

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen Pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban Informan
1.	Bapak Agus Sulistiyo selaku direktur utama dan pemilik perusahaan PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Sabtu, 11/08/2018)	Lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	1. Bagaimana proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang bapak lakukan di perusahaan?	Iya, proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang saya lakukan dalam perusahaan seperti biasa yang dilakukan oleh pemilik perusahaan pada umumnya iya. Saya harus melihat dulu dan mempertimbangkan dari setiap kriteria atau kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan yang akan bekerja pada perusahaan saya nanti. Saya juga kan memiliki manajer dari masing-masing outlet perusahaan saya, sehingga mereka saya minta untuk memutuskan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan seperti apa yang akan mereka lakukan, baru setelah itu saya akan mempertimbangkan dan baiknya harus dilakukan keputusan seperti apa bagi perusahaan.
			2. Apakah hal demikian tidak memperlambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan di perusahaan bapak?	Bisa dikatakan memperlambat ya, karena kan saya harus mengetahui dulu setiap masalah yang ada dalam masing-masing outlet yang ada di perusahaan, setelah itu saya harus mempertimbangkan dan mencari alternatif dari pemecahan masalah yang dihadapi terutama mengenai penerimaan dan penolakan karyawan yang akan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				dilakukan pada perusahaan, dan itu kan membutuhkan waktu karena menyangkut masa depan dari perusahaan saya sendiri.
			3. Apa yang menjadi alasan lambatnya bapak melakukan proses pengambilan keputusan di perusahaan bapak terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan?	Ya untuk proses pengambilan keputusannya sendiri, biasanya saya kalau ada masalah di perusahaan yang bisa diselesaikan saat itu ya akan saya selesaikan bersama dengan manajer dari tiap-tiap outlet, tapi kalau itu belum bisa ya di tampung dulu untuk diselesaikan kedepan. Terkait dalam saya menerima karyawan baru yang akan bekerja di perusahaan saya, saya harus mempertimbangkan dan memperhitungkan beberapa hal yang dimiliki oleh calon karyawan. Dan saya juga harus berhati-hati dalam mengambil keputusan ini, karena dampaknya ke depan buat kelancaran dan kegiatan operasional perusahaan. Misalnya seperti, saya harus tahu dulu latar belakang dari calon karyawan yang akan bekerja nanti di perusahaan, baik itu dari pendidikan, usia, latar belakang dan pendukung lainnya yang mereka miliki. Karena terkadang ada pelamar yang melamar dengan pendidikannya sudah sarjana dan ada yang baru lulusan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>SMA/SMK dan mereka belum punya pengalaman untuk bekerja. Ada yang siap bekerja dengan gaji yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan ada juga yang menawarkan gaji lebih dari yang sudah ditawarkan oleh perusahaan.</p> <p>Kemudian dari segi pengalaman kerja, kebanyakan dari mereka belum memiliki pengalaman kerja, sehingga kami masih mempertimbangkan hal tersebut.</p> <p>Sebenarnya untuk pengalaman tidak terlalu diutamakan, namun dengan adanya pengalaman kerja yang mereka miliki, kita bisa sedikit mengetahui karakteristik dari pelamar tadi, apakah mereka benar-benar serius untuk bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi atau hanya sekedar coba-coba, masuk kerja beberapa minggu, atau beberapa bulan, terus itu mengundurkan diri.</p> <p>Kemudian dari usia, ya kita mencari mereka yang masih produktif untuk bekerja, bersemangat, good looking atau menarik lah, karena ini kan restoran yang menyediakan pelayanan makanan dan minuman, jadi pelayannya atau pegawainya harus bersih, rapi, dan menarik untuk di</p>
--	--	--	---

