

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari tahun 2012 sampai tahun 2021 dan pembahasan Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di *Housekeeping Department* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa , dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* yang diberikan manajemen antara lain :
 - a. *Financial Reward* , yaitu : *Employee Of The Month* , *Best Service Employee* (tahunan), *Best Department* (tahunan), Bonus Tahunan (gaji ke-14) dan kenaikan gaji (tahunan).
 - b. *Non Financial Reward*, yaitu : promosi jabatan.
2. *Reward* yang diberikan manajemen tidak konsisten , contoh :
 - a. *Reward Employee Of The Month* terakhir diberikan tahun 2012.
 - b. *Reward Best Service Employee* diberikan di tahun 2016 dan 2019.
 - c. *Reward Best Department* diberikan di tahun 2018 dan 2019.
 - d. *Reward* kenaikan gaji terakhir diberikan tahun 2019, mulai tahun 2020 dan 2021 terjadi sebaliknya yaitu penurunan gaji pokok sebesar 50 – 75%.
3. *Reward* manajemen yang tidak konsisten disebabkan oleh faktor internal manajemen (pergantian pimpinan dan kurang detilnya peraturan) dan faktor eksternal (*forje majeure, Pandemi Covid-19*).

4. Kinerja karyawan di Housekeeping diukur dengan *Performance Appraisal* , yang terdiri dari 15 kriteria penilaian, yaitu ;
 - a. Kriteria no.1-7 adalah *core values* perusahaan (honesty, discipline, transparent, commitment, consistent, creative & innovative, determination & endurance)
 - b. Kriteria no.8-15 adalah kompetensi (product knowledge, job description, capable, friendly, cooperative, quality of work, quantity of work, appearance)
 - c. Hasil *Performance Appraisal Recapitulation* mendapatkan *total value* rata-rata 120,72 artinya *grade evaluationnya good*, artinya kinerja karyawan di *housekeeping department* baik.
5. Kesimpulan akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara *signifikan* di *Housekeeping Department* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa, lebih dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :
 - a. Loyalitas karyawan, dibuktikan dengan rata-rata masa kerja karyawan housekeeping adalah 18 tahun.
 - b. Dedikasi dan pengabdian terhadap perusahaan (handarbeni:jw), mereka tunjukkan disaat perusahaan mengalami kesulitan dampak Pandemi Covid-19, mereka dengan sukarela bekerja lebih untuk mempertahankan perusahaan ini, meskipun *reward* gaji pokok yang mereka terima turun sampai 75%.

- c. Gaya kepemimpinan Executive Housekeeper, yaitu : selalu menghargai dan berterimakasih sekecil apapun karya anak buahnya, membangun kebersamaan, memimpin dengan memberikan contoh di lapangan (lead by example), kehadiran sebagai bapak saat anggota timnya ada permasalahan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan mengenai Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Department The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .
2. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan hendaknya memberikan *reward* dengan konsisten agar motivasi dan dedikasi karyawan semakin meningkat, dikarenakan karyawan yang ada lambat laun akan mencapai usia pensiun dan digantikan karyawan baru yang belum teruji loyalitasnya.
 - b. Peraturan yang mengatur tentang reward sebaiknya dibuat lebih detail dan update SOP agar sesuai dengan keadaan terkini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku – buku

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Kadisoka RT.05, RW.02.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W.2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad , Busro.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta : PT.Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Alfabeta.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta : Penerbit BPF.
- Haryono, Siswoyo.2018. *Manajemen Kinerja SDM, Teori & Aplikasi*, Cetakan I. Jakarta Timur : Luxima Metro Media
- Jhon Shields. 2016. *Managing Employee Performance and Reward Second Edition*, Cambridge : Cambridge University.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugrahani, F. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Solo: Cakra Books.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, Bandung: Alfabeta.
- Santosa. 2019. *Statistika Hospitalitas. Edisi Revisi*, Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Santosa, Hary Hermawan. 2019. *Diktat Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : STP AMPTA.

Internet

Boston, Ames."Pengertian House Keeping: Tugas dan Tanggung Jawab!!". <https://www.amesbostonhotel.com/pengertian-housekeeping/> diakses pada 29 Juli 2021 pukul 22.07.

Deepublish.2021."Instrumen Penelitian : Pengertian, Jenis-Jenis, dan Contoh Lengkap". <https://penerbitdeepublish.com/instrumen-penelitian/>, diakses pada 23 Juni 2021 pukul 21.49.

Riadi, Muchlisin.2020."Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat)", <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html>, diakses pada 19 Juni 2021 pukul 15.52.

Jurnal – jurnal

Diana, Yana. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan Di Housekeeping Department Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11 No.2 Desember 2019.Medan : Program Studi Perhotelan Politeknik mandiri Bina Prestasi.

Fitriana, Anis dkk. 2016. *Hubungan Antara Hasil Tes IQ (Intelligence Quotient) Dengan Prestasi Belajar Siswa*. Bandar Lampung: FKIP Unila.

Karti, Ni Ketut dkk. 2019. *Penerapan Sistem Pemberian Reward pada Hotel Inna Grand Bali Beach*. Forum Manajemen Volume 17 No. 2 Tahun 2019 (hlm.33-34).Bali: Politeknik Negeri Bali.

