

Reduksi Tahap Kedua (II) Pengkodean Data

Pengodean data dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta mengenai proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan pada perusahaan PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta

Pada reduksi tahap kedua ini, peneliti memberikan kode bagi perusahaan yang ada di PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pengkodean Nama Perusahaan

No.	Perusahaan	Kode
1.	UMA Dapur Indonesia	A
2.	Gyo Chon	B
3.	Fish & Co	C
4.	MakMak	D

Tabel 4.2
Pengkodean jawaban informan A

No.	Jawaban informan A	Kode awal	Kode akhir
1.	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. 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	Setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya mengenai penerimaan dan penolakan karyawan manajer harus mendiskusikan dengan pemilik perusahaan Keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan	Keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan
2.	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 di ambil dan melakukan evaluasi terhadap keputusan yang sudah diambil atau dilakukan tersebut	Tahap-tahap dalam proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan di perusahaan	a. Mengetahui masalah ayang ada b. Mencari alternatif pemecahan masalah c. Tindak lanjut dan evaluasi
3.	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	Manajer di perusahaan A dalam menghadapi masalah di perusahaan lebih suka menyelesaikan masalah itu langsung	Permasalahan yang ada diselesaikan langsung

	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 diri)		
4.	Iya ada, kalau dulu, setiap ada masalah yang ada di perusahaan, 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 perusahaan sudah tidak memiliki <i>General Manager</i>	Tahun sebelumnya perusahaan memiliki General Manager sebagai perantara manajer ke pemilik perusahaan dan tahun sekarang sudah tidak ada General Manager	Manajer bisa langsung menyampaikan permasalahan yang ada ke pemilik perusahaan
5.	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 diberikan kepada pelanggan kurang cepat	Kegiatan operasional berjalan baik meskipun tetap membutuhkan karyawan tambahan	Pelayanan yang diberikan ke pelanggan kurang cepat
6.	Iya, dampaknya ya itu tadi, kecepatan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan berkurang, kurang tanggap, kurang sigap, karena karyawan yang ada tidak sebanding dengan luas dan besarnya restoran UMA Dapur Indonesia. Selain itu kegiatan operasional tidak berjalan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dari masing-masing departemen yang ada.	Berdampak pada kecepatan pelayanan yang diberikan berkurang dan deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan departemen	a. Kecepatan pelayanan b. Deskripsi pekerjaan

Tabel 4.3
Pengkodean jawaban informan B

No.	Jawaban Informan B	Kode Awal	Kode Akhir
1.	Ya pertama yang dilakukan adalah mengetahui dulu permasalahan yang ada, misalnya terkait tentang karyawan yang mana untuk saat ini Gyo 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, yaitu dengan membuka lowongan pekerjaan dan disebarakan melalui media. Selanjutnya untuk keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan	Dari permasalahan yang ada, terutama dalam penerimaan dan penolakan karyawan yang belum memenuhi kriteria dan selanjutnya menunggu keputusan dari pemilik perusahaan	Keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama perusahaan
2.	Untuk tahapan-tahapan proses pengambilan keputusan strategis yang ada, secara garis besar yaitu tadi seperti yang sudah saya katakan; mengetahui terlebih dahulu masalah yang ada, mencari solusi dan tindak lanjut. Kemudian keputusan terakhir ada pada pemilik perusahaan	Tahapan dalam proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	a. Mengetahui terlebih dahulu masalah yang ada b. Mencari solusi dan tindak lanjut
3.	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	Manajer perusahaan B, lebih suka menyelesaikan masalah yang ada pada saat itu juga	Menyelesaikan masalah yang ada lebih cepat lebih baik
4.	Ya, pastinya ada karena kalau pada	Tahun sebelumnya	Manajer bisa