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				pandang.
			4. Bagaimana bapak mengatasi hal tersebut, apakah tidak mengganggu berjalannya kegiatan operasional perusahaan?	Sebisa mungkin saya akan mengambil tindakan dan keputusan yang lebih cepat atau segera namun karena ada beberapa pertimbangan seperti yang tadi saya sudah katakan, kan itu membutuhkan waktu, dan tidak bisa langsung diputuskan saat itu juga. Selanjutnya saya serahkan ke manajer saya, manajer dari tiap-tipa outlet yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta. Mereka harus bisa untuk menjalankan kegiatan operasional dengan baik seperti biasanya, dan dapat berjalan dengan lancar. Meskipun saya juga tahu, kekurangan karyawan yang kami alami saat ini, akan memberikan dampak yang kurang baik bagi operasional perusahaan (restauran). Dan hal ini yang terus kami lakukan yaitu terus berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan ditengah kendala yang kami miliki. Dan sejauh ini, manajer saya masih mampu untuk mengatasi hal tersebut.
			5. Menurut bapak, kekurangan karyawan yang ada di perusahaan	Sejauh ini, kami sudah mencoba dan mencoba untuk terus memberikan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>bapak sejauh ini, bagaimana dampak terhadap pelayanan ke customer atau pelanggan?</p>	<p>pelayanan yang terbaik kepada pelanggan kami yang datang, meskipun untuk saat ini perusahaan saya kekurangan karyawan. Saya dan manajer dari tiap-tiap outlet perusahaan masih terus mencari kriteria yang sesuai dengan apa yang perusahaan saya butuhkan, yaitu mencari calon pegawai yang memiliki kualitas dan komitmen kerja yang tinggi, tidak hanya sekedar coba-coa untuk mulai bekerja sebagai karyawan perusahaan.</p>
			<p>6. Dalam mengambil keputusan, hambatan apa saja yang bapak hadapi, sehingga proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan yang bapak lakukan lambat?</p>	<p>Untuk hambatan yang saya hadapi selama saya mengambil atau menentukan suatu keputusan, saya rasa belum ada, itu karena saya yang memutuskan dan memberikan perintah kepada karyawan yang ada di perusahaan saya. Namun, dari tiap-tiap outlet perusahaan masing-masing manajer pasti memiliki kendala atau hambatan selama dalam kegiatan operasional perusahaan. Iya, contohnya kekuarangan karyawan tadi. Bisa juga mengenai masalah yang terjadi antar sesama karyawan outlet. Dan bisa saja karyawan tersebut belum bisa untuk menyampingkan urusan atau kepentingan pribadinya, sehingga kepentingan pribadi atau masalah</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				pribadi dengan keluarga atau orang lain di luar sana di bawa ke tempat kerja.
			7. Seperti apa harapan bapak ke depannya, buat kemajuan perusahaan dan penambahan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan bisa segera terpenuhi?	<p>Yang pasti untuk harapannya ke depan, resatauran yang ada di PT.Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta ini, bisa memberikan pelayanan yang terbaik dengan aneka citarasa dari masakan dan minuman yang ada bisa terus dinikmati oleh para pemburu kuliner atau pelanggan yang ada, khususnya di Yogyakarta ini, dan semakin maju dan berkembng pastinya.</p> <p>Mengenai penambahan karyawan, akan terus saya cari yang terbaik dari yang terbaik, agar mereka yang nantinya diterima dan bekerja di perusahaan saya, adalah mereka yang benar-benar memiliki skill, komitmen dan kulaitas diri yang tinggi, sehingga semangat kerja mereka bisa dijadikan contoh bagi karyawan yang sudah ada, dan hal tersebut akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen Pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban Informan
2.	Bapak Ignatius Tulus Irawan (Rabu, 08/08/2018)	Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	1. Bisakah bapak ceritakan, bagaimana proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dalam penerimaan dan penolakan karyawan?	<p>Kalau di UMA Dapur Indonesia, proses pengambilan keputusannya itu ya, kita harus tahu dulu, masalah yang ada dalam internal perusahaan itu seperti apa, baru kemudian nanti dicari alternatif untuk pemecahan masalahnya. Iya, meskipun sekarang manajer sudah diberikan wewenang untuk memutuskan sesuatu hal, namun tetap harus meminta persetujuan atau pendapat dari pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan.</p> <p>Mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan, saya sudah mencoba semaksimal mungkin untuk mendapatkan karyawan baru, karena untuk saat ini UMA Dapur Indonesia sendiri sedang membutuhkan karyawan tambahan, dan itu agak sedikit sulit bagi kami untuk mendapatkan karyawan tambahan. Karena seperti yang sudah saya katakan tadi, keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta.</p>
			2. Bagaimana tahapan dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan	Untuk tahapan proses pengambilan keputusan yang saya lakukan di UMA Dapur Indonesia ini seperti yang sudah

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			karyawan yang ada di UMA Dapur Indonesia ini?	dijelaskan sebelumnya yaitu, pertama; mengetahui dulu permasalahan yang ada, karena kalau masalahnya sudah diketahui, maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya. Kedua; mencari alternatif dari pemecahan masalah yang terjadi, memilih salah satu alternatif terbaik dari sekian alternatif yang ada. Kemudian yang ketiga; mengambil tindakan dari alternatif yang sudah diambil dan melakukan evaluasi terhadap keputusan yang sudah diambil atau dilakukan tersebut.
			3. Dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan tersebut, mana yang bapak paling suka dan kenapa? Bisa berikan alasannya?	Dari proses tahapan tersebut, yang paling sering saya gunakan yaitu eksekusi atau mengambil tindakan langsung dan dievaluasi hasilnya seperti apa, karena tindakan yang lebih cepat diambil dalam suatu permasalahan yang ada akan memberikan dampak yang lebih sedikit bagi munculnya masalah yang lebih besar. Contohnya mengenai kebutuhan karyawan yang saat ini, UMA Dapur Indonesia membutuhkan 3 karyawan tambahan, namun saya akan menerima 6 orang sebagai karyawan tambahan, karena seperti yang sudah-sudah, karyawan baru akan lebih mudah terseleksi oleh alam (mengundurkan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				diri) dan yang bisa bertahan hanya satu atau dua orang bahkan ada yang ke 6 nya juga tidak bertahan, itu artinya komitmen dan semangat kerja mereka kurang.
			4. Apakah ada perubahan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan dari tahun-tahun sebelumnya selama bapak berperan sebagai salah satu pengambil keputusan yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta?	Iya ada, kalau dulu, setiap ada masalah yang ada di perusahaan khususnya di UMA Dapur Indonesia ini, harus dibicarakan terlebih dahulu kepada <i>General Manager</i> perusahaan, baru nanti GM tersebut yang akan menyampaikan permasalahan yang ada kepada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan. Namun sekarang manajer perusahaan bisa menyampaikan langsung permasalahan atau kendala yang sedang dihadapi kepada pemilik perusahaan atau direktur utama perusahaan, karena PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta sudah tidak memiliki <i>General Manager</i> .
			5. Dengan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang bapak lakukan terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan, bagaimana kondisi atau perkembangan perusahaan saat ini?	Untuk kondisi UMA sendiri saat ini, ya masih membutuhkan karyawan tambahan, karena karyawan di UMA masih kurang. Sehingga dalam melakukan kegiatan operasional agak sedikit terganggu dan sejauh ini masih bisa diatasi hanya saja pelayanan yang