Sufriyadi, Ricko. 2015. *Pengaruh Reward Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekanbaru*. Jom Fekon Vol.2 No.1 Februari 2015. Riau: Faculty of Economics Riau University .

Raymond Suak, Adolfina Adolfina, Yantje Uhing. 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen,Bisnis dan Akuntansi.Vol.5, No.2. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062>.

Saputra, Dicky dkk.2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen

dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. Padang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.

Skripsi

Widiany, Feny Nurul. 2019. "*Pengaruh Disiplin, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel California Bandung.*" Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan. Bandung.

Nurrahmi. 2014. "*Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1.*" Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir pengaraian. Riau.

Tesis

Dharmawan, I Made. 2011. "*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.*" Tesis . Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar. Denpasar.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT PENGANTAR PENELITIAN



YAYASAN PENDIDIKAN KARYA SEJAHTERA
**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPITA
YOGYAKARTA**

Jl. Laksda Adisucipto Km 3 Jempal (Gedungga) Depok, Sleman, Yogyakarta 55281
Telp/Fax : (0274) 455116 - 469214 Website : www.ampita.ac.id Email : info@ampita.ac.id, ampita@ampita.ac.id

Nomor : .../SMK/AMP/AM/IL/2021
Hal : Permohonan Penelitian

Yogyakarta, 15 Agustus 2021

Kepada Yth
Bapak/Ibu
General Manager
The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa
Jl. Laksda Adisucipto Km 3
Yogyakarta

Diajukan Hormat,

Dengan ini kami mengajukan permohonan untuk melaksanakan Penelitian di
Housekeeping Department Hotel Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa,
Yogyakarta selama 6 minggu dihitung mulai tanggal 01 Juli 2021 sampai
dengan tanggal 20 Agustus 2021, bagi mahasiswa kami dari Jurusan D III
Pegawai Perhotelan:

Nama Mahasiswa : Yudi Suryadi
No Mahasiswa : 019100373
Swastika : .../2019 (Dulapan)

Demikianlah bila mahasiswa kami ini capaian ini untuk melaksanakan
penelitian sehingga dapat me wujudkan Laporan Penelitian yang berjudul :
"PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
HOUSEKEEPING DEPARTMENT THE JAYAKARTA
YOGYAKARTA HOTEL SPA". Proposal Penelitian akan dijabarkan
oleh mahasiswa yang bersangkutan

Atas bantuannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Ketua



Dr. Prihasto, M.M

Terbaca,
- File

LAMPIRAN 2 SURAT BALASAN PENELITIAN



No : 042/SI-F/IIY/AS&G/VIII/2021
Hal : Jawaban Permohonan Surat Izin Penelitian
Tang : Yogyakarta, 6 Agustus 2021

Kepada Yth
Ketua SUP AMPFA Yogyakarta,
Jl. Laksma Adisucipto Km.6 Yogyakarta

Dengan hormat,
Menanggapi surat Bapak Nomor : 1103/Q-AMPTA/VIII/2021 tertanggal 5 Agustus 2021
tertang Permohonan Penelitian di House Keeping Department The Jayakarta Yogyakarta,
atas nama :

Nama : Yudi Sunjara
No Mahasiswa : 319200375
Lembaga : DIV Pengolahan Perbotolan SUP AMPFA

Judul Penelitian: " Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di House
Keeping Department The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa"

Bersama ini kami sampaikan bahwa The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa mengizinkan
permohonan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Data hanya untuk kepentingan karya ilmiah
2. The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa tidak bertanggung jawab atas penyimpangan
dalam penulisan karya tulis ini, yang dilakukan oleh yang bersangkutan.

Demikian surat izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan
terima kasih.

Hormat kami,


THE JAYAKARTA
YOGYAKARTA
Meja Komari
Training Manager

Terhunan :
- file

The Jayakarta & Family Hotels

THE JAYAKARTA HOTEL & SPA
Jl. Laksma Adisucipto Km.6 Yogyakarta 55221 Telp. (0271) 8321111 Fax. (0271) 8321112
www.jayakarta.com

LAMPIRAN 3. PEDOMAN WAWANCARA

PEDOMAN WAWANCARA

Penelitian : Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping

Department The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa

Hari/Tanggal wawancara :

Waktu/tempat :

Nama responden : (inisial) Usia : Tahun

Pendidikan :

Masa kerja :

Pewawancara :

Prosedure :

1. Menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian
2. Menjelaskan *privasi* responden
3. Menjelaskan jaminan kerahasiaan hasil penelitian dan hanya data tertentu yang dilaporkan dalam hasil penelitian.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Daftar Pertanyaan untuk Manajer *Department (Executive Housekeeper)*

1. Berapa tahun masa kerja bapak di *Housekeeping*?
2. Apa pengertian *reward* ?
3. Apakah *reward* hanya berbentuk uang? Sebutkan bentuk *reward* yang lain!
4. Apakah bapak pernah mendapatkan *reward* ?
5. Bagaimana perasaan bapak ketika mendapatkan *reward* ?
6. Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan *reward*?
7. *Reward* apakah yang sudah bapak terapkan dalam team *Housekeeping*?
8. Apakah *reward* yang bapak berikan kepada team tersebut efektif?
9. Apakah terkadang bapak merogoh kocek pribadi untuk memberi penghargaan kepada team di *Housekeeping Department*?
10. Apa bentuk – bentuk penghargaan lain yang telah bapak berikan ke tim *Housekeeping* selain yang sudah disampaikan?
11. Apa tujuan bapak memberikan *reward* kepada tim di *Housekeeping Department*?
12. Apakah berpengaruh *reward* yang selama ini bapak berikan kepada tim *Housekeeping Department* terhadap kinerja mereka?

