

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

JCO Donuts & Coffee memiliki filosofi bisnis “Focuss to Customer” yang berarti mereka selalu mengeksplorasi kebutuhan pelanggan dan respons dari pelanggan. Motto J.CO adalah “The First Premium Quality Donut” yang berarti kualitas produk mendapat tempat nomor satu.

Burung merak yang terdapat pada logo J.CO Donuts & Coffee merupakan representasi visi dan misi perusahaan. Burung merak dipilih karena melambangkan perusahaan yang indah, rapi, lembut, dan abadi.

Visi dan misi J.CO Donuts & Coffee adalah :

1. Visi: menjadikan donat sebagai gaya hidup di Indonesia, menjadi trend-setting lifestyle dalam donuts and coffee brand, dan menjadi perusahaan yang tepat bagi orang-orang yang tepat dalam meraih cita-cita mereka.
2. Misi: menyediakan kualitas premium donat dan kopi.

PT. J.CO Donuts and Coffee didirikan oleh salah satu seorang pengusaha salon Indonesia bernama Johnny Andrean. Tak kurang dari 168 jaringan salon dan 41 sekolah salon dimilikinya, namun insting sang penata rambut kemudian membawanya terjun ke bisnis makanan, sejak tahun 2003 ia aktif mengembangkan nya. J.CO adalah produk dalam negeri dengan menggunakan konsep dari luar negeri dan disempurnakan dengan modernisasi dan kualitas terbaik. Sejauh ini johnny telah mengamati bahwa tidak satupun gerai donat di Indonesia yang mempunyai konsep dapur terbuka sehingga konsumen dapat melihat atraksi dalam pembuatan donat. Persiapannya membutuhkan waktu

selama 3 tahun. Johnny Andrean dan timnya mempelajari bisnis donat, mengeksplorasi resepnya, serta melakukan riset pasar dan sampling. Johnny meluncurkan J.CO dengan konsep “apa yang disukai dan hal ini bisa diterima masyarakat”.

Pada 26 Juni 2005, J.CO mulai beroperasi pertama kali di Supermal Karawaci, Tangerang dan kemudian langsung membuka outlet sebanyakbanyaknya. Dalam waktu setahun, J.CO telah punya 16 buah gerai dengan 450-an orang karyawan untuk gerai saja. Tujuh gerai terdapat di Jakarta dan sisanya di Bandung, Surabaya, Makassar, dan Pekanbaru. Dalam waktu dekat mereka akan buka di Palembang, Batam, Manado, Bogor, Medan, dan Bali, dan ada keinginan juga untuk go international pada tahun 2007 dengan pilihan lokasi di Australia, Hongkong, atau Singapura. Sesuai dengan namanya, J.CO mempunyai produk makanan berupa donat dan produk minuman berupa kopi atau teh yang panas maupun dingin. Yang diunggulkan oleh J.CO adalah produk makanannya, yaitu donat. Donat J.CO dibuat menggunakan mesin-mesin, baik saat mencampurkan bahan-bahan, memasak dan membuat topping. Satu-satunya tenaga manusia yang dilibatkan hanya pada saat pencetakan donat. Yang juga menggunakan alat bantu cetakan. Semua mesin yang digunakan sepenuhnya di impor dari USA. Begitu juga dengan bahan-bahan dasar, lebih dari 50% diimpor dari luar negeri. Seperti cokelat yang diimpor dari Belgia dan susu dari Selandia Baru. Juga, untuk minuman, bahan-bahannya kebanyakan diimpor. Sebagian kopi bubuk diimpor dari Italia dan Costa Rica. Berdasarkan semua inilah, J.CO diposisikan sebagai produk bermutu premium di pasaran donat Indonesia.

Sebagian pihak mungkin berpendapat bahwa logo J.CO memiliki kemiripan dengan logo Starbucks, tetapi jika diperhatikan dengan teliti, itu 43 berbeda. Bentuk bulatnya boleh jadi sama, tapi itu bukanlah sebuah trademark. J.CO Donuts & Coffee menggunakan simbol burung merak pada logo mereka. Merak ini menyimbolkan keindahan, kerapian, kelembutan dan keabadian. Keindahan dan kehalusan dicerminkan dari rasa dan bentuk donat, sementara keabadian dapat dilihat dari kesetiaan konsumen yang bersedia berdiri mengantri panjang di gerai - gerai hanya untuk mendapatkannya.

Visi dan Misi J.CO Donuts & Coffee Burung Merak pada logo J.CO Donuts & Coffee merupakan representasi visi dan misi perusahaan.

Visi :

1. Membentuk J.CO Donuts & Coffee sebagai International Premium Donuts and Coffee Brand terkemuka
2. Menjadi trend-setting lifestyle dalam donuts and coffee brand
3. Menjadi perusahaan yang tepat bagi orang-orang yang tepat dalam meraih cita-cita mereka.