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				diberikan kepada pelanggan kurang cepat. Meskipun saya sudah melakukan rekrutmen dan seleksi pada calon pelamar, tetap keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan.
			6. Bagaimana dampak dari lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan?	Iya, dampaknya ya itu tadi, kecepatan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan berkurang, kurang tangggap, kurang sigap, karena karyawan yang ada tidak sebanding dengan luas dan besarnya restoran UMA Dapur Indonesia. Karyawan yang ada sebisa mungkin harus dapat merangkap departemen yang lain, misalnya, kasir merangkap sebagai grether, waiter merangkap sebagai bar dan juga food runner atau bar runner. Hal tersebut akan dilakukan menyesuaikan kondisi restoran. Selain itu kegiatan operasional tidak berjalan sesuai dengan diskripsi pekerjaan dari masing-masing departemen yang ada, hal tersebut dapat mempengaruhi fokus kerja dari karyawan berkurang.

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
2.	Bapak Ignatius Tulus Irawan selaku manajer UMA Dapur Indonesia di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Rabu, 08/08/2018)	Faktor yang menghambat proses pengambilan keputusan	1. Menurut bapak, faktor apa yang menghambat proses pengambilan keputusan di perusahaan, terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan?	Untuk faktornya mungkin karena keputusan yang saya ambil selama ini terkesan lama dan kurang tegas, tapi itu saya lakukan karena saya juga harus mempertimbangkan beberapa hal. seperti; pendidikan, pengalaman, tanggung jawab atau beban pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut membuat saya agak kesusahan dalam mencari pelamar atau calon pegawai yang memiliki kualitas diri yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh perusahaan. Meskipun sebenarnya banyak lamaran yang masuk dan sudah dilakukan rekrutmen dan seleksi, namun mereka masih belum memiliki komitmen untuk bekerja yang lebih, sehingga dari pengalaman sebelumnya ada beberapa yang sudah diterima untuk bekerja namun kebanyakan malah mengundurkan diri dan bekerja hanya beberapa minggu atau hitungan bulan.
			2. Dari yang sudah dijelaskan, alasan dari lambatnya proses pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan	Seperti yang tadi saya jelaskan, untuk menentukan dan mengetahui kualitas diri dari para pelamar atau calon pegawai yang akan bekerja atau

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>penolakan karyawan, kenapa pak?</p>	<p>diterima bekerja itu yang susah, sehingga hal tersebut membuat saya untuk mencari karyawan tambahan menjadi lambat, belum lagi setelah saya terima dan cocok, harus minta persetujuan dari pemilik perusahaan. Karena kita bisa tahu kualitas diri yang mereka miliki setelah mereka bekerja, dan juga bisa dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya bagi yang sudah bekerja. Dan juga mencari mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mereka bisa bertahan dan memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan. Jadi masih kurang yakin dengan keputusan cepat yang akan saya ambil, sehingga saya juga membutuhkan waktu untuk mempertimbangkan hal itu.</p>
			<p>3. Selain faktor yang sudah disebutkan tadi, apakah ada faktor lain?</p>	<p>Sejauh ini, yang bisa saya lihat sih, itu tadi seperti yang sudah saya jelaskan, kualitas diri dari pelamar itu sendiri atau calon pegawai, yang bisa kita lihat dari pengalaman, pendidikan dan tanggung jawab ketika mereka diberikan pekerjaan. Keinginan untuk mengundurkan diri</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				dari perusahaan setelah mereka diterima dan bekerja hanya hitungan minggu atau bulanan. Yang mungkin saja hal tersebut disebabkan karena mereka kurang nyaman dalam bekerja diperusahaan, atau kurang cocok dengan lingkungan pekerjaannya yang baru. Kalaupun ada mungkin dari lingkungan kerja sendiri.
			4. Sejauh ini, bagaimana faktor kelompok dan lingkungan dalam organisasi di perusahaan? Apakah faktor tersebut juga menjadi faktor yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan?	Untuk faktor kelompok dalam organisasi di sini, saya rasa tidak begitu menjadi faktor pengamabat ya, karena rata-rata teman-teman yang ada di sini, cukup akrab dan saling merangkul baik ketika mereka bekerja atau sekedar keluar dan ngopi bareng. Kemudian kalau mengenai faktor lingkungannya sendiri, saya rasa iya, karena kebanyakan dari pengalaman-pengalaman sebelumnya, karyawan baru yang baru bekerja di perusahaan kebanyakan dari mereka tidak bertahan atau mengundurkan diri setelah beberapa minggu atau bulan setelah mereka bekerja. Ya mungkin karena mereka belum bisa beradaptasi dengan lingkungan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				pekerjaan yang baru. Dan untuk saya sendiri selaku pengambil keputusan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan memberikan semangat kerja yang tinggi.
			5. Bagaimana bapak mengatasi hal tersebut, agar ke depannya bisa jauh lebih baik dari sebelumnya?	Kalau saya, biasanya mereka yang sudah di terima untuk bekerja atau bergabung di sini, dan juga temen-temen lainnya yang sudah bekerja, selalu yang berikan semangat dan motivasi kepada mereka, agar mereka tetap bekerja dan menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Dan mereka mau memilih untuk bertahan meskipun terkadang lingkungan pekerjaan buat mereka sudah kurang nyaman. Dalam artian bahwa, mereka memiliki komitmen untuk bekerja dan juga berkompeten. Dari lingkungan kerja, saya minta kepada temen-temen yang sudah lama bekerja atau senior, dapat membantu saya untuk membimbing dan mendampingi mereka dan menjadi contoh yang baik bagi mereka dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Dalam penerimaan karyawan untuk mengatasi hal tersebut, ya apabila saya