B. Daftar pertanyaan untuk *supervisor* dan *staff*

1. Sudah berapa tahun anda kerja di *Housekeeping*?
2. Apakah pengertian *reward* menurut anda?
3. Apakah *reward* hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori *reward* yang mbak ketahui!
4. Apakah anda pernah mendapat *reward* dari atasan atau perusahaan?
Tolong sebutkan penghargaan apa itu!
5. Bagaimana perasaan anda ketika menerima *reward* tersebut?
6. Apakah dengan *reward* tersebut membuat anda lebih semangat untuk bekerja lebih baik?
7. Apakah anda setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan *reward*?
8. Apakah anda yakin dengan meningkatnya pemberian *reward* oleh perusahaan otomatis kinerja anda dan karyawan lain akan meningkat juga?

LAMPIRAN 4. TRANSKRIP WAWANCARA

TRANSKRIP WAWANCARA

P : Peneliti

R : Responden

R1

Minggu, 8 Agustus 2021 pukul 09.21 – 09.49 WIB

BHC, 51 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Executive House Keeper, telah bekerja di House Keeping selama 29 tahun.

P	“Selamat pagi pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian
R	“ Baik pak Yudi.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“29 tahun pak Yud.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“Reward adalah penghargaan yang diberikan sebagai bentuk rasa terima kasih atas suatu proses hingga tercapai tujuan atau goal secara positif. Bisa berbentuk materi atau non materi.”
P	“Berarti reward tidak hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“bentuk reward bisa dalam bentuk materi , contoh : uang, benda berharga, barang, atau surat berharga dan penghargaan, reward yang paling sederhana adalah ucapan terimakasih yang tulus di dalam kegiatan kerja sehari-hari.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah, ketika saya melewati masa kerja 7 tahun atau di tahun 2000, saya dapat <i>Loyalty EmployeeCertificate.</i> ”

P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima reward tersebut?”
R	“Bangga dan membuat motivasi kerja saya semakin terpacu untuk lebih baik dan kreatif dan inovatif serta berbuat lebih baik untuk perusahaan.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ Ya, karena setiap karyawan pasti ingin dihargai karyanya dan mau dikoreksi bila ada kesalahan untuk kemajuan dirinya dan masa depannya.”
P	“Reward apakah yang sudah bapak terapkan dalam team House Keeping?”
R	“Menghargai sekecil apapun karya staf House Keeping, minimal dengan ucapan terima kasih, pujian kecil, sapaan hangat, memberikan kebebasan untuk berekspresi, inovasi, kreatifitas, memberikan tantangan pekerjaan, delegasi tugas, mempromosikan naik level atau jabatan, makan bareng atau sarapan bareng setelah kerja bakti, kunjungi keluarga mereka, ketika mereka punya masalah kita hadir sebagai bapak, kita membantu sebisa kita meski nilai ekonominya kecil tapi perhatian itu berarti bagi mereka.” Penghargaan yang juga saya terapkan adalah membekali ilmu mereka dengan maksimal, program departemental training di House Keeping termasuk konsisten, perbulan kami targetkan per-staff mengikuti training minimal 180 menit/bulan.”
P	“Apakah reward yang bapak berikan kepada team tersebut efektif?”
R	“Sepengetahuan saya efektif ketika membangun team, karena kita menghargai orang mereka dulu sebelum mereka kita harapkan bisa menghargai kita.”
P	“ Apakah terkadang bapak merogoh kocek pribadi untuk memberi penghargaan kepada team di House Keeping?”
R	“Alhamdulillah itu ada mas, tetapi kalau itu biasanya sebagian dari honor saya diluar sebagai asesor atau guru tamu di SMK, sebagian saya masukkan kas departemen House Keeping, Kalau kita lebih bagaimana “nguwongke” mereka dan membangun rasa bersama dan lebih ke contoh nyata dalam opsional sehari-hari.”

R1

Senin, 9 Agustus 2021 pukul 09.05 – 09.50 WIB

BHC, 51 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Executive House Keeper, telah bekerja di House Keeping selama 29 tahun.