	<p>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. Namun sekarang sudah tidak ada general manager, jadi permasalahan yang terjadi di perusahaan bisa disampaikan langsung ke pemilik perusahaan</p>	<p>perusahaan memiliki general manager dan sekarang sudah tidak ada general manager di perusahaan</p>	<p>langsung menyampaikan keluhan dan masalah langsung ke pemilik perusahaan</p>
5.	<p>Gyo Chon saat ini, masih tetap 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</p>	<p>Kegiatan operasional berjalan baik, seperti biasa</p>	<p>Kecepatan pelayanan kepada pelanggan tetap dijaga</p>
6.	<p>Yang pertama itu pada kecepatan dalam memberikan pelayanan, terasa kurang cepat meskipun teman-teman yang ada sudah berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Yang kedua itu pada deskripsi pekerjaan dari masing-masing departemen menjadi kurang fokus. Artinya bahwa, teman-teman harus mampu untuk bekerja di luar dari deskripsi pekerjaan departemen kerjanya</p>	<p>Memiliki dampak yang kurang baik bagi pelanggan dan kegiatan operasional pastinya.</p>	<p>a. Kecepatan pelayanan berkurang b. Deskripsi pekerjaan c. Fokus kerja berkurang</p>

Tabel 4.4
Pengkodean jawaban informan C

No.	Jawaban Informan C	Kode awal	Kode akhir
1.	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 mendapatkan pelatihan di Jakarta. Untuk prosesnya yaitu, mengetahui dulu bagian dari departemen yang membutuhkan karyawan tambahan. Setelah itu saya infokan ke pemilik perusahaan, kalau kami sedang membutuhkan karyawan tambahan. Sebisa mungkin calon karyawan tersebut adalah mereka yang benar-benar memiliki niat dan komitmen kerja yang tinggi	Dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan khususnya bagian kitchen ada syarat tertentu dari pusat di jakarta	Keputusan dari pusat dan pemilik perusahaan
2.	Untuk tahapan-tahapannya yang pertama; saya harus mengetahui dulu permasalahan atau departemen yang membutuhkan karyawan tambahan, kendala-kendalanya apa saja yang 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	Tahap-tahap dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan	a. Mengetahui masalah dan kendala yang ada b. Mencari alternatif solusi c. Tindak lanjut
3.	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.	Manajer di perusahaan C, lebih suka langsung menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan	Mengantisipasi agar masalah tersebut tidak meluas
4.	Kalau tahun kemarin kan ada <i>general</i>	Sebelumnya ada	Manajer langsung ke

	<p><i>manager</i>, yang mana apabila ada keluhan atau kendala yang dialami di operasional, disampaikan ke <i>general manager</i>, baru nanti <i>general manager</i> yang menyampaikan keluhan tadi ke pemilik perusahaan. 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</p>	<p>general manajer dan sekarang tidak ada general manajer di perusahaan</p>	<p>pemilik perusahaan menyampaikan masalah dan kendala yang ada</p>
5.	<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 pelayanan kami, dan saya sudah usulkan ke pemilik perusahaan untuk dapat dengan segera memberikan karyawan tambahan di Fish & Co</p>	<p>Kegiatan operasional berjalan lancar dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan meskipun membutuhkan karyawan tambahan</p>	<p>a. Tetap menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan b. Karyawan tambahan</p>
6.	<p>Dampaknya yaitu teman-teman harus ada yang lembur, yang tadinya mereka kerja 8 jam, diharuskan untuk lembur jadi 12 jam, ada yang lembur 2 jam. Tergantung kondisi operasional 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 teman-teman yang diharuskan untuk lembur</p>	<p>Adanya jam kerja atau lembur bagi karyawan di saat kondisi restoran ramai dan keluhan bagi teman-teman karena hal tersebut. Kenyamanan dalam bekerja menurun.</p>	<p>a. Overtime karyawan b. Bisa menimbulkan turnover karyawan</p>

Tabel 4.5
Pengkodean Jawaban Informan D

No.	Jawaban Informan D	Kode Awal	Kode Akhir
1.	Dalam proses pengambilan keputusan strategisnya, saya hanya menyampaikan permasalahan yang ada di MakMak ini kepada pemilik perusahaan, kemudian nanti pemilik perusahaan akan mencari solusi dan menindak lanjuti masalah tersebut. Namun untuk proses rekrutmennya sendiri, kita lihat dulu kebutuhan karyawan di operasional, apakah sudah cukup atau memang membutuhkan tambahan	Menyampaikn setiap permasalahan yang ada kepada direktur utama selaku pemilik perusahaan terutama mengenai penerimaan dan penolakan karyawan	Keputusan ada pada pemilik perusahaan selaku direktur utama
2.	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 perubahan atau masih tetap seperti biasa	Tahap-tahap dalam proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan	a. Mengetahui masalah b. Mendiskusikan dengan pemilik perusahaan c. Dan mencari solusi
3.	Yang penting buat saya sendiri, masalahnya harus benar-benar jelas, informasi terkait dengan masalah dikumpulkan untuk dapat membantu penyelesaian dari masalah tersebut.	Masalah yang dihadapi jelas dan diselesaikan dengan segera	Menumpulkan informasi guna penyelesaian masalah
4.	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 keptusan segera. Berbeda dengan sebelumnya yang harus melalui general manager	Di perusahaan D Masalah dan kendala yang dihadapi bisa langsung disamapaiakn tanpa harus melalui general manajer	Manajer langsung kepada pemilik perusahaan
5.	Selama saya bekerja di sini, hal utama yang bisa saya berikan adalah menjadi	Tetap menjadi contoh yang baik bagi	Perusahaan membutuhkan