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				membutuhkan 2 (dua) karyawan tambahan, nanti saya buka lowongan 5 (lima) untuk mengisi departemen yang kosong. Karena biasanya yang bertahan itu sekitar 1 (satu) sampai 2 orang. Dan sebisa mungkin ke depannya dalam pengambilan keputusan saya harus bisa lebih tegas dan sigap agar keputusan yang akan diambil tidak terlalu lama dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.
--	--	--	--	--

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
3.	Bapak Toni Wicaksono selaku manajer di perusahaan Ghoy Chon PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Senin, 13/08/2018)	Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	1. Bisakah bapak ceritakan, bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan?	Untuk proses pengambilan keputusan di Ghoy Chon, ya pertama yang dilakukan adalah mengetahui dulu permasalahan yang ada, misalna terkait tentang karyawan yang mana untuk saat ini Ghoy Chon sedang membutuhkan karyawan tambahan, namun sejauh ini masih belum ada penambahan, karena belum ada pelamar yang di terima atau belum cocok dengan kriteria perusahaan. Kemudian yang kedua yaitu mencari solusi dari permasalahan yang muncul, yitu dengan membuka lowongan pekerjaan dan disebarakan melalui media. Selanjutnya untuk keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan elaku direktur utama perusahaan.
			2. Bagaimana tahapan dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang ada di Ghoy Chon ini?	Untuk tahapan-tahapan proses pengambilan keputusan strategis yang ada, secara garis besar yaitu tadi seperti yang sudah saya katakan; mengetahui terlebih dahu masalah ayang ada, mencari solusi dan tindak lanjut. Kemudian

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan.
			3. Dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan tersebut, mana yang bapak paling suka dan kenapa? Bisa berikan alasannya?	Kalau saya pribadi, saya lebih senang untuk memutuskan dan menyelesaikan masalah pada saat itu juga, akan tetapi karena ini terkait mengenai karyawan maka, masalah yang sudah kita ketahui harus segera untuk di tindak lanjuti, supaya masalah tersebut bisa segera teratasi dan tidak terlalu mengganggu kegiatan operasional perusahaan, khususnya mengenai pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan.
			4. Apakah ada perubahan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan dari tahun-tahun sebelumnya selama bapak berperan sebagai salah satu pengambil keputusan yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta?	Ya, pastinya ada karena kalau pada tahun kemarin dan tahun sebelumnya, di atas manager itu masih ada general manager yang memiliki tanggung jawab lebih di semua outlet perusahaan yang ada di perusahaan. Setiap permasalahan yang ada, terutama mengenai penambahan karyawan, harus saya diskusikan dan samapaikan kepada general manager, kemeudian nanti general manager yang akan menyampaikan

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				<p>permasalahan perusahaan kepada pemilik perusahaan selaku direktur utama. Namun, untuk sekarang PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta sudah tidak memiliki general manager, dana semua keluhan yang menjadi kendala dalam kegiatan oprasional perusahaan, khususnya tentang karyawan, saya sampaikan langsung kepada pemilik perusahaan.</p>
			<p>5. Dengan proses pengambilan keputusan yang bapak lakukan terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan, bagaimana kondisi atau perkembangan perusahaan saat ini?</p>	<p>Ghoy Chon saat ini, masih tetep berjalan dengan baik di tengah keterbatasan karyawan yang dimiliki. Namun hal demikian tidak membuat teman-teman yang bekerja terlihat tidak bersemangat, meskipun tenaga mereka harus lebih optimal lagi dalam memberikan kecepatan pelayanan kepada pelanggan. Bukan berarti saya sebagai manajer tidak berusaha untuk mencari karyawan tambahan, hanya saja saya masih belum menemukan pelamar yang yang cocok yang sesuai kriteria dari departemen yang dibutuhkan.</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>6. Bagaimana dampak dari lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan?</p>	<p>Yang pertama itu pada kecepatan dalam memberikan pelayanan, terasa kurang cepat meskipun temen-temen yang ada sudah berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Yang kedua itu pada job description dari masing-masing departemen menjadi kurang fokus. Artinya bahwa, temen-temen harus mampu untuk bekerja di luar dari job description departemen kerjanya. Contohnya, Barista harus bisa turun kelapangan untuk melayani orderan pelanggan, dan begitu sebaliknya. Namun juga menyesuaikan kondisi dan situasi.</p>
--	--	--	--	--