2. Misi :

1. Menyediakan kualitas premium donat dan kopi
2. Mendorong karyawan dalam meraih cita-cita
3. Menempatkan pelanggan sebagai prioritas

1. Berkomitmen memberikan pelayanan terbaik dengan sungguh-sungguh
2. Menyediakan tempat yang sempurna untuk bersantai
6. Memperlakukan setiap orang dengan hormat dan bermartabat

J.CO Donuts & Coffee hadir di tengah masyarakat dengan beberapa jenis produk yang ditawarkan. Produk-produk yang dimaksud meliputi donat, kopi, cokelat, serta produk terbarunya, yogurt. Setiap donat diberi nama kreatif sesuai dengan topping dan rasa. Ini menciptakan sebuah keunikan dan mudah mengingat nama, Sebagai contoh, Cheese Me Up adalah nama untuk donat dengan keju meleleh di atas. Tira Miss U adalah nama dari donat dengan topping tiramisu. Berikut nama-nama produk yang ditawarkan J.CO Donuts & Coffee: Hazel Dazzle, Glazzy, Alcapone, Coco Loco, Cheese Me Up, Miss Green T, Why Nut, JCrown Oreo, Da Vin Cheez, Mona Pisa, Heaven Berry, Forest Glam, J.CO Praline, J.CO Yogurt, Choco Forest Freeze, J.Pops, dan masih banyak lagi.

4.2. Identitas Responden

Didalam penelitian ini, dilaporkan bahwa identitas responden dapat dibagi kedalam 4 bagian yakni, Usia, Jenis Kelamin, Lamanya Bekerja hingga tingkat pendidikan terakhir. Dari kuestioner yang kami sebar melalui *google form*, ia diolah kedalam data grafik dan tabel untuk mengetahui data karyawan yang telah mengisi kuestioner melalui berbagai pertimbangan dan kualifikasi. Kuestioner ini disebar kepada karyawan yang memenuhi kriteria di perusahaan yang memiliki program pelatihan dan manajemen trainee.

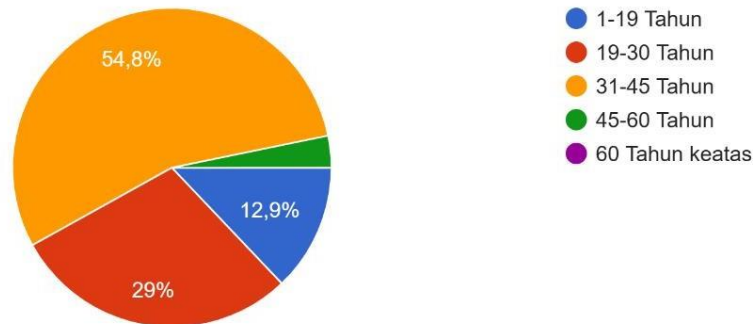
4.2.1. Berdasarkan Usia

31 responden menjawab pertanyaan mengenai jenjang usia mereka, dan 54,8% menjawab usia responden berada direntang 31-45 tahun, yang

merupakan angkatan kerja yang memiliki kematangan dan produktivitas dalam bekerja. 29% menjawab usia mereka adalah 19-30 tahun; dan 12,9% menjawab rentang usia mereka adalah 1- 19 tahun yang merupakan usia sekolah.

Berapa Usia Anda Saat Ini

31 jawaban



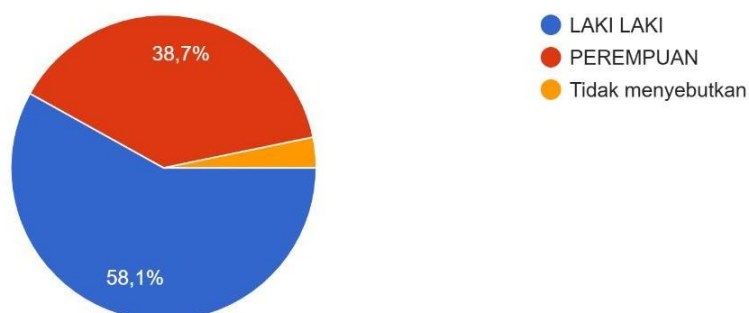
4.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 31 responden yang menjawab kuestioner, responden berdasarkan jenis kelamin, ada 58.1% Laki Laki dan 38.7% adalah perempuan.

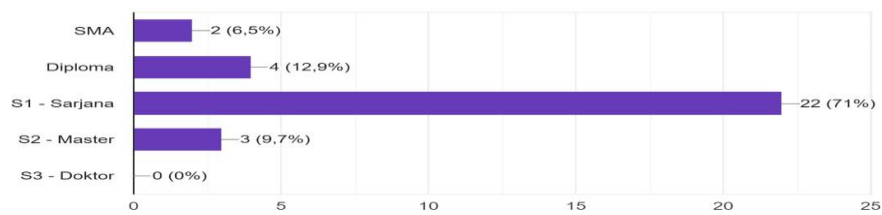
Sisanya tidak menyebutkan identitas kelamin mereka.

Jenis Kelamin

31 jawaban



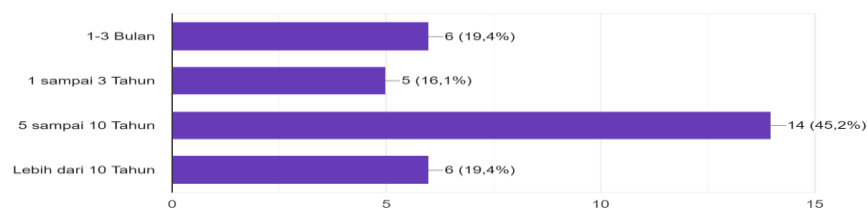
Tingkat Pendidikan terakhir
31 jawaban



4.1.2. Berdasarkan Lamanya Bekerja

31 responden menyatakan bahwa 45.2% sudah bekerja selama 5-10 tahun lamanya. 19.4% menyatakan bahwa mereka telah bekerja selama Lebih dari 10 tahun, 19.4% menyatakan bahwa mereka bekerja selama 1-3 bulan saja, dan 16.1% menyatakan bahwa mereka telah bekerja 1-3 tahun.