P	“Selamat pagi pak , saya minta waktu untuk melanjutkan wawancara tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini saya dengan baik.”
R	“ Baik mas .”
P	“Apa bentuk – bentuk penghargaan lain yang telah bapak berikan ke tim House Keeping selain yang sudah disampaikan kemarin?”
R	“Cross training internal juga kami lakukan, tentunya dengan mempertimbangkan kinerja masing-masing karyawan, untuk menentukan siapa saja yang akan kami pilih untuk program ini, dengan kriteria yang dibutuhkan , contoh yang sudah berjalan yaitu Room Boy dan Pool Attendant, mas Sulistiono Pool Attendant dan mas Idah Wahyudi Room Boy, setelah saya lakukan cross training secara bertahap, sekarang mereka memiliki kompetensi sebagai Room Boy dan Pool Attendant, sehingga disaat ada kendala di operasional, misalnya salah satu pool attendant sakit, jadwal bisa diback up oleh mas Wahyu Room Boy, begitu sebaliknya, saat Room Section back to back check in – check out, mas Sulistiono Pool Attendant bisa diperbantukan.”
P	“Apakah mereka tidak merasa terbebani dengan penambahan beban kerja ini pak ?”
R	“ Tidak juga mas, justru mereka senang, merasa diberi kesempatan untuk memiliki ketrampilan lebih, dan ini menular kepada teman lainnya, mereka pada belajar sendiri menambah ketrampilan diluar job desc-nya, jadi di House Keeping teman – teman sudah terbiasa incharge di section lain di saat temennya ambil libur lama atau cuti , operasional tetep terkendali, kan ada departemen lain yang ambil cuti aja susah .

R1

Selasa, 10 Agustus 2021 pukul 11.00 – 11.21 WIB

BHC, 51 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Executive House Keeper, telah bekerja di House Keeping selama 29 tahun.

P	“Selamat pagi pak , masih lanjutan penelitian saya, minta waktunya lagi untuk menjawab pertanyaan ini dengan baik.”
R	“ Baik mas .”
P	“Apa tujuan bapak memberikan <i>reward</i> kepada tim di House Keeping Department ?”
R	“Pertama , memberikan tanda terima kasih atas usaha dan karyanya yang telah melancarkan perusahaan mencapai goalnya, seberapapun besar kecilnya harus dihargai. Kedua, sebagai usaha membangun rasa handarbeni atau memiliki kepada perusahaan karena kita menghargai mereka dan pastinya mereka juga punya niat untuk membangun atau membesarkan perusahaan juga. Ketiga, membuat mereka betah kerja di House Keeping sehingga turn over atau keluar masuk karyawan kecil, dan keempat menyemangati tim House Keeping.”
P	“Kira – kira berpengaruh tidak <i>reward</i> yang selama ini bapak berikan ke tim house keeping terhadap kinerja mereka?”
R	“ <i>Reward</i> apapun bentuknya, materi non materi pasti membawa ikatan emosi secara pribadi dan team, jadi pasti berdampak baik dalam skala kecil maupun besar, contoh yang paling sederhana tentang perawatan area <i>garden</i> hotel yang seluas 2 hektar ini, saat ini karyawan menerima gaji 25% diikuti dengan penyesuaian hari kerja hanya 8 sampai 10 hari per-karyawan per bulan , otomatis jumlah gardener yang masuk terbatas, tetapi tim saya selain gardener , baik <i>supervisor</i> maupun staff, mereka dengan sukarela membantu di pagi hari menyapu halaman sebelum bekerja di sectionnya, bahkan yang jadwal liburpun mau piket menyapu halaman. Setidaknya rasa handarbeni atau memiliki perusahaan ada di hati mereka dalam bentuk loyalitas kepada perusahaan, kekompakan tim, dampak positif dari <i>reward</i> yang selama ini saya berikan maupun perusahaan.”

R2

Sabtu, tanggal 7 Agustus 2021 , pukul 11.31 – 11.53 WIB

DU , 40 tahun, pendidikan D2 Pariwisata , Order Taker Supervisor, sudah bekerja di House Keeping selama 19 tahun.

P	“Selamat malam mbak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun mbak kerja di House Keeping?”
R	“ 19 tahun pak.”
P	“Apakah pengertian reward menurut mbak?”
R	“Menurut saya reward itu penghargaan atas prestasi kerja, dedikasi juga loyalitas kerja kita yang diberikan ke karyawan itu pak.”
P	“Apakah reward hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang mbak ketahui!”
R	“Menurut saya reward bisa dalam bentuk selain materi atau uang bisa diwujudkan dalam seperti yang pernah ada itu piagam juga mungkin bisa diwujudkan dalam bentuk barang, tentunya barang yang ada kaitannya dengan dunia kerja perhotelan.” Promosi jabatan juga bisa dikatakan reward pak, kan termasuk apresiasi hasil kerja kita pak.”
P	“Apakah mbak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	”Pernah pak, pomosi jabatan ke Order Taker Supervisor , kalo dari manajemen pernah dapet <i>Best Employee Of The Month</i> tapi tahun berapanya lupa, kalo yang secara langsung dapet itu biasa dapet dari atasan langsung kalo kita selesai mengerjakan sesuatu mesti di-endingnya kalo sudah selesai mesti bilang “terimakasih ya mbak sudah dibantu.”
P	“Bagaimana perasaan mbak ketika menerima reward tersebut?”
R	“ Seneng pak.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> tersebut membuat mbak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“ Setuju pak, rasa senang setelah mendapat reward itu yang membuat semangat untuk bekerja lebih baik.”
P	“Apakah mbak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”