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban pertanyaan
3.	Bapak Toni Wicaksono selaku manajer di perusahaan Ghoy Chon PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Senin, 13/08/2018)	Faktor yang menghambat proses pengambilan keputusan	1. Menurut bapak, faktor apa yang menghambat proses pengambilan keputusan di perusahaan, terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan?	Kalau menurut saya sendiri faktornya itu ada pada diri saya sendiri selaku pengambil keputusan. Karena saya harus dapat melihat dan mempertimbangkan karakter ataupun latar belakang dari calon karyawan dan itu butuh waktu. Baik itu dari segi pendidikan dan pengalaman kerja dari calon karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, saya tidak ingin hanya sekedar merekrut dan menyeleksi dari tiap-tiap pelamar yang masuk, namun sebisa mungkin setelah sebagian dari mereka diterima, mereka dapat bekerja dengan baik dan mampu untuk bertahan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan.
			2. Dari yang sudah dijelaskan, alasan dari lambatnya proses pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan, kenapa pak?	Iya seperti yang tadi saya sudah katakan, pertimbangan dalam mengambil keputusan tersebut membutuhkan waktu, sehingga keputusan yang diambil iya tidak secepat seperti yang diharapkan. Karena dalam penerimaan atau penolakan karyawan tidak hanya sekedar menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan,

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				tetapi memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah di terima bekerja. Hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja dan teman-teman kerja yang ada di perusahaan.
			3. Selain faktor yang sudah disebutkan tadi, apakah ada faktor lain?	Iya selain itu, mungkin lebih pada lingkungan pekerjaan. Situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan tidak memungkinkan untuk saya harus mengambil keputusan atau tindakan yang cepat. Meskipun saya tahu lambatanya keputusan yang akan diambil bisa berdampak kurang baik pada kegiatan operasional perusahaan.
			4. Sejauh ini, bagaimana faktor kelompok dan lingkungan dalam organisasi di perusahaan? Apakah faktor tersebut juga menjadi faktor yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan?	Untuk faktor kelompok, saya rasa tidak begitu menjadi faktor penghambat ya, karena karena karyawan yang ada di sini itu berbaur dengan karyawan yang lainnya meskipun beda departemen. Kekompakannya bisa saya rasakan dari kerjasama team yang mereka lakukan setiap hari untuk melayani pelanggan yang datang. Sedangkan untuk faktor lingkungannya, iya seperti tadi yang sudah saya jelaskan. Kondisi dan situasi yang ada di

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				perusahaan tidak memungkinkan saya untuk mengambil keputusan yang cepat.
			5. Bagaimana bapak mengatasi hal tersebut, agar ke depannya bisa jauh lebih baik dari sebelumnya?	Kalau saya pribadi lebih pada keakraban ya, jadi sebisa mungkin saya menaga hubungan yang baik dengan teman-teman kerja, saling tegur sapa dan memberikan perhatian kepada karyawan pastinya. Selain itu, saya juga berusaha untuk mengumpulkan informasi-informasi yang sekiranya menjadi permasalahan terkait mengenai kegiatan oprasional perusahaan, khususnya mengenai karyawan dan pelayanan karyawan yang diberikan kepada pelanggan. Dan juga mendahuluan atau menentukan prioritas utama yaitu mendahuukan hal-hal yang lebih penting duluan, kemudian yang lainnya menyusul.

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
4.	Ibu Wulan selaku manajer di perusahaan Fish & Co Yogyakarta PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Kamis, 16/08/2018)	Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	1. Bisakah ibu ceritakan, bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan?	Di fish & Co ini sendiri, untuk karyawannya dalam kita membuka dan menerima karyawan, ada syarat tersendiri dari pusatnya yaitu di Jakarta. Khususnya buat mereka yang ingin bekerja atau bergabung dibagian kitchen. Akan tetapi untuk bagian lain bisa diberikan pelatihan oleh temen-temen senior. Sedangkan untuk bagian kitchen harus mengikuti pelatihan di Jakarta. Untuk prosesnya yaitu, mengetahui dulu bagaian dari departemen yang membutuhkan karyawan tambahan. Setelah itu saya infokan ke pemilik perusahaan, kalau kami sedang membutuhkan karyawan tambahan. Setelah dapat persetujuan kemudian baru nanti saya membuka lowongan pekerjaan untuk mencari karyawan tambahan. Sebisa mungkin calon karyawan tersebut adalah mereka yang benar-benar memiliki niat dan komitmen kerja yang tinggi.
			2. Bagaimana tahapan dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang ada di Fish & Co ini?	Untuk tahapan-tahapannya yang pertama; saya harus mengetahui dulu permasalahan atau departemen yang membutuhkan karyawan tambahan, kendala-kendalanya apa saja yang