Lamanya Bekerja
31 jawaban



4.1.1. Berdasarkan Tingkat pendidikan terakhir

31 responden menjawab, 71% pendidikan terakhir mereka adalah S1, 12,9% pendidikan mereka adalah Diploma, 9.7% pendidikan mereka adalah Master, dan 6.5% menjawab jenjang pendidikan mereka adalah SMA. Untuk Jenjang S3 adalah 0%.

4.1. Distribusi Jawaban Responden

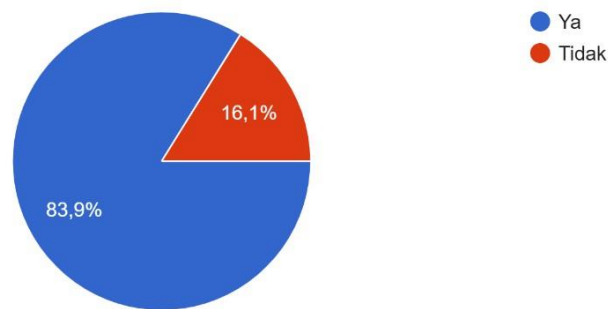
- **Pertanyaan Untuk Variabel X1 (Penggunaan Management Trainee (MT))**

Indikator : Management Trainee tersedia dan available di tempat mereka bekerja

83.9% menjawab Management Trainee tersedia bagi karyawan/pegawai baru dikantor tempat mereka bekerja. Sedangkan 16.1% menyatakan Management Trainee tidak digunakan sama sekali

Apakah Ada Managament Training dikantor Anda untuk karyawan/pegawai baru?

31 jawaban

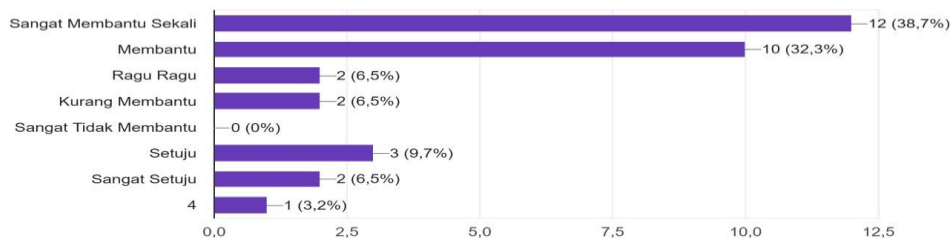


Indikator : Management Trainee merupakan sarana untuk mengenal lingkungan pekerjaan dan Standard Operational Of Procedure (SOP).

38.7% menjawab bahwa Management Trainee sangat membantu sekali dalam memperkenalkan karyawan mengenai Standar Or Procedure (SOP) di lingkungan kantor, sedangkan 32.3% menyatakan Management Trainee membantu mereka dalam mengenal lingkungan kantor.

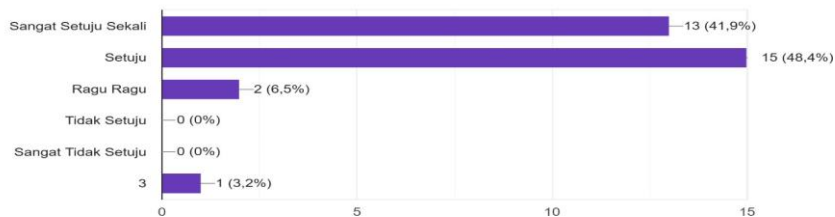
Apakah manajemen training ditempat Anda itu dapat membantu Anda dalam mengenal lingkungan pekerjaan/ Standar Operational (SOP) ?

31 jawaban



Management Training memiliki manfaat, dalam mengenal Supervisor, Kolega, hingga level manager lainnya yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja bagi saya.

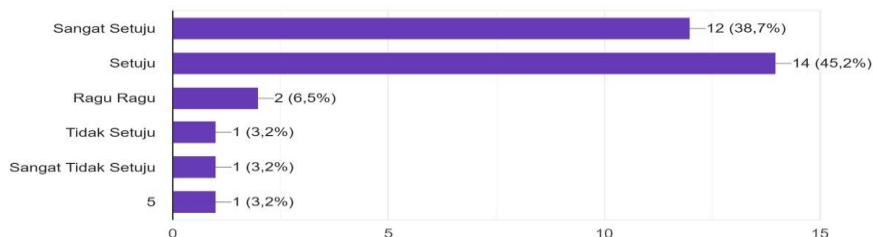
31 jawaban



48.4% menyatakan management Trainee memiliki manfaat dalam mengenal supervisor , kolega hingga level manager lainnya yang mampu membuat karyawan beradaptasi dilingkungan kantor. 38.7% menyatakan Management Trainee sangat memiliki manfaat untuk hal tersebut, sehingga 31 responden secara positif menyatakan bahwa management trainee cenderung memiliki manfaat positif dalam mengenal lingkungan kantor bagi mereka.

Selama menjalani Management Training, saya mendapatkan 1 supervisor yang menjadi pemimpin saya bekerja dan mensupervisi pekerjaan saya.