R	“ Setuju pak.”
P	“Apakah mbak yakin dengan meningkatnya pemberian reward oleh perusahaan otomatis kinerja mbak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“ Saya rasa disini bukan masalah titik beratnya otomatis meningkat pak tapi saya lebih ini apa bisa bilang kalo ada perasaan senang dari karyawan apabila itu dapat reward nah rasa senangnya itu kemungkinan yang akan membuat kerjanya lebih semangat atau lebih baik pak menurut saya.”
P	Berarti lebih setuju rasa seneng itu tadi yang membuat kerjanya semangat yang otomatis membuat kinerjanya meningkat ya mbak?
R	“Menurut saya gak satu-satunya pak jalan lain, mungkin ada termasuk mungkin e rasa nyamannya mereka bekerja itu juga akan berpengaruh mereka untuk lebih semangat. Jadi dari diri karyawan itu merasa senang mencintai pekerjaannya otomatis dia bekerja semangat tidak ada rasa terpaksa.”

R3

Sabtu, 7 Agustus 2021 jam 18.23 – 19.00 WIB

PG , 47 tahun, pendidikan SMA, saat ini menjabat HK Supervisor, bekerja di House Keeping Department sudah 24 tahun.

P	“Selamat malam pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“24 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> atau penghargaan menurut bapak?”
R	“Sebuah penghargaan kepada karyawan yang dimana karyawan tersebut mampu mempunyai loyalitas yang tinggi, disiplin yang tinggi dan mampu melaksanakan tugas-tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan tersebut .”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk

	penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“ Tidak pak Yudi, <i>reward</i> tidak hanya dalam bentuk uang, <i>reward</i> bisa diaplikasikan dalam bentuk penghargaan dari atasan bisa berupa pujian ataupun surat secara tertulis bahwa kita mampu melaksanakan tugas dengan baik juga suatu pengangkatan misalkan sebagai supervisor, sebagai asisten, sebagai HOD itu bentuk reward juga, jadi tidak dalam bentuk uang pure, kamu mendapatkan reward uang segini, jadi tidak hanya dalam bentuk uang.”
P	“Apakah bapak pernah dapat <i>reward</i> dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Ya saya pernah pak Yudi , dulu sebagai Room Boy kemudian dikasih penghargaan atasan atau manajemen saya diangkat <i>Floor Supervisor</i> lalu diangkat lagi jadi <i>House Keeping Supervisor</i> dan pernah incharged acting sebagai <i>Executive House Keeper</i> itu penghargaan yang sangat berarti buat saya, saya juga mengucapkan banyak terima kasih kepada manajemen Hotel Jayakarta .”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Seneng pak.”
P	“Apakah dengan reward atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Kalau perusahaan secara konsisten memberikan reward terhadap karyawan, otomatis saya secara pribadi akan lebih bersemangat meningkatkan kerja.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan <i>reward</i> ?”
R	“ Setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Otomatis saya secara pribadi akan lebih bersemangat dan secara emosional yakin akan meningkatkan semangat kerja dan semua karyawan akan termotivasi untuk saling bersemangat memberikan dedikasi yang terbaik terhadap perusahaan akan berlomba-lomba dalam artian memberikan yang lebih terhadap perusahaan dalam bekerja, loyalitas ataupun hal-hal lainnya untuk menunjang majunya perusahaan akan lebih juga diberikan untuk diberikan oleh karyawan, jadi istilahnya kita sebagai karyawan akan memberikan yang lebih baik, walaupun selama ini sudah memberikan yang terbaik, kalaupun <i>reward</i> diberikan secara konsisten.”

R4

Sabtu, 7 Agustus 2021 jam 21.24 – 21.36 WIB

SS , 56 tahun, pendidikan D3 Pertanian, bekerja sebagai Chief Gardener & Public Area di House Keeping Department sudah 8 tahun.

P	“Selamat malam pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“8 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“Reward adalah pemberian nilai positif yang diberikan kepada seseorang atau kelompok yang berprestasi untuk memajukan perusahaan.”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“Pemberian <i>reward</i> tidak harus berbentuk uang tapi bisa berupa predikat yang disematkan kepada yang berprestasi dengan contoh pin yang selalu dipakainya sehingga akan selalu konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan/perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah , contohnya sertifikat dan pin.”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Ketika menerima reward terasa bangga bahwa bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan tentunya merasa terbebani atas reward tersebut karena harus bisa sebagai suri tauladan bagi yang lainnya.”
P	“Apakah dengan reward atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Itu pasti karena malu jika sampai berkinerja tidak baik.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“Setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Itu pasti karena harus mempertanggung jawabkan atas pemberian <i>reward</i> tersebut.”

R5

Minggu, 8 Agustus 2021 jam 08.34 – 09.02 WIB

Nyt , 50 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Floor Supervisor, bekerja di House Keeping Department sudah 27 tahun.