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				terjadi di operasional, kemudian baru nanti bisa saya tindak lanjuti dengan mencari alternatif dan solusi dari masalah tersebut. Yaitu dengan segera membuka lowongan dan menerima karyawan baru untuk dapat mengisi departemen yang membutuhkan karyawan tambahan, sehingga kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan dengan baik seperti biasanya.
			3. Dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan tersebut, mana yang bapak paling suka dan kenapa? Bisa berikan alasannya?	Kalau saya pribadi, saya lebih suka langsung, artinya bahwa, misalnya di fish & co sedang membutuhkan 2 (dua) orang karyawan tambahan sebagai waiter. Saya segera membuka lowongan untuk 2 (dua) orang, setelah ada yang memasukkan lowongan tersebut, panggil untuk wawancara, cocok dan memenuhi kriteria, yang penting bisa kerja dan niat untuk kerja, selebihnya bisa dididik setelah menjadi karyawan.
			4. Apakah ada perubahan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan dari tahun-tahun sebelumnya selama bapak berperan sebagai salah	Kalau tahun kemarin kan ada genera manager, yang mana apabila ada keluhan atau kendala yang dialami di operasional, disampaikan ke general manager, baru nanti general manager yang menyampaikan keluhan tadi ke

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>satu pengambil keputusan yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta?</p>	<p>pemilik perusahaan. Pada intinya hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, harus disampaikan melalui general manager tersebut, manajer harus mengikuti prosedur yang sudah dibuat oleh general manager. Tapi kalau sekarang sudah tidak ada general manager di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta, jadi manajer bisa langsung menyampaikan kendala atau keluhan-keluhan yang ada di operasional kepada pemilik perusahaan. Paling tidak kendala atau masalah yang dihadapi bisa langsung disampaikan, solusi dan tindak lanjutnya bisa disegerakan.</p>
			<p>5. Dengan proses pengambilan keputusan yang ibu lakukan terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan, bagaimana kondisi atau perkembangan perusahaan saat ini?</p>	<p>Saat ini, fish & co ya tetap berjalan seperti biasanya, operasional masih lancar, pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga masih tetap terjaga dengan baik, ya meskipun saya di sini membutuhkan karyawan tambahan karena ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan beberapa hari kemarin. Namun sebisa mungkin kami tetap menjaga kualitas</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				<p>pelayanan kami, dan saya sudah usulkan ke pemilik perusahaan untuk dapat dengan segera memberikan karyawan tambahan di fish & co. Karena selama ini, kekurangan karyawan di fish & co, dibantu oleh pengiriman karyawan dari outlet lain yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera, terutama karyawan dari UMA Dapur Indonesia.</p>
			<p>6. Bagaimana dampak dari lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan?</p>	<p>Dampaknya yaitu temen-teen harus ada yang lembur, yang tadinya mereka kerja 8 jam, diharuskan untuk lembur jadi 12 jam, ada yang lembur 2 jam. Tergantung kondisi di lapangan saat itu kalau ramai ya harus lembur, tapi kalau sepi boleh pulang tepat waktu. Selain itu juga meskipun kami sudah berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, namun cukup bisa dirasakan pelayanannya tidak secepat dari sebelumnya. Hal ini juga menimbulkan keluhan dari temen-temen yang diharuskan untuk lembur.</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
4.	Ibu Wulan selaku manajer di perusahaan Fish & Co PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Kamis, 16/08/2018)	Faktor yang menghambat proses pengambilan keputusan	1. Menurut ibu, faktor apa yang menghambat proses pengambilan keputusan di perusahaan, terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan?	Faktor penghambat ya karena keputusan saya sendiri di sini selaku manajer perusahaan, mungkin karena sikap saya selama ini dengan karyawan yang ada disini seperti keluarga. Jadi untuk mengambil keputusan terutama dalam penerimaan atau penolakan karyawan harus saya perhitungkan dengan matang. Untuk di fish & co sejauh ini terutama di bagian kitchen yaitu pelamar harus memenuhi syarat yang diberikan oleh pusat di Jakarta. Setelah ada yang diterima, mereka diberikan pelatihan selama 3 (tiga) bulan kemudian dikirim balik ke Jogja. Sedangkan untuk departemen atau bagian yang lain, itu lebih pada niat yang sungguh-sungguh dari mereka untuk bekerja. Kemampuan dari pelamar, pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja yang mana hal-hal tersebut dapat memberikan rasa nyaman untuk bekerja, begitu juga sebaliknya.