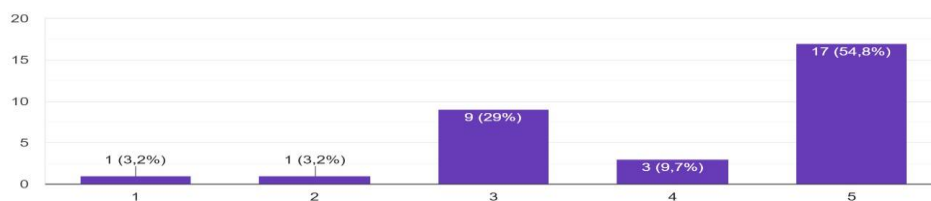
31 jawaban



31 responden mengutarakan bahwa 45.2% dari mereka sangat setuju

bahwa Management Trainee tersebut mengenalkan mereka pada pemimpin /atasan mereka/supervisor. Ia bertugas untuk mensupervisi pekerjaan mereka.

Melalui Management Training, saya mengetahui jobdesk, Standar Operational Of Procedure (SOP) dan standar operasional kantor.
31 jawaban



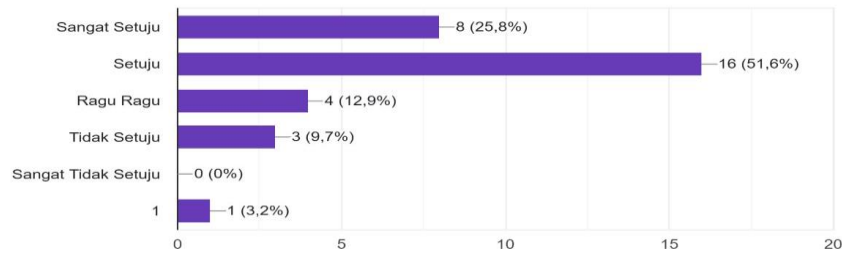
54.8% menyatakan bahwa benar management trainee karyawan diperkenalkan jobdesk, Standar Operations Of procedure (SOP) dan standar operasional kantor. Sisanya cukup meyakinkan bahwa program management trainee itu ada untuk memperkenalkan hal tersebut (29%). Sebanyak 51.6% menyatakan bahwa benar bahwa Melalui management Trainee , perusahaan bekerja sama dengan pihak ketiga (eksternal)/praktisi untuk memberikan skill dan pengetahuan bagi karyawan baru dan karyawan lama

● Pertanyaan Untuk Variabel X2 (Gaya Leadership Supervisor)

Variabel selanjutnya adalah Gaya Leadership Supervisor yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Leadership Supervisor memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan. Variabel ini memiliki indikator dan setiap indikator memiliki 2 pertanyaan.

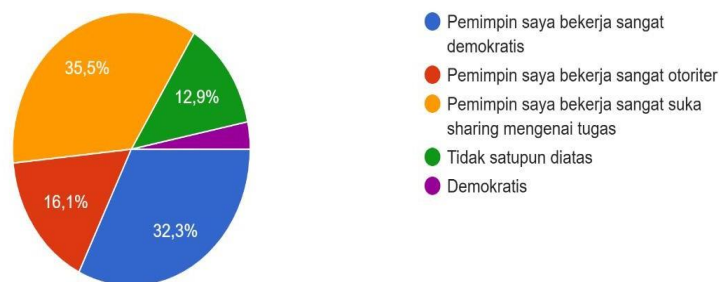
Kantor menyediakan training lainnya dengan bekerja sama dengan pihak ketiga (eksternal) /praktisi, untuk menambah skill dan pengetahuan.

31 jawaban



Pilihlah gaya kepemimpinan Supervisor anda dibawah ini

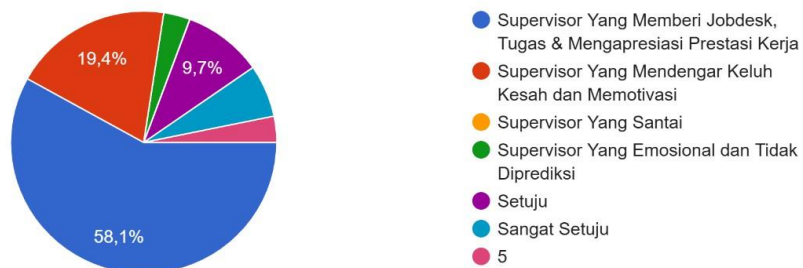
31 jawaban



Dari 31 responden mengutarakan bahwa 35.5% sangat menginginkan supervisor yang memiliki kepemimpinan yang menyukai sharing tugas dan bekerja dengan gaya mendelegasikan tugas. 32.3% menginginkan supervisor yang memimpin karyawan dengan cara yang demokratis. Sedangkan sisanya menginginkan supervisor yang bekerja dengan sangat otoriter (16.1%).

Gaya Kepemimpinan Supervisor sangatlah penting bagi saya adalah....

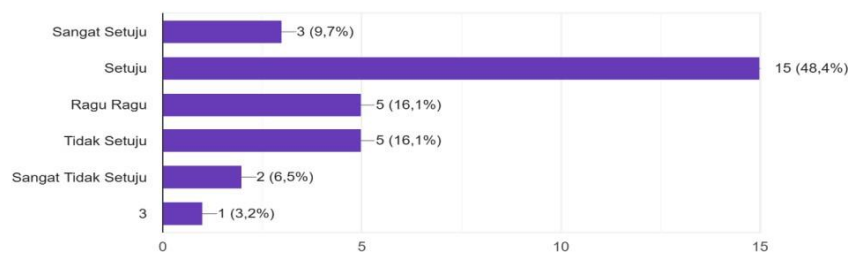
31 jawaban



31 responden yang menjawab pertanyaan Gaya Supervisor yang sangat penting bagi mereka adalah 58.1% menginginkan supervisor yang memberi jobdesk, tugas dan mengapresiasi prestasi kerja. Gaya leadership supervisor seperti inilah yang mereka inginkan, dibandingkan dengan Supervisor yang Emosional dan Mendengar keluhan dan memotivasi.