P	“Selamat pagi pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga <i>privasinya</i> dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“27 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> atau penghargaan menurut bapak?”
R	“Sebagai rasa terima kasih atasan terhadap karyawannya, sebagai wakil perusahaan yang telah memberikan dedikasi yang baik terhadap perusahaan.”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori <i>reward</i> yang bapak ketahui!”
R	“ Ujung-ujungnya uang tapi bisa untuk yang lain seperti jaminan hidup, jaminan kesehatan, kepastian pensiun hari tua, piknik, dapat ketrampilan yang bermanfaat untuk hari esok, promosi jabatan, dan terpenuhinya hak-hak.”
P	“Apakah bapak pernah dapat <i>reward</i> dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah yaitu promosi jadi Floor Supervisor, ucapan terima kasih sudah.”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Ya Senang seperti terpenuhi hak-haknya, seperti yang sudah dilakukan masa-masa sebelumnya seperti yang dijelaskan di atas.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Ya, mungkin seharusnya.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan <i>reward</i> ?”
R	“ Setuju saja.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Belum tentu lihat sikon, seperti saat ini perlu kebersamaan gak

	bisa per unit atau departemen yang kerja pontang-panting yang lain kadang masih nyantai, kalau ada atasan baru cari-cari kerjaan, saya usaha untuk konsisten tapi ya manusiawi, yang saya lihat itu kan tanggung jawab departemenmu bukan ini hotelku atau sectionmu, kalau saya rasa tanggung jawab aja pak, HK itu sepi ramai pasti ada kerjaan dah udah menjadi rutinitas sama dari rumah niat kerja.”
--	---

R6

Senin, 9 Agustus 2021 pukul 13.20 – 13.32 WIB

SHP, 52 tahun, pendidikan SMA, Recreation Supervisor, telah bekerja di House Keeping Department selama 27 tahun.

P	“Selamat siang pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“27 tahun pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau berdedikasi terhadap perusahaan .”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“Bisa uang, piagam, bonus, promosi menjadi supervisor.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah , contohnya promosi menjadi supervisor”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“ Senang berarti selama bekerja kerjanya bagus.”
P	“Apakah dengan reward atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Ya , karena apa yang dikerjakan dengan baik mendapat apresiasi dari perusahaan.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”

R	“Yakin, memang perusahaan seharusnya memberikan reward terhadap karyawannya”
---	--

R7

Minggu, 8 Agustus 2021

SM, 55 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Laundry Supervisor, masa kerja di House Keeping 27 tahun

P	“Selamat siang pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“27 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“Reward adalah penghargaan yang diberikan untuk karyawan yang berprestasi dan loyal dibandingkan dengan yang lain .”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“Untuk situasi Pandemi Covid-19 ini penghargaan dalam bentuk uang memang sangat bermanfaat, tapi bisa juga dalam bentuk lain seperti piagam atau sertifikat.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah , saat promosi menjadi Laundry Supervisor.”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“ Ya tentu senang.”
P	“Apakah dengan reward atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Iya tentu semangat.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ Tentu setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Itu tentu saja .”

R8

Sabtu, 7 Agustus 2021 jam 22.07 – 22.27 WIB

EL, 24 tahun, pendidikan D3 Pariwisata, Room Maid, masa kerja di House Keeping 3 tahun.

P	“Selamat malam mbak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun mbak kerja di House Keeping?”
R	“3 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut mbak?”
R	“Reward adalah suatu apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena sudah bekerja atau melakukan sesuatu yang diharapkan sehingga layak diberikan penghargaan.”
P	“Apakah reward hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang mbak ketahui!”
R	“Reward tidak hanya dalam bentuk uang bisa juga piagam, hadiah dalam bentuk barang atau sekedar mengucapkan terima kasih sudah termasuk reward untuk karyawan atas pencapaian yang diraih.”
P	“Apakah mbak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Saya pernah mendapatkan penghargaan sebagai <i>The Best Service Employee based on guest comment</i> tahun 2019, saya sebagai Room Maid di House Keeping The Jayakarta Hotel Yogyakarta.”
P	“Bagaimana perasaan mbak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Waktu itu perasaan saya sangat senang dan bangga, bersyukur bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan, tidak menyangka juga, menurut saya semua karyawan pantas mendapatkan reward ini karena mereka melakukan pekerjaannya sesuai job desc masing-masing untuk kepuasan tamu hotel.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> tersebut membuat anda lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“ Tentusaja, dengan penghargaan tersebut justru membuat saya ingin dan semakin bersemangat lagi dalam bekerja untuk kepuasan tamu-tamu di hotel.”
P	“Apakah mbak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ Setuju pak.”

R9

Sabtu, 7 Agustus 2021 jam 21.01 – 21.20 WIB

IW , 37 tahun, pendidikan D1 Pariwisata, bekerja sebagai Room Boy di House Keeping Department sudah 14 tahun.