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>2. Dari yang sudah dijelaskan, alasan dari lambatnya proses pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan, kenapa ibu?</p>	<p>Ya kalau saya ditanya kenapa, mungkin karena tadi itu. Saya terlalu banyak pertimbangan dalam mengambil keputusan, saya juga harus berhati-hati untuk memutuskan sesuatu khususnya mengenai penerimaan dan penolakan karyawan ini. Karena ini kan nanti menyangkut pada masa depan perusahaan. Jangan sampai salah dalam mengambil keputusan tersebut. Karena mencari calon pelamar yang memiliki atau memenuhi syarat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tidak hanya itu, tapi setelah mereka diterima untuk bekerja, mereka bisa bekerja dan menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik mungkin dan mereka bisa bertahan untuk menjadi karyawan tetap y, ya paling tidak 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun ke depan.</p>
			<p>3. Selain faktor yang sudah disebutkan tadi, apakah ada faktor lain?</p>	<p>Lingkungan pekerjaan yang mungkin masih belum bisa untuk saya memutuskan sesuatu hal yang lebih cepat karena kondisi dan situasi perusahaan yang kurang baik</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				misalnya atau karena memang harus seperti itu. Karena apa, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja itu juga penting di suatu perusahaan bagi karyawan.
			4. Sejauh ini, bagaimana faktor kelompok dan lingkungan dalam organisasi di perusahaan? Apakah faktor tersebut juga menjadi faktor yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan?	Sejauh ini temen-temen terlihat akrab, kompak antara satu dengan yang lainnya. Begitupun dengan saya sendiri. Dan untuk faktor lingkungan, iya seperti yang sudah saya jelaskan tadi. Biasanya karyawan yang nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, dengan teman-teman kerjanya dan juga dengan tanggung jawab dari beban kerja yang diberikan nyaman, mereka akan lebih memilih untuk tetap bertahan dan bekerja sesuai dengan prosedur dari manajemen perusahaan, namun sebaliknya juga, apabila mereka tidak nyaman, pasti akan mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.
			5. Bagaimana ibu mengatasi hal tersebut, agar ke depannya bisa jauh lebih baik dari sebelumnya?	Menjaga hubungan yang baik dengan teman-teman kerja, memotivasi dan memberikan semangat kepada mereka, menjadi contoh yang baik dan panutan bagi

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				mereka. Sebisa mungkin kalau saya memberikan rasa nyaman untuk mereka bekerja, dan tidak pilih kasih antara karyawan yang satu dengan yang lain. Salah satu cara yang diterapkan yaitu dengan memberikan bonus kehadiran bagi mereka yang tetap masuk kerja tanpa ada ijin selama sebulan kerja dan seterusnya, dan buat mereka yang tidak telat lebih dari 15 menit selama satu bulan. Begitu seterusnya.
--	--	--	--	--

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
5.	Ibu Yuni selaku manajer di perusahaan MakMak PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta	Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	1. Bisakah ibu ceritakan, bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan?	Dalam proses pengambilan keputusan strategisnya, saya hanya menyampaikan permasalahan yang ada di MakMak ini kepada pemilik perusahaan, keudian nanti pemilik perusahaan akan mencari solusi dan bertindak lanjut masalah tersebut, karena keputusan terakhir itu di sini ada pada pemilik perusahaan. Namun untuk proses penerimaannya sendiri, kita lihat dulu kebutuhan karyawan di operasional, apakah sudah cukup atau memang membutuhkan tambahan. Kalau memang membutuhkan tambahan karyawan, pasti dari manajemen perusahaan akan membuka rekrutmen dan seleksi untuk karyawan.
			2. Bagaimana tahapan dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang ada di MakMak ini?	Untuk tahapan-tahapannya ya, harus tahu dulu masalah yang terjadi, kemudian nanti didiskusikan dengan pemilik perusahaan untuk mengatasinya seperti apa, atau solusi yang baiknya seperti apa, kemudian baru ditindak lanjuti. Untuk hasil evaluasinya, kita lihat beberapa hari ke depan. Apakah ada

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				perubahan atau masih tetap seperti biasa.
			3. Dari proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan tersebut, mana yang ibu paling suka dan kenapa? Bisa berikan alasannya?	Yang penting buat saya sendiri, masalahnya harus benar-benar jelas, informasinya benar-bener harus dikumpulkan untuk dapat membantu penyelesaian dari masalah tersebut. Masalahnya jelas ya sudah tinggal di eksekusi untuk perbaikan ke depannya.
			4. Apakah ada perubahan proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan dari tahun-tahun sebelumnya selama ibu berperan sebagai salah satu pengambil keputusan yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta?	Iya ada, untuk perubahannya mungkin sekarang apabila ada masalah atau kendala, misalnya mengenai kekurangan karyawan dan perusahaan membutuhkan karyawan atau kendala lain yang ada di operasional, bisa langsung dibicarakan kepada pemilik perusahaan, jadi pemilik perusahaan bisa memberikan keputusan segera. Berbeda dengan sebelumnya yang harus melalui general manager. Ya itu saja saya rasa perubahannya.
			5. Dengan proses pengambilan keputusan yang ibu lakukan terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan, bagaimana kondisi atau perkembangan perusahaan saat ini?	Selama saya bekerja di sini, hal utama yang bisa saya berikan adalah menjadi contoh yang baik bagi karyawan yang ada, karena dengan begitu, disaat saya nantinya harus memutuskan sesuatu hal

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				terkait mengenai kegiatan oprasional perusahaan, mereka bisa menerima dan menjalankan putusan tersebut. Dan mengenai karywan, sekarang ini memang saya membutuhkan karyawan, tapi sejauh ini semua masih bisa di atasi oleh karyawan yang sudah ada, namun apabila ada yang memasukkan lamaran pekerjaan dan mereka lolos dalam proses seleksi oleh manajemen perusahaan akan saya terima dan memberikan pelatihan dengan baik.
			6. Bagaimana dampak dari lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan?	Dampak dari lambatnya proses pengambilan keputusan yang dilakuakn oleh pemilik perusahaan, yang jelas berdampak kurang baik ya, terutama dalam kegiatan operasional perusahaan. Namun sejauh ini, saya dan karyawan yang lainnya bersama-sama untuk terus bekerja dan berusaha bekerja dengan baik, terus memperhatikan kualitas makanan, dan juga etap menjaga kualitas pelayanan.

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

No.	Informan	Instrumen pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban informan
5.	Ibu Yuni selaku manajer di perusahaan MakMak PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta (Rabu, 22/08/2018)	Faktor yang menghambat proses pengambilan keputusan	1. Menurut ibu, faktor apa yang menghambat proses pengambilan keputusan di perusahaan, terkait mengenai penerimaan dan penolakan karyawan?	Karena di sini yang memberikan putusan akhir adalah pemilik perusahaan, meskipun saya juga pengambil keputusan namun saya harus menunggu keputusan akhirnya juga. Jadi kalau menurut saya faktor yang menghambat itu yaitu ketika suatu masalah itu sudah berdampak ke kegiatan operasional lainnya dikarenakan penanganan masalahnya yang kurang cepat. Belum menemukan pemecahan masalah yang tepat atau solusi dari masalah yang sudah ada. Karena hal-hal seperti itu tadi sudah cukup sering terjadi di perusahaan. Namun iya, karena itu tadi keputusan terakhir itu ada pada pemilik perusahaan meskipun manajer sudah diberikan wewenang. Jadi apapun yang terjadi di operasional harus saya sampaikan kepada pemilik perusahaan.

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>2. Dari yang sudah dijelaskan, alasan dari lambatnya proses pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan, kenapa pak?</p>	<p>Iya mungkin karena dalam proses pengambilan keputusan yang saya ambil, terutama dalam penerimaan dan penolakan karyawan ini, saya cukup berhati-hati. Karena ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan ketika kita menerima dan menolak seseorang untuk bergabung bekerja bersama menjadi team kerja dan keluarga baru di perusahaan. Dan juga dampak kedepannya seperti apa, kan harus benar-bener diperhitungkan, jangan sampai nanti malah salah dalam mengambil keputusan karena asal cepat mengambil keputusan saja.</p>
			<p>3. Selain faktor yang sudah disebutkan tadi, apakah ada faktor lain?</p>	<p>Kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini saya rasakan meskipun cukup nyaman, namun terkadang situasi dan kondisi yang sedang terjadi di perusahaan tidak memungkinkan saya untuk mengambil keputusan yang sigap atau segera.</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

			<p>4. Sejauh ini, bagaimana faktor kelompok dan lingkungan dalam organisasi di perusahaan? Apakah faktor tersebut juga menjadi faktor yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan?</p>	<p>Dari faktor kelompok mungkin nggak ya, karena di sini karyawannya paling sedikit diantara outlet perusahaan lainnya yang ada di PT. Famindo Pangan sejahtera dan saya lihat mereka akur-akur saja dan kompak dalam melakukan tugas dan pekerjaannya selama mereka bekerja. Untuk faktor lingkungannya sendiri, sejauh ini saya berusaha untuk tetap nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya. Iya meskipun kadang situasi dan kondisi dari perusahaan sendiri kurang mendukung atau keadaan lagi kurang baik. Sehingga kadang keputusan yang seharusnya segera untuk diambil jadi tertunda. Dan ini jelas kurang baik bagi perusahaan.</p>
			<p>5. Bagaimana ibu mengatasi hal tersebut, agar ke depannya bisa jauh lebih baik dari sebelumnya?</p>	<p>Berusaha untuk memahami keadaan, dan kondisi yang ada di perusahaan terutama dibagian operasional, pastinya karyawan yang ada di MakMak. Apabila ada yang mengeluh tentang pekerjaannya atau sekedar</p>

Reduksi Data Tahap Pertama (I)

				<p>masalah bercerita mengenai masalah pribadi mereka, yaitu bisa mengenai keluarga atau pasangan, saya dengarkan dan sebisa mungkin saya bisa membantu mereka meskipun kadang saya hanya bisa memberikan mereka solusi. Kalau ada masalah di MakMak terutama, sebisa mungkin saya mengumpulkan informasi sebanyak mungkin mengenai masalah tersebut, setelah informasi tersebut dirasa cukup untuk ditindak lanjui, baru nanti masalah tersebut saya tindak lanjuti, yang penting intinya dalam menyelesaikan masalah jangan terlalu gegabah atau emosi, harus melihat dari banyak sudut tidak hanya pada satu sudut saja.</p>
--	--	--	--	--