegiatan atau program yang mempromosikan kolaborasi tim dan membangun rasa kekeluargaan di antara karyawan. Ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi, tetapi juga mengurangi potensi konflik dan meningkatkan produktivitas. Penting juga untuk memberdayakan karyawan dengan pengetahuan yang lebih baik tentang etos kerja yang diharapkan dan menegakkan disiplin yang konsisten di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan tambahan atau penyusunan kebijakan yang jelas tentang standar kinerja dan perilaku yang diterima di organisasi. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem kompensasi dan penghargaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penilaian prestasi dan imbalan yang diberikan adil dan dapat memotivasi karyawan. Selain imbalan finansial, pengakuan non-finansial dan jalan karir yang jelas juga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Terakhir, perlu ditingkatkan komunikasi internal untuk memastikan aliran informasi yang tepat dan tepat waktu di antara semua tingkatan organisasi. Pengawasan yang lebih baik juga perlu dipertimbangkan dengan memperhatikan kenyamanan karyawan, sehingga mereka merasa didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, diharapkan manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan mampu memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. (2022). SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LEPPANGANG KABUPATEN PINRANG (ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH). *Skripsi*.
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo: Insan Cendekia Mandiri.
- Amalli, A. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse Pt. Muliaglass. *Skripsi*.

- Angelia, K. P. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Hasil Melimpah Cilacap). *Skripsi*.
- Arisanti, Santoso, & Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Arwansyah, M., & Munawarah, I. (2023). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, UPAH LEMBUR, DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. DUA ELANG MAKMUR). *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 85-94.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Basrowi, & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, D. R. (2021). *Peranan Live Music Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen Di Cafe dan Resto Bandung*. Bandung: Polban.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Waca.
- Enny. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam N. Yanti, *PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KARO*. Berastagi: Skripsi.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*.
- Farisi, Irnawati, & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 15-33.
- Fauziah, N. A. (2022). Kerentanan Sosial Ekonomi Kelompok Wanita Tuna Susila Di Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Bina Karya Wanita Kediri. *Skripsi*.
- Fikriansyah. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM MOKAT*. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
- Fitri. (2022). *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja di PT. PLN Bakaru Parepare*. Parepare: Central Library Of State Of Islamic Institute Parepare.
- Hidayah, N. (2023, Februari 20). *Kenali Prosedur Sistem Penggajian Karyawan Cepat dan Efisien*. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/blog/prosedur-sistem-penggajian/>
- Humas Jabar. (2023, Desember 01). *Bey Machmudin Tetapkan UMK 2024 Kabupaten dan Kota Kota Bekasi Tertinggi, Banjar Terendah*. Diambil kembali dari Portal Jabar: <https://jabarprov.go.id/berita/bey-machmudin-tetapkan-umk-2024-kabupaten-dan-kota-kota-bekasi-tertinggi-banjar-terendah-11566>
- Irawan, Hasna, & Pahlevi. (2016). Sistem Informasi Perdagangan pada PT Yoltan Sari. *Abstraksi Jurnal POSITIF*.
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC). *Jurnal Manajemen Dewantara*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press.
- KBBI. (2023, Desember 18). *karyawan*. Diambil kembali dari kbbs Kemendikbud: <https://kbbs.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> dikunjungi pada 14
- Khadijah. (2021). Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Sekolah Ramah Anak di SD Negeri 28 Parepare. *Skripsi*.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 163-170.
- Linovhr. (2021, Maret 29). *Apa Itu F&B?* Diambil kembali dari linovhr: <https://www.linovhr.com/food-and-beverage-adalah/>
- Marchellin, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UIP3B SUMATRA UPT TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG. *Skripsi thesis, INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA*.
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). *Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*.
- Nugraha, M. H. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). *Sarjana thesis, Universitas Siliwangi*.
- Nurhayana. (2021). PENGARUH GAJI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MILANO PKS PINANG AWAN. *Skripsi*.

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. :. *Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74.
- nurrohmah, F., azizah, R. n., & sulaeman, A. w. (2023). *Metode dan Sistem pemberian kompensasi*. Diambil kembali dari academia.edu: <https://www.academia.edu/>
- Pramudya, A. (2023, September 15). *Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat*. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 26-39.
- Rahmawati, M., & Yaumaidzinnaimah, Y. (2021). Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Java Desktop. *JURNAL INOVTEK POLBENG SERI INFORMATIKA*.
- Ramadhan, F. D. (2022). Manajemen Dan Peran Manajer. *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA*.
- Rantnasari, I., & Ashandi, M. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 66-79.
- Reusi, A. P. (2019). Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Kota Bandung (Studi Deskriptif Kualitatif Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Komunitas Youtube Creator Bandung). *Skripsi*.
- Sa'adah, C. (2018). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM KONVEKSI DI DESA JEPANGPAKIS. *Skripsi*.
- Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sirait, A. S., & Mahyarni. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 70-80.
- Sonhaji, A. (2003). *Teknik Penulisan Lapangan Kualitatif Dan Penelitian Kualitatif Ilmu Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif , Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: alfabeta.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syanjaya, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BANK DKI Cabang Tanjung Priok). *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Umar Prayogo, N. (2021). ANALISIS FRAMING ROBERT N ENTMAN PADA PEMBERITAAN HOAX SEPUTAR "VAKSIN COVID 19" DI MEDIA ONLINE LIPUTAN 6.COM DAN KOMPAS.COM PADA 22 JUNI DAN 18 FEBRUARI 2021. *Skripsi*.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utama, A. (2019). PERAN LOCAL STRONGMAN PADA KONTESTASI POLITIK (Studi Terhadap Kemenangan Agus Sudrajat Pada Pilkades Desa Sinagar, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya). *Skripsi*.
- Vadila, W. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN PESERTA DIDIK BERBASIS ICT DI SMP MBS ZAM ZAM CILONGOK. *SKRIPSI*.
- Vany, D. M. (2020). PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA PUSAT TEKNOLOGI DAN DATA PENGINDERAAN JAUH LAPAN JAKARTA TIMUR. *Skripsi*.
- Wibisono, C. G. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang Bagian Teknisi Electronic Data Capture). *Other thesis, STIE Bank*.
- Yanti, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KARO. *Skripsi thesis, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI. Skripsi thesis, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*.
- Zakawali, G. (2022, November 17). *9 Indikator Kepuasan Kerja dan Cara Meningkatkan*. Diambil kembali dari Berita Usaha: <https://beritausaha.com/tips-bisnis/indikator-kepuasan-kerja/>