P	“Selamat malam mas , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun mas kerja di House Keeping?”
R	“14 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut mas?”
R	“ <i>Reward</i> adalah bentuk apresiasi kinerja seseorang yang dikerjakan dengan usaha yang terbaik untuk menghasilkan yang terbaik.”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori <i>reward</i> yang mas ketahui!”
R	“ <i>Reward</i> dalam bentuk uang saya rasa cocok untuk saat Pandemi ini, bisa membantu ekonomi pemasukan keluarga, kalau penghargaan lain itu seperti kenaikan jabatan itu bisa jadi.”
P	“Apakah mas pernah dapat <i>reward</i> dari atasan/perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Saya belum pernah mendapatkan <i>reward</i> seperti yang saya sampaikan di atas yaitu hadiah uang atau kenaikan jabatan.”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Kalau saya mendapatkan <i>reward</i> pasti akan senang dan bahagia.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> atau penghargaan tersebut membuat mas lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Kalau saya mendapatkan <i>reward</i> itu pasti saya akan semangat bekerja meningkatkan kinerja saya untuk perusahaan dan mempertahankan kinerja saya yang selama ini udah bener.”
P	“Apakah mas setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan <i>reward</i> ?”
R	“ Setuju pak.”
P	“Apakah mas yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja mas dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Saya yakin kalau perusahaan memberikan sebuah <i>reward</i> kepada salah seorang karyawan otomatis akan memicu karyawan lain untuk melakukan kerja yang lebih maksimal, kinerja yang lebih baik untuk mendapatkan yang terbaik.”

R10

Sabtu, 7 Agustus 2021 jam 22.30 – 22.48 WIB

Syt, 47 tahun, pendidikan SMA, Room Boy, masa kerja 25 tahun.

P	“Selamat malam pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“25 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> atau penghargaan menurut bapak?”
R	“Suatu penghargaan karyawan yang berprestasi pak Yudi.”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori <i>reward</i> yang bapak ketahui!”
R	“ Berbentuk seperti sertifikat.”
P	“Apakah bapak pernah dapat <i>reward</i> dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Saya pernah mendapatkan <i>reward</i> pas jamannya pak Abad , bapak Yudi”, berbentuk sertifikat itu.”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Seneng pak.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Lebih semangat pak.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan <i>reward</i> ?”
R	“ Setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Insya Allah saya...yakin pak.”

R11

Minggu, 8 Agustus 2021 jam 07.00 – 07.29 WIB

Slts, 37 tahun, D1 Pariwisata, Pool Attendant, masa kerja 7 tahun

P	“Selamat malam mas , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun mas kerja di House Keeping?”
R	“7 tahun , pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut mas?”
R	“ <i>Reward</i> adalah penghargaan atau hadiah yang diberikan perusahaan pada karyawan dimana dia bekerja terhadap kinerja karyawan terbaik.”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori <i>reward</i> yang mas ketahui!”
R	“Penghargaan itu tidak cuma uang saja bisa dalam bentuk peningkatan karir atau posisi jabatan .”
P	“Apakah mas pernah dapat <i>reward</i> dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Saya belum pernah mendapatkan <i>reward</i> dalam bentuk apapun dari manajemen.”
P	“Bagaimana perasaan bapak seandainya menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Senang sekali karena perusahaan memperhatikan terhadap kinerja karyawannya.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> atau penghargaan tersebut membuat mas lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Kalau saya mendapatkan <i>reward</i> itu pasti saya akan semangat sekali.”
P	“Apakah mas setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan <i>reward</i> ?”
R	“Setuju pak.”
R	“Apakah mas yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja mas dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Yakin karena <i>reward</i> itu merupakan kepercayaan manajemen terhadap karyawan, tentunya kalau tidak semangat akan malu sendiri.”

RT1

Minggu, 8 Agustus 2021 pukul 19.49 – 20.10 WIB

Spr , 52 tahun, pendidikan SMA, Gardener Supervisor, telah bekerja di House Keeping Department selama 6 tahun.

P	“Selamat malam pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“3 tahun kontrak ,lebih dari 3 tahun daily worker pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“Menurut saya merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah berperilaku baik, berprestasi, berhasil melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan .”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“Selama saya bekerja di Jayakarta Hotel, selain mendapatkan upah kerja setiap bulannya, saya juga mendapatkan reward bintang, yang berarti sebelumnya daily worker menjadi karyawan kontrak.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Pernah , contohnya sebelumnya daily worker menjadi karyawan kontrak, sebelumnya Gardener sekarang Gardener Supervisor”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“ Merasa bersyukur karena kerja keras selama inidihargai.”
P	“Apakah dengan reward atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Iya jelas, lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya di Jayakarta Hotel, dan meningkatkan motivasi untuk bekerja, bersemangat dalam bekerja memicu terciptanya ide kreativitas untuk membangun Jayakarta Hotel lebih maju.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ Iya jelas setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Saya yakin, karena setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan akan lebih bersemangat dan lebih giat apabila mendapat penghargaan langsung dari atasan, karena merupakan suatu kebanggaan bagi setiap karyawan”

RT2

Minggu, 8 Agustus 2021 pukul 14.00 – 14.16 WIB

Jul , 52 tahun, pendidikan SMA, Floor Supervisor, telah bekerja di House Keeping Department selama 27 tahun.

P	“Selamat siang pak , saya Yudi Sunyoto, mahasiswa SL D4 STP AMPTA Yogyakarta, saat ini saya sedang penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, mohon kerjasamanya untuk menjawab pertanyaan ini dengan jujur, semua hasil wawancara akan dijaga privasinya dalam laporan hasil penelitian.”
R	“Baik pak.”
P	“Sudah berapa tahun bapak kerja di House Keeping?”
R	“27 tahun pak.”
P	“Apakah pengertian <i>reward</i> menurut bapak?”
R	“Pengertian <i>reward</i> menurut saya suatu bentuk rasa terima kasih manajemen kepada karyawan yang kinerjanya baik menjunjung tinggi core value dan melaksanakan core value .”
P	“Apakah <i>reward</i> hanya dalam bentuk uang ? Sebutkan bentuk penghargaan lain yang masuk kategori reward yang bapak ketahui!”
R	“Menurut saya <i>reward</i> tidak hanya dalam bentuk uang, bisa juga promosi jabatan.”
P	“Apakah bapak pernah dapat reward dari atasan atau perusahaan?” kalo ya, sebutkan!”
R	“Saya pernah mendapatkan reward yaitu promosi jabatan dan Januari 2008 mendapat penghargaan Employee Of The Month ,”
P	“Bagaimana perasaan bapak ketika menerima <i>reward</i> tersebut?”
R	“Perasaan saya sangat senang dan saya ucapkan terima kasih kepada manajemen yang telah memberi penghargaan kepada saya.”
P	“Apakah dengan <i>reward</i> atau penghargaan tersebut membuat bapak lebih semangat untuk bekerja lebih baik?”
R	“Dengan <i>reward</i> tersebut saya lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja saya.”
P	“Apakah bapak setuju bila atasan dan perusahaan konsisten dalam memberikan reward?”
R	“ Setuju pak.”
P	“Apakah bapak yakin dengan meningkatnya pemberian <i>reward</i> oleh perusahaan otomatis kinerja bapak dan karyawan lain akan meningkat juga?”
R	“Saya yakin bila manajemen konsisten dalam memberikan penghargaan otomatis kinerja saya dan karyawan lainnya akan meningkat.”

LAMPIRAN.5. DOKUMENTASI HOTEL

THE JAYAKARTA YOGYAKARTA HOTEL & SPA

The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa located on Jl. Laksda Adisucipto Km 8. Strategically located near from the Adisucipto Airport, just 10 minutes from there, near with Halte Trans Jogja, in front of the Carrefour and Transmart, and also 25 minutes to the city where you will be at the center of education, art, culinary and shopping.

Other than that, many tourist attraction near are Prambanan Temple, Ratu Boko Temple, Sambisari Temple, Borobudur Temple, Museum Dirgantara Mandala, Kota Gede Silverwav, Jogja Bay, Malioboro, Bringharjo, Tugu Yogyakarta, De Mata Art, Sri Gehtuk Waterfall and many more.





LOBBY

These hotel lobbies are the first space patrons see upon arrival, designed with typical Javanese ornaments with wooden poles, carvings and batik.





ROOMS

The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa have 125 rooms with Javanese and Balinese Interior. We have 5 type of rooms, start from 11 Standard Rooms, 104 Deluxe Rooms Lagoon Swimming Pool View and Garden View, 2 Executive Rooms, 10 Junior Suite Rooms, and the tallest one 2 Jayakarta Suite Rooms.

All air conditioned rooms with individual remote control AC & TV, electronic keys, coffee/tea making facility, mini bar, free WiFi every rooms, and hair dryer on request. The bathrooms in a bathtub and shower combination with full amenities. Several rooms also feature in room safe deposit box. Baby cots are available for families on request.



MEETING ROOMS

The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa have 4 meeting rooms with Lagoon Swimming Pool View or Garden View. Meeting rooms can organize for business meetings, seminars, wedding, birthday, anniversaries, product launches and other events.

FACILITIES

Screen | Flipchart | Standard Sound System | Restroom
Reception Desk | Note Pad | Pencil | Drinking Water
Candles | Free Wi-Fi



MEETING ROOMS CAPACITY

Meeting capacity up to 200 persons

Function / party up to 3.000 persons at the Pool Side

A wide parking lot for maximum 150 cars

VENUE	DIMENSIONS		 Theater	 Class Room	 U-shape	 Banquet
	Width	Height				
JATAYU	17 X 13 M	3,6 M	250 PAX	150 PAX	100 PAX	150 PAX
RAMASHINTA	17 X 10 M	2,8 M	200 PAX	100 PAX	70 PAX	70 PAX
SUGRIWO	16 X 5 M	2,9 M	60 PAX	40 PAX	40 PAX	30 PAX
WIBISONO	12 X 6 M	3,2 M	40 PAX	30 PAX	30 PAX	20 PAX

DINING CAPACITY

DINING	CAPACITY	OPERATIONAL HOURS	FOOD & BEVERAGE
RAMAYANA RESTAURANT	100 pax	24 hours	Asian & Europe
WARDENG TAMANSARI	80 pax	11 am - 5 pm	Traditional Menu
PENDOPO LOUNGE & BAR	40 pax	24 hours	Beverages, Asian & Europe
POOL BAR	10 pax	11 am - 5 pm	Beverages, Asian & Europe
ROOM SERVICE	-	24 hours	-



RESTAURANT & BAR

The Jayakarta Yