



Optimalisasi Kerja Karyawan Sistes Coffee

Lisa Sulistiyowati¹, Nurhalimah², Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty Hidayaty⁴

^{1,2,3,4}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn21.lisasulistiyowati@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, mn21.nurhalimah@mhs.ubpkarawang.ac.id²,
santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³, dwi.epty@ubpkarawang.ac.id⁴

Abstract. *The purpose of the results of this visit is to find out how to optimize employee work and the level of satisfaction with employee pay. The method used is using Descriptive and Observative methods, using direct interviews, documentation, literature surveys, websites, and written sources both in print and electronic media to clarify the results of this visit. The interview was conducted with the person in charge of Sintesis Coffee who had obtained permission from the owner. This activity is carried out to find out how the performance of employees is in accordance with the compensation they get. From the results of the visit obtained salary data and the level of satisfaction with employee salaries, it is known that synthesis coffee has 4 employees and employee salary data is of course in accordance with the statement that the compensation is below the Karawang UMR, this is adjusted to the income generated from sales which on average is in the range of 15 - 20 million. and also obtained the level of employee satisfaction with the salary earned, quite satisfied to be the level for all employees. The results of our observations can be concluded that employee compensation is very influential on work optimization, both cash and non-cash compensation. Optimizing employee work is very important to make employees more able to explore knowledge and skills in developing a business. Efforts to optimize employee work can improve the quality of service to consumers and also provide evidence that human resource development certainly has a positive influence on the performance of coffee shop employees.*

Keywords: *Optimization, Work, Employees, HRM.*

Abstrak. Tujuan hasil kunjungan ini adalah untuk mengetahui bagaimana mengoptimalkan kerja karyawan dan tingkat kepuasan terhadap gaji karyawan. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode Deskriptif dan Observatif, dengan menggunakan wawancara langsung, dokumentasi, survei kepustakaan, website, dan sumber tertulis baik di media cetak maupun elektronik untuk memperjelas hasil kunjungan ini. Wawancara dilakukan dengan penanggung jawab dari Sintesis Coffee yang sudah mendapatkan izin dari sang pemilik. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja dari karyawan sesuai dengan kompensasi yang didapatkan. Dari hasil kunjungan di dapatkan data gaji dan tingkat kepuasan terhadap gaji karyawan, diketahui bahwa sintesis coffee memiliki 4 karyawan serta data gaji karyawan tentu saja sesuai dengan pernyataan bahwa kompensasi berada di bawah UMR karawang, hal ini disesuaikan dengan pendapatan yang dihasilkan dari hasil penjualan yang rata – rata berada dikisaran 15 – 20 Juta. Dan di dapatkan nya juga tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diperoleh, cukup puas menjadi tingkatan bagi seluruh karyawan nya. Hasil observasi yang kami lakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan sangatlah berpengaruh terhadap optimalisasi kerja, baik kompensasi tunai maupun non – tunai. Optimalisasi kerja karyawan sangatlah penting untuk membuat karyawan lebih bisa

Received April 07, 2023; Revised Mei 02, 2023; Accepted Juni 06, 2023

* Lisa Sulistiyowati, mn21.lisasulistiyowati@mhs.ubpkarawang.ac.id

menggali pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan sebuah usaha. Upaya mengoptimalkan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen dan juga memberikan bukti bahwa pengembangan sumber daya manusia tentu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan coffee shop.

Kata kunci: Optimalisasi, Kerja, Karyawan, MSDM.

LATAR BELAKANG



Gambar 1. Sintesis coffee

Sumber : Google

Menurut *Kompasiana* pada mulanya *coffee shop* hanya menjual kopi secara cepat. Konsumennya pun hanya dari segelintir orang yang benar – benar suka dan mengerti tentang kopi. Namun seiring dengan berjalannya waktu kini *coffee shop* mulai melakukan berbagai inovasi baik dari segi konsep bangunan maupun hiburan. Dengan munculnya inovasi baru ini tentu saja terjadi peningkatan konsumen, bukan lagi hanya pecinta kopi melainkan juga para remaja yang mendominasi sebagai konsumen *coffee shop* di Indonesia. Fasilitas wifi yang disediakan oleh pelaku usaha pun menjadi salah satu alasan banyaknya konsumen remaja yang berdatangan. Tren nongkrong di *coffee shop* pun sudah berubah menjadi gaya hidup baru yang sudah pasti dilakukan oleh remaja masa kini.

Tidak hanya konsep bangunan dan hiburan yang dijadikan inovasi oleh pelaku usaha, media sosial pun menjadi faktor lain yang sangat berpengaruh dalam pengembangan *coffee shop* di Indonesia. Media sosial merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menyebarkan informasi secara massif, apabila pelaku usaha konsisten dalam memposting serta mempromosikan produk usaha ke media sosial maka

penjualan dapat mencapai keefektifan 100%. (Buana & Karawang, n.d.) Salah satunya adalah memanfaatkan penggunaan instagram shop lebih baik di jaman sekarang yang tentu saja sangat berkaitan erat dalam pengembangan suatu usaha (Setiawan et al., n.d.).

Diharapkannya dalam pelayanan yang dilakukan dengan sebaik mungkin mampu mendatangkan keuntungan bagi usaha ini sendiri, tidak hanya dalam hal ekonomi namun juga dalam kepercayaan konsumen (Manajemen, 2023). Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai hal yang sangat penting yang tentu saja harus dimiliki untuk dapat meraih tujuan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia merupakan pengendali dari faktor pendukung lainnya. (Syafriana, 2019)

Menurut (Hamidah et al., 2019) konsumen akan bersikap lebih selektif dan kritis dalam memilih produk dan layanan yang akan dibelinya. Aspek kualitas yang diperlukan dalam memberikan layanan terbaik terhadap konsumen yang tentu saja membuat pelaku usaha tentu saja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Diperlukannya kompensasi yang baik sehingga mampu memberi motivasi kepada karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (Koeslartyo et al., 2017).

Hanny Armaniah mengatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja dalam sebuah organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. (Armaniah, 2018) Kompensasi sendiri pun dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang bersifat non – keuangan lebih mengarah kepada penghargaan yang akan diterima oleh karyawan atas kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, adanya rekan kerja yang menyenangkan, dan kebijakan – kebijakan yang dipenuhinya. Sehingga mampu memberikan motivasi kepada para karyawan agar bisa mencapai tingkat kinerja yang terbaik (Sulistiyowati, 2012). Jika dipikirkan dengan logika apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang kurang dari standar UMR maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan maksimal, karena karyawan berpikir bahwa kinerjanya tidak terlalu dihargai tinggi oleh perusahaan. Nyatanya, karyawan di *coffee shop* ini dapat menghasilkan produk kopi (sebagai produk utama yang dijual) yang berkualitas dan membuat konsumen ingin kembali ke *coffee shop* tersebut (Koeslartyo et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini dilakukan di Sintesis *Coffee* yang beralamat di jalan Surotokunto Utara No.89, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Jawa Barat. Dalam kegiatan ini dilakukan metode deskriptif dan observatif dengan menggunakan wawancara langsung, dokumentasi, survei kepustakaan, website dan sumber tertulis baik dimedia cetak maupun elektronik untuk memperjelas penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan penanggung jawab dari Sintesis *Coffee* yang sudah mendapatkan izin dari sang pemilik. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja dari karyawan sesuai dengan kompensasi yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri

Sintesis *Coffee* yang beralamat di jalan Surotokunto Utara No.89, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Jawa Barat. Sintesis *Coffee* ini di dirikan oleh Ibu Yuliana Hernawati di tahun 2020. Awalnya Sintesis *Coffee* ini berada di daerah Galuh Mas selama kurang lebih 1 tahun. Namun karena adanya pandemi covid dan kurangnya pembelian dalam memenuhi pencapaian target membuat pemilik mengambil keputusan untuk memindahkan Sintesis *Coffee* ke alamatnya saat ini. Pandemi covid juga menjadikan alasan mengapa Sintesis *Coffee* berdiri saat ini, banyaknya para pekerja yang kehilangan ladang pencariannya dan juga banyaknya pelaku usaha yang mengalami gulung tikar membuat pemilik mendapatkan ide dan inovasi untuk membuka *coffee shop* dengan menggunakan konsep bangunan yang terbuka. Karena pada masa pandemi semua orang diwajibkan untuk menjaga jarak satu sama lain dan meminimalisir jumlah orang di dalam ruangan.

Tabel 1. Gaji dan Tingkat Kepuasan Terhadap Gaji

Inisial Karyawan	Gaji	Tingkat Kepuasan Terhadap Gaji yang Diperoleh
R	Rp. 2.000.000,-	Cukup puas
M	Rp. 2.000.000,-	Cukup puas
D	Rp. 1.500.000,-	Cukup puas
U	Rp. 1.300.000,- atau Rp. 50.000,-/hari	Cukup puas

Sumber : Hasil wawancara

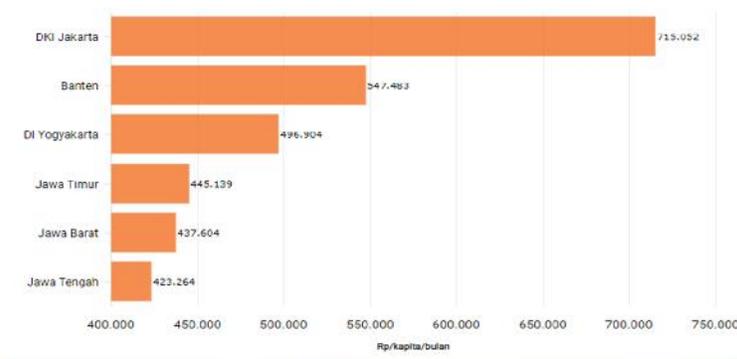
Dari hasil kunjungan pun didapatkan data Tabel 1. Gaji dan Tingkat Kepuasan Terhadap Gaji, diketahui bahwa Sintesis *Coffee* memiliki 4 orang karyawan serta data gaji karyawan yang tentu saja sesuai dengan pernyataan bahwa kompensasi karyawan berada dibawah UMR Karawang, hal ini disesuaikan dengan pendapatan yang dihasilkan dari hasil penjualan yang rata – rata berada dikisaran 15 – 20 Juta. Meski terdapat larangan agar tidak membayar upah dibawah upah minimum, tetapi pelaku UMKM memiliki kelonggaran. Berdasarkan pernyataan dari Hukumonline.com pemberian upah UMKM harus ditetapkan berdasarkan apa yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja. Tetapi hal ini pun harus sesuai dengan ketentuan minimal 50% dari rata – rata konsumsi ditingkat provinsi Jawa Barat, serta banyaknya upah yang disepakati minimal 25% diatas garis kemiskinan tingkat provinsi Jawa Barat Pasal 36 ayat (2). (hukum online.com)

Diagram 1. Rata-rata Pengeluaran per Kapita Penduduk Perkotaan di 34 Provinsi Indonesia (2022)



Sumber : databoks

Diagram 2. Garis Kemiskinan per Kapita di Provinsi Pulau Jawa (September 2021)



Sumber : databoks

Dari internet didapatkan data diagram 1 dan 2 yang berisi data rata – rata pengeluaran provinsi sebesar Rp. 1.500.000,- dan data garis kemiskinan perkapita provinsi Jawa Barat berada di Rp. 473.604,-/kapita/bulannya (databoks). Jika dihitung sesuai hukum yang berlaku seharusnya berada ditentukan 50% dari rata – rata pengeluaran yaitu $(50\% \times 1.500.000)$ yaitu Rp. 750.000,-, kemudian diminimal 25% dari garis kemiskinan yaitu $(25\% \times 473.604) + 473.604$ didapatkan hasil Rp. 592.005. Lalu dijumlahkan sesuai dengan Pasal 36 ayat (2) Rp. 750.000,- + Rp. 592.005 yaitu Rp. 1.342.005,-. Ternyata terdapat salah satu karyawan Sintesis *Coffee* yang upahnya berada dibawah dari ketentuan yang seharusnya, sebaiknya hal ini segera ditanggulangi supaya kinerja karyawan diberikan sesuai dengan kompensasi yang seharusnya.

Dan didapatkan juga tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang mereka peroleh, cukup puas menjadi tingkatan bagi seluruh karyawan. Dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan pun menyadari bahwa kompensasi yang mereka peroleh sesuai dengan tanggung jawab dan fleksibilitas waktu yang didapatkan. Kerena mereka tidak melakukan pekerjaan sepanjang waktu kerja seperti karyawan pabrik, mereka bebas melakukan kegiatan apa pun saat tidak melayani pelanggan tentu saja tanpa mengganggu pelanggan yang ada.

Gambar 2. Wawancara Bersama Penanggung Jawab Sintesis *Coffee*



Sumber : penulis

Gambar 3. Belajar Membuat Kopi



Sumber : Penulis

Gambar 4. Produk Sintesis *Coffee*



Sumber : Instagram

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil observasi yang kami lakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan sangatlah berpengaruh terhadap optimalisasi kerja, baik kompensasi tunai maupun non – tunai. Optimalisasi kerja karyawan sangatlah penting untuk membuat karyawan lebih bisa menggali pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan sebuah usaha. Upaya mengoptimalkan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen dan juga memberikan bukti bahwa pengembangan sumber daya manusia tentu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan coffee shop. Kompensasi juga diharapkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan memiliki pemikiran bahwa kinerja mereka dihargai dengan baik. Kompensasi pun harus sesuai dengan pendapatan yang diperoleh supaya usaha ini tetap berjalan dengan baik.

Saran Dalam mengoptimalkan kerja karyawan pelaku usaha memperhatikan kompensasi karyawan baik tunai maupun non – tunai kepada karyawan agar mampu bekerja dengan optimal. Dari data yang dilakukan ternyata terdapat karyawan yang mendapatkan upah dibawah ketentuan yang seharusnya, pemilik usaha harus segera mengatasi masalah tersebut agar kinerja karyawan dibayarkan dengan semestinya. Pelatihan dan keterampilan bersertifikat bisa diberikan pelaku usaha kepada karyawan untuk pengembangan keterampilan karyawan. Hal ini pun dapat menguntungkan pelaku usaha dalam menarik pelanggan, karena memiliki karyawan yang bersertifikasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adi Ahdiat (2022, 31 Maret). Databoks
(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/03/31/ini-provinsi-dengan-garis-kemiskinan-tertinggi-di-pulau-jawa>)
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Cakrawala*, 18(2), 141–148.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Buana, U., & Karawang, P. (n.d.). *Jl. HS. Ronggowaluyo Teluk Jambe Timur Karawang, Jawa Barat 41361 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 1095–1103.
- Dr. Hanan Hamid (2022, 26 Januari). Hukumonline.com
(<https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-gaji-karyawan-icoffee-shop-i-1t61be2e2cb1adc/>)
- Hamidah, S., Pertiwi, S., Sandi, H., Hamidah, S., Pertiwi, S., Sandi, H., Psikologi, F., Buana, U., & Karawang, P. (2019). *Tingkat kepuasan konsumen umkm keripik pisang di desa kertaraharja*. 2(1), 3416–3424.
- Koeslartyo, C. T., Shierly, Y., & Agustinus, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 1(1), 42–57.
- Manajemen, J. (2023). *J-MAS*. 8(1), 564–571. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.824>
- Setiawan, E., Pertiwi, S., Sandi, H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Buana, U., & Karawang, P. (n.d.). *SHOP DALAM MEDIA PENJUALAN PECI BAMBU DI KERTARAHARJA*. 2(1), 3473–3481.
- Sulistyowati, D. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target kinerja individu perawat. *Skripsi*, Universitas Indonesia.1-136.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Yoga Febrianto (2020, 29 Desember). Kompasiana.com
(<https://www.kompasiana.com/yogafebrianto3835/5feb1e38d541df6dc3118242/fe-nomena-coffee-shop-di-kalangan-konsumen-remaja>)
- Viva Budi Kusnandar (2022, 22 Desember)
(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/12/22/ini-pengeluaran-penduduk-kota-di-34-provinsi-indonesia-pada-2022>)