Bila tidak puas atau sulit memahami supervisor saya, saya akan mengadukan gaya kepemimpinannya kepada level manager di atasnya.

31 jawaban



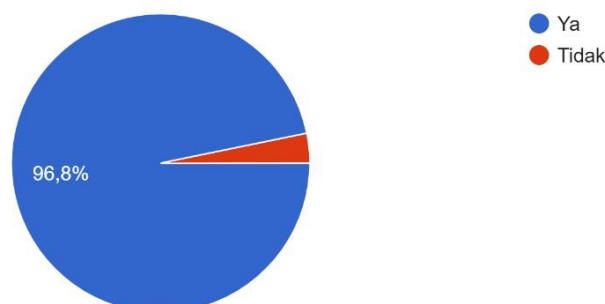
31 responden dengan angka 48.4% mengutarakan bahwa mereka setuju bila tidak puas dan sulit memahami supervisor mereka, mereka akan mengadukan pemimpin tersebut kepada level manager di atasnya, demi tercapai efektivitas kerja.

● Pertanyaan Untuk Variabel X3 (Komunikasi Kelompok Kecil)

Variabel ini memiliki indikator keberadaan kelompok kerja dalam grup komunikasi kelompok kecil seperti whatsapp dan Telegram. Sebanyak 96.8% dari 31 responden mengutarakan bahwa mereka terjaring dalam grup kelompok kecil whatsapp dan telegram.

Saya terkumpul dalam kelompok kecil, dan terhubung didalam group whatsapp/telegram.

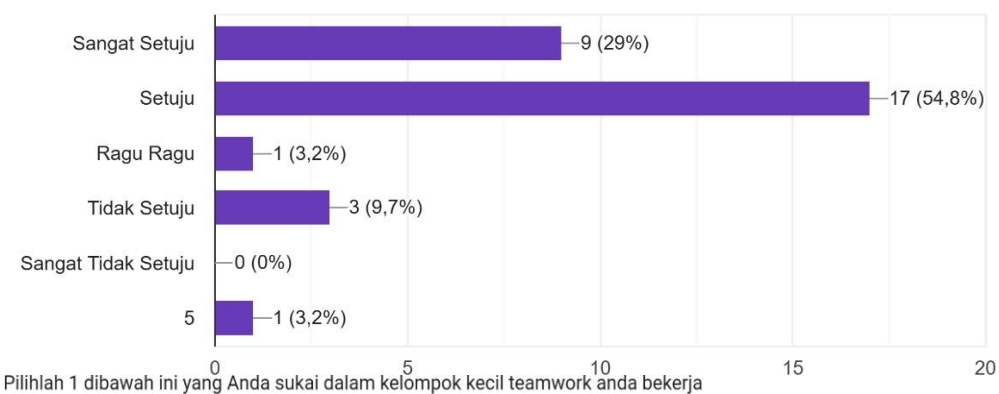
31 jawaban



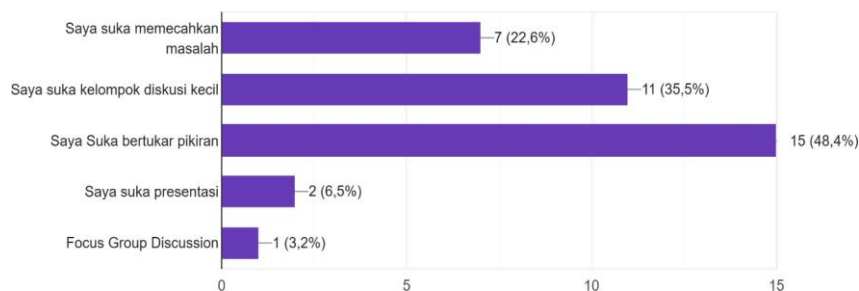
Didalam grup kelompok kecil whatsapp / telegram tersebut, 31 responden (54.8%) mengutarakan rasa setujunya bahwa kelompok tersebut dipimpin oleh seorang leader, untuk membicarakan masalah teamwork, mendelegasikan tugas/jobdesk, hingga permasalahan eksternal yang mempengaruhi produktivitas teamwork. Didalam teamwork tersebut, 48.4% menyukai cara berkomunikasi dengan bertukar pikiran, dibandingkan dengan cara lain yang relatif lebih rendah, seperti diskusi (35.5%) dan Problem Solving (22.6%).

Saya memimpin kelompok kecil, membicarakan masalah timwork, mendelegasikan tugas/jobdesk, hingga permasalahan eksternal yang mempengaruhi produktivitas timwork.

31 jawaban



31 jawaban



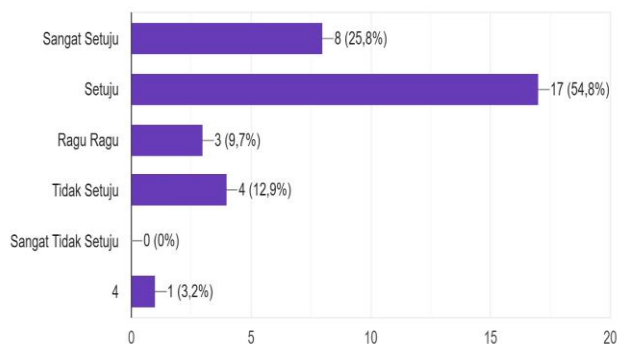
● Pertanyaan Untuk Variabel Y (Produktivitas)

Variabel Produktivitas dimiliki oleh indikator bahwa setiap karyawan telah menyelesaikan tahap management trainee hingga akhir dan telah mendapatkan point point dalam menjalankan pelatihan dilingkungan kantor, baik bagi dirinya, saat ini hingga saat mendatang.

31 responden mengutarakan 54.8% setuju bahwa didalam kelompok kecil, keaktifan anggota lebih diutamakan dibandingkan dengan Supervisor itu sendiri. 46.7% mengutarakan bahwa mereka setuju bahwa hubungan baik lebih diutamakan dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri. 48.4% mengutarakan sangat setuju bahwa didalam pekerjaan tersebut, kejujuran adalah kunci utama. kejujuran itu misalnya didapat dari pembuatan laporan, menghindari pemalsuan dokumen dan laporan, hingga kejujuran dalam relasi internal dengan sesama karyawan.

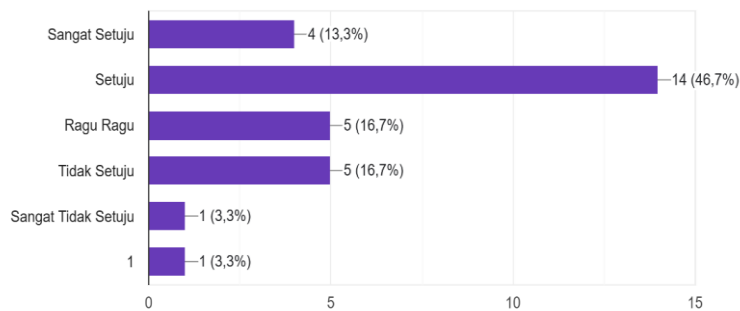
Didalam kelompok kecil, keaktifan anggota lebih diutamakan dibanding pemimpin/supervisor itu sendiri.

31 jawaban



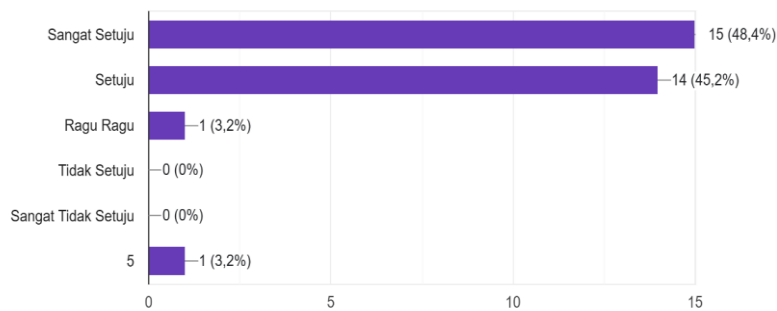
Hubungan baik Lebih diutamakan dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri.

30 jawaban



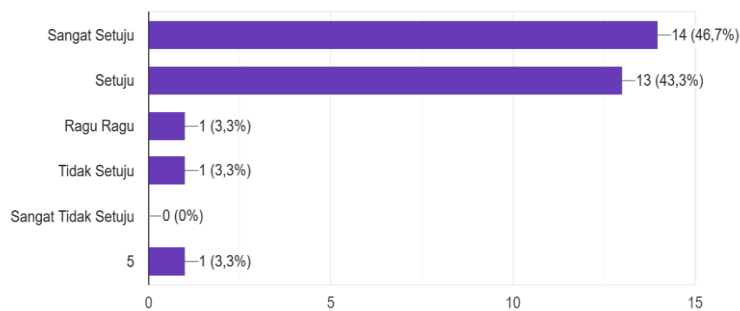
Kejujuran dalam membuat laporan juga hal yang sangat penting bagi saya, saya membenci pemalsuan laporan dan dokumen.

31 jawaban



Pekerjaan tidak melulu soal gaji, insentif, melainkan lingkungan kerja yang kondusif, teman yang kooperatif, supervisor yang memahami karyawannya.

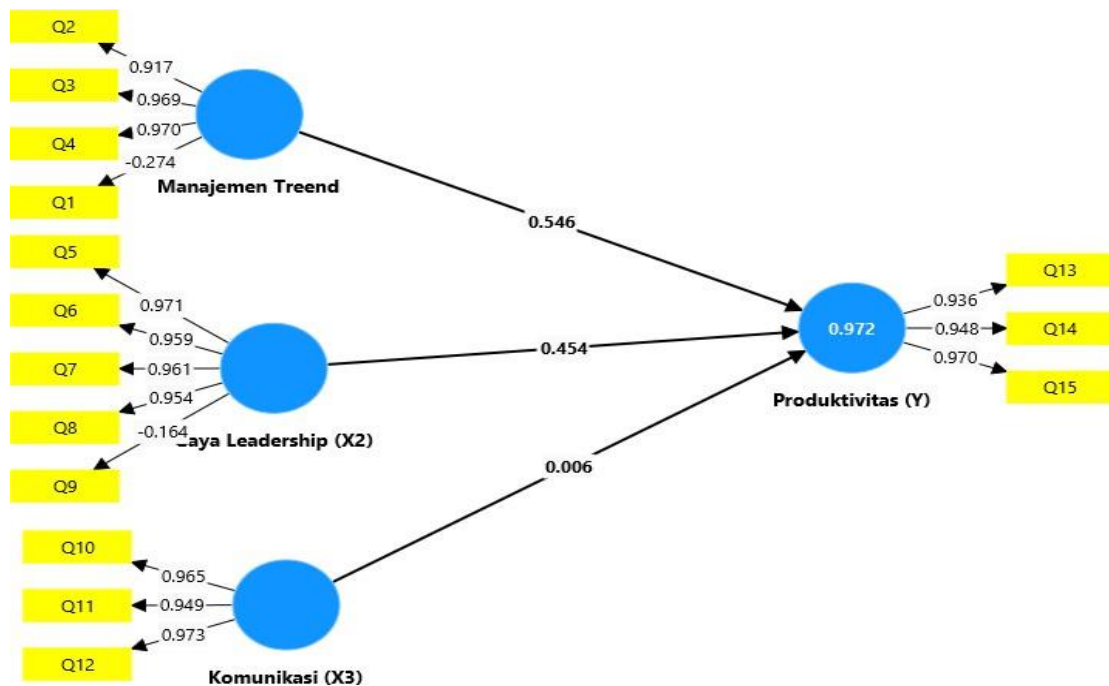
30 jawaban



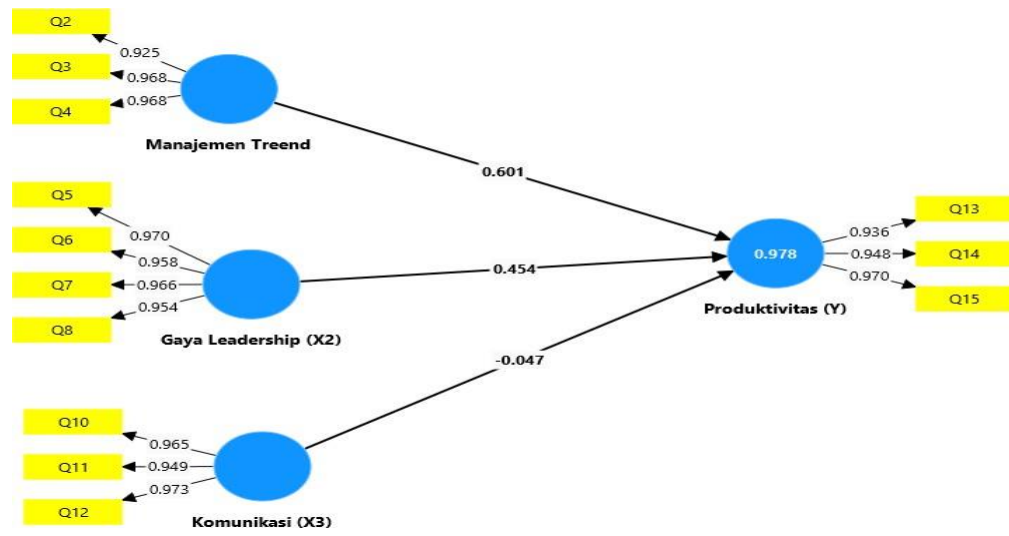
4.2. Pembahasan Analisis

4.4.1 Hasil Regress Smart PLS v4

Didalam bab ini akan dibahas hasil regress tiap indikator dan pertanyaan melalui hasil olah data Smart PLS versi 4. Tanda panah variabel X1, X2, X3 dihubungkan kepada variabel Y dan menghasilkan pola lingkaran biru dalam smart PLS. Namun hasil olah data menunjukkan pertanyaan Q1 dan Q9 menunjukkan angka yang tidak valid. Sehingga pertanyaan Q1 dan Q9 dihapus dan diregress sebanyak 2 kali. Berikut hasil regress dengan Q1 dan Q9 dan hasil regress tanpa Q1 dan Q9.



Gambar 4.1. Hasil regress 1



Gambar 4.2. Hasil regress 2

4.4.2 Outer Loading

Loading Factor diharapkan menunjukkan korelasi antara indikator dan konstruknya. Nilai loading factor yang diharapkan > 0.7 menunjukkan 15 pertanyaan valid dan 2 pertanyaan tidak valid (Q1 dan Q9). Hasil olah data dibawah ini menunjukkan bahwa 13 pertanyaan menunjukkan angka valid dan sesuai dengan loading factor yang dimilikinya.

	Manajemen Trainee (X1)	Gaya Leadership (X2)	Komunikasi (X3)	Produktivitas (Y)
Q10			0.965	
Q11			0.949	
Q12			0.973	
Q13				0.936
Q14				0.948
Q15				0.970
Q2	0.925			
Q3	0.968			
Q4	0.968			
Q5		0.970		
Q6		0.958		
Q7		0.966		
Q8		0.954		

4.4.3 Outer Weigh

Outer Weigh dalam SMART PLS adalah bobot luar awal yang ditetapkan untuk setiap indikator dalam model jalur PLS. Secara default, bobot luar awal ditetapkan ke +1. Namun pengguna dapat

menyesuaikannya dengan manual. Pengukuran ini disebut pengukuran kecocokan model. Angka R Square menunjukkan angka 0.978 dan R-Square Adjusted diangka 0.975.

	Manajemen Trainee (X1)	Gaya Leadership (X2)	Komunikasi (X3)	Produktivitas (Y)
Q10			0.338	
Q11			0.357	
Q12			0.344	
Q13				0.350
Q14				0.342
Q15				0.359
Q2	0.352			
Q3	0.351			

Q4	0.346			
Q5		0.262		
Q6		0.262		
Q7		0.262		
Q8		0.253		

4.4.4 R-Square

Bila R Square sebesar > 0.7 , Sarwono menyebutkan R Square adalah kuat.

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas (Y)	0.978	0.975

4.4.5 F-Square

Hasil olah data F-Square juga menunjukkan komunikasi sebagai indikator yang memiliki pengaruh namun tidak valid dan ditemukan tidak konsisten.

	Manajemen Trainee (X1)	Gaya Leadership (X2)	Komunikasi (X3)	Produktivitas (Y)
Manajemen Trainee				1.619
Gaya Leadership (X2)				0.858
Komunikasi (X3)				0.006
Produktivitas (Y)				

4.4.6. Validitas dan Reliabilitas

Berikut gambaran data uji Validity and Reliability. AVE (Rata-rata varian ekstrak) dengan nilai $> 0,5$ Digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika $< 0,5$ maka tidak valid secara konvergen. Reliabilitas Komposit (pc) harus menunjukkan pengukuran konsistensi internal dengan nilai lebih atau sama dengan 0.6.

	Cronbach's	Composite reliability	Composite reliability	Average variance

	alpha	(rho_a)	(rho_c)	extracted (AVE)
Manajemen Trainee (MT)	0.950	0.950	0.968	0.910

Gaya Leadership (X2)	0.973	0.973	0.980	0.925
Komunikasi (X3)	0.960	0.961	0.974	0.926
Produktivitas (Y)	0.948	0.948	0.966	0.906

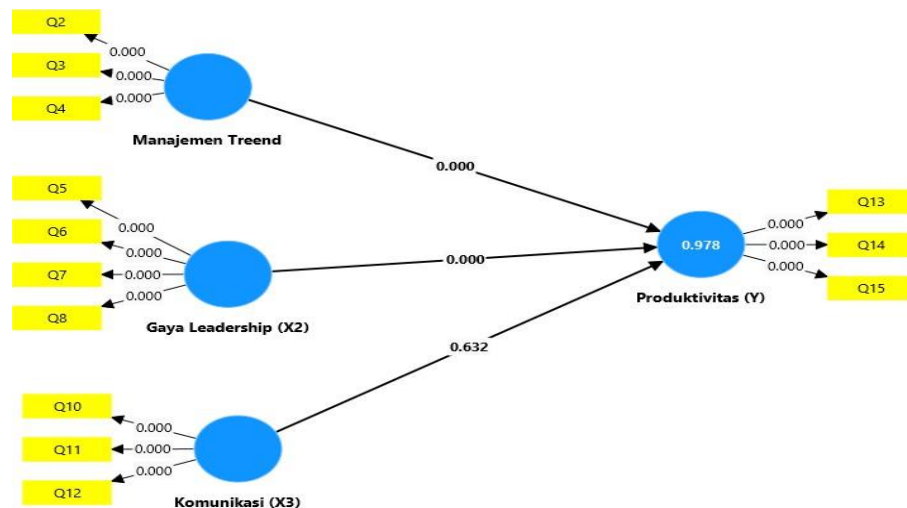
4.4.7. Uji T

Uji T menunjukkan apakah ada hubungan antara X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X3 terhadap Y. Dalam Uji T dibawah ini, Komunikasi terhadap produktivitas menunjukkan adanya pengaruh namun tidak menunjukkan adanya signifikansi diantara keduanya. Gambar panah dibawah ini menunjukkan antara X3 terhadap Y dengan angka 0.632 yang mana angka tersebut tidaklah valid.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Manajemen Trainee → Produktivitas (Y)	0.601	0.591	0.093	6.436	0.000

Gaya Leadership (X2) -> Produktivitas (Y)	0.454	0.463	0.121	3.740	0.000
Komunikasi (X3) -> Produktivitas (Y)	-0.047	-0.046	0.098	0.479	0.632

Dibawah ini adalah Gambar Uji T yang menunjukkan angka berwarna merah.



4.3. Hubungan Penggunaan Management Trainee, Gaya Leadership Supervisor & Komunikasi Kelompok Kecil Terhadap produktivitas karyawan

Ketidakvalidan dalam industri karier itu dapat ditemukan, ada gap komunikasi diantara perusahaan dan karyawan. Dalam menjajaki karier pihak organisasi seharusnya mengelola pendaftar pelatihan Management Trainee agar mereka dikelola, dimanajemen, dievaluasi dan tidak dibiarkan begitu saja sehingga abai pada tugas dan jobdesk. Rentang waktu 1-3 bulan sebenarnya hal yang sangat cocok, namun peserta management trainee belum sepenuhnya memiliki pengalaman dan experience untuk bertahan dikantor. Sehingga menolak resign adalah keputusan bagi mereka bila pihak management membebani mereka tanpa memberikan apa visi dan misi perusahaan hingga merasa diterima dalam perusahaan. Jco sendiri sebenarnya mengelola itu dengan baik , namun komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat kurang dan tidak intensif, apalagi antara divisi satu dan divisi lainnya, seperti Management Trainee- Store Manager- Leader- Crew hingga direksi diatasnya. Ketidakvalidan ini nyatanya karena pimpinan dalam Jco tidak mengelola management trainee dengan baik dan tidak memberi tempat bagi peserta trainee. Jco juga tidak menggunakan jasa eksternal/trainee untuk memperbaiki internal perusahaan sehingga apapun prorgam yang ada didalamnya menjadi mandek dan tidak konsisten. Didalam trainee atasan tentu menentukan tugas dan supervisor hendaknya membimbing karyawan baru dalam menjalankan tugas, menunjuk tugas, mengevaluasi tugas serta memberi apresiasi bila tugas terlaksana dengan baik dan memberi teguran bila tugas tidak terlaksana dengan baik. Management Trainee mengenal punishment and apreciation dalam menciptakan employee engagement,.