	<p>contoh yang baik bagi karyawan yang ada, karena dengan begitu, disaat saya nantinya harus memutuskan sesuatu hal terkait mengenai kegiatan oprasional perusahaan, mereka bisa menerima dan menjalankan putusan tersebut. Dan mengenai karyawan, 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</p>	<p>karyawan yang ada, kegiatan operasioanl berjalan baik meskipun karyawan yang ada kurang.</p>	<p>karyawan tambahan</p>
6.	<p>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 tetap menjaga kualitas pelayanan kami.</p>	<p>Kegiatan operasioanl kurang berjalan dengan baik, tetap menjaga kualitas di perusahaan</p>	<p>a. Kualitas pelayanan b. Kualitas menu makanan</p>

- b. Lambatnya proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan pada perusahaan PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta

Tabel 4.6
Pengkodean Jawaban Pemilik Perusahaan

No.	Jawaban Pemilik Perusahaan	Kode Awal	Kode Akhir
1.	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.	Proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan dari masing-masing manajer outlet perusahaan	Pertimbangan dan melakukan langkah baik atau tindakan ke depan bagi perusahaan
2.	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	Mengetahui masalah yang ada, pertimbangan dan mencari alternatif dari pemecahan masalah	Lambat, karena butuh waktu untuk mengambil keputusan terutama dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan
1.	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. Mengenai karyawan, saya harus tahu dulu latar belakang dari calon karyawan yang akan bekerja nanti di perusahaan, baik itu dari pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman dan pendukung lainnya yang mereka miliki. Karena terkadang ada pelamar yang melamar dengan pendidikannya sudah	Pertimbangan dan hati-hati dalam mengambil keputusan terutama mengenai penerimaan dan penolakan karyawan. Seperti dalam melihat latar belakang dari pelamar, baik itu dari segi pendidikan, pengalaman, usia, dan jenis kelamin yang dimiliki oleh mereka untuk dapat di terima bekerja di perusahaan	Pertimbangan yang berlebihan, keraguan dan terlalu berhati-hati dalam mengambil keputusan. Terutama dalam masalah kriteria dan kualifikasi, gaji dan komitmen.

	<p>sarjana dan ada yang baru lulusan SMA/SMK dan mereka belum punya pengalaman untuk bekerja. Kemudian dari segi pengalaman kerja, kebanyakan dari mereka belum memiliki pengalaman kerja, sehingga kami masih mempertimbangkan hal tersebut. Kemudian apakah mereka memiliki komitmen yang tinggi atau hanya sekedar coba-coba.</p>		
2.	<p>Ya itu saya serahkan ke manajer saya. Mereka harus bisa untuk menjalankan kegiatan operasional dengan baik seperti biasanya, dan dapat berjalan dengan lancar. Meskipun saya juga tahu, tiap outlet sedang membutuhkan karyawan, dan bisa memberikan dampak yang kurang baik bagi operasional perusahaan. 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</p>	<p>Berusaha untuk mengambil keputusan atau tindakan yang lebih cepat dalam melakukan penerimaan dan penolakan karyawan sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan. Selanjutnya di serahkan pada dan memberikan tanggung jawab kepada manajer dari tiap-tiap outlet perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan</p>	<p>Mengambil keputusan lebih cepat. Terutama dengan membuka lowongan pekerjaan dan dampaknya kurang baik bagi kegiatan operasional perusahaan</p>
3.	<p>Sejauh ini, kami sudah mencoba untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan kami yang datang, meskipun untuk saat ini perusahaan saya sedang 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 diri dan komitmen kerja yang tinggi, tidak hanya sekedar ingin coba-coba untuk bekerja sebagai karyawan perusahaan</p>	<p>Terus memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan dan mencari kriteria yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan</p>	<p>a. Tetap menjaga pelayanan b. mencari kriteria calon karyawan yang dibutuhkan</p>
4.	<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</p>	<p>Hambatan yang dirasakan oleh pemilik perusahaan belum ada karena semua kegiatan operasional perusahaan sudah diserahkan pada</p>	<p>Kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan meskipun kekurangan karyawan (baik)</p>

	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.	manajer dari masing-masing outlet perusahaan	
5.	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 yang jelas semakin maju dan berkembang. 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	Menjadi restoran yang semakin dikenal oleh masyarakat dengan citarasa menu masakan yang disajikan	a. Semakin maju dan berkembang b. Karyawan dengan kriteria dan kualifikasi yang tepat

- c. Faktor yang menghambat proses pengambilan keputusan penerimaan dan penolakan karyawan pada perusahaan PT. Famindo Pangan Sejahtera Yogyakarta

Tabel 4.7
Pengkodean Jawaban Informan A

No.	Jawaban Informan A	Kode Awal	Kode Akhir
1.	Untuk faktor yang menghambat proses pengambilan keputusannya, ya sebenarnya lebih pada kualitas diri karena harus mempertimbangkan keputusan dalam penerimaan atau penolakan karyawan. Seperti; pendidikan, pengalaman, tanggung jawab atau beban pekerjaan yang diberikan. Meskipun sebenarnya banyak lamaran yang masuk dan sudah	Dalam mempertimbangkan keputusan terutama pada kualitas diri dari para pelamar, yaitu dari pendidikan, pengalaman, tanggung jawab dan beban	Faktor individu

	dilakukan rekrutmen dan seleksi, namun masih belum memenuhi kriteria dari yang dibutuhkan perusahaan	pekerjaan yang diberikan	
2.	Seperti yang tadi saya jelaskan, untuk menentukan dan mengetahui kualitas diri dari para pelamar yang akan bekerja atau 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. Dan juga mencari mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mereka bisa bertahan dan memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan	Mencari kualitas diri dari seseorang tidak mudah dan juga mencari mereka yang memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh	Masih ragu-ragu dalam mengambil keputusan
3.	Ya mungkin dari yang sudah saya jelaskan tadi, perasaan nyaman dalam bekerja diperusahaa, bisa menjadi faktor penghambat bagi saya, atau kurang cocok dengan lingkungan pekerjaannya yang baru	Selain itu kenyamanan dalam bekerja di lingkungan pekerjaan	Lingkungan kerja
4.	Untuk faktor kelompok dalam organisasi di sini, saya rasa tidak begitu menjadi faktor pengambat 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	Untuk faktor kelompok tidak menjadi penghambat namun lingkungan bisa menjadi faktor penghambat tersebut	Faktor lingkungan kerja
5.	Kalau saya, biasanya mereka yang sudah di terima untuk bekerja atau bergabung di sini, dan juga teman-teman lainnya yang sudah bekerja, selalu yang berikan semangat dan motivasi kepada mereka, agar mereka tetap bekerja dan menjalankan tanggung	Memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan yang sudah ada, dan tetap komunikasi dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjaga hubungan yang baik dengan karyawan b. Komunikasi dan c. Membuka

	<p>jawab pekerjaannya dengan baik. Dan mereka mau memilih untuk bertahan meskipun terkadang lingkungan pekerjaan buat mereka kurang nyaman. Dalam penerimaan karyawan untuk mengatasi hal tersebut, ya apabila saya membutuhkan 2 (dua) karyawan tambahan, nanti saya buka lowongan 5 (lima) untuk mengisi departemen yang kosong</p>	<p>Membuka lowongan lebih dari yang dibutuhkan.</p>	<p>lowongan pekerjaan</p>
--	---	---	---------------------------

Tabel 4.8
Pengkodean Jawaban Informan B

No.	Jawaban Informan B	Kode Awal	Kode Akhir
1.	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.	Ada hal yang harus dipertimbangkan oleh manajer perusahaan	Faktor individu
2.	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, tetapi memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah di terima bekerja.	Karena tidak mudah dalam mengambil keputusan disaat kondisi perusahaan sedang tidak stabil	Keraguan dan pertimbangan yang berlebihan
3.	Mungkin lebih pada lingkungan pekerjaan. Situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan tidak memungkinkan untuk saya harus mengambil keputusan atau tindakan yang cepat.	Melihat kondisi dan situasi perusahaan dalam mengambil keputusan	Lingkungan kerja
4.	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, saya rasa kembali pada individu.	Untuk faktor kelompok yang ada tidak menghambat proses pengambilan keputusan, namun lebih pada faktor lingkungan yang memberikan kenyamanan.	Faktor lingkungan kerja
5.	Kalau saya pribadi lebih pada keakraban ya, jadi sebisa mungkin saya menjaga hubungan yang baik dengan karyawan-karyawan di tempat kerja, saling tegur sapa dan memberikan perhatian kepada karyawan pastinya.	Menjalin keakraban dengan karyawan-karyawan yang sudah ada, agar mereka tetap merasa nyaman	a. Menjaga hubungan yang baik dengan karyawan b. Mengumpulkan informasi yang

	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	dalam bekerja.	berkaitan dengan masalah yang ada
--	---	----------------	-----------------------------------

Tabel 4.9
Pengkodean Jawaban Informan C

No.	Jawaban Informan C	Kode Awal	Kode Akhir
1.	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.	Keputusan dari dalam diri manajer perusahaan	Faktor individu
2.	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.	Keputusan yang akan di ambil menyangkut masa depan perusahaan	Pertimbangan yang berlebihan dan terlalu berhati-hati
3.	Lingkungan pekerjaan yang mungkin masih belum bisa untuk saya memutuskan sesuatu hal yang lebih cepat karena kondisi dan situasi perusahaan yang kurang baik misalnya atau karena memang harus seperti itu.	Kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja itu juga penting di suatu perusahaan bagi karyawan.	Lingkungan kerja
4.	Sejauh ini teman-teman terlihat akrab, kompak antara satu dengan yang lainnya. Namun diluar dari lingkungan kerja saya kurang paham apakah keakraban mereka tetap terjaga seperti ditempat kerja yang saling membantu. Dan untuk faktor lingkungan, 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	Dari faktor kelompok belum ada, namun dilihat dari lingkungannya, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja penting	Faktor lingkungan kerja

	lain		
5.	Menjaga hubungan yang baik dengan teman-teman kerja, memotivasi dan memberikan semangat kepada mereka, menjadi contoh yang baik dan panutan bagi 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	Menjaga hubungan yang baik, memberi semangat dan motivasi bagi karyawan di perusahaan	Menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan

Tabel 4.10
Pengkodean Jawaban Informan D

No.	Jawaban Informan D	Kode Awal	Kode Akhir
1.	Karena di sini yang memberikan putusan akhir adalah pemilik perusahaan, 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. Jadi apapun yang terjadi di operasional harus saya sampaikan, dan untuk tindak lanjutnya saya menunggu instruksi dari pemilik perusahaan. Selain itu, kualifikasi atau kriteria dari pelamar yang belum sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan gaji. Karena untuk gaji, ini agak susah karena kadang ada kriteria pelamar yang memenuhi syarat dari perusahaan namun, gaji yang ditawarkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pelamar tersebut	Masalah yang dihadapi tidak segera diatasi sehingga mengganggu kegiatan operasional	Faktor individu
2.	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.	Mengambil keputusan harus dipertimbangan dan diperhitungkan untuk ke depannya	Ragu-ragu dan terlalu berhati-hati
3.	Kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini saya rasakan meskipun cukup nyaman, namun terkadang situasi dan kondisi yang sedang terjadi diperusahaan	Kenyamanan dan ketenangan dalam mengambil keputusan di perusahaan	Lingkungan kerja

	tidak memungkinkan saya untuk mengambil keputusan yang sigap atau segera.	diperlukan	
4.	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.	Lebih pada faktor lingkungan kerja karena nyaman dalam bekerja itu hal penting, dan harus melihat situasi dan kondisi perusahaan	Faktor lingkungan kerja
5.	Berusaha untuk memahami keadaan, dan kondisi yang ada di perusahaan terutama dibagian operasional, pastinya karyawan yang ada di MakMak. Kalau ada masalah di MakMak terutama, sebisa mungkin saya mengumpulkan informasi sebanyak mungkin mengenai masalah tersebut, setelah informasi tersebut dirasa cukup untuk ditindak lanjuti, 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	Mampu memahami masalah kondisi dan situasi yang dihadapi oleh perusahaan	Mengumpulkan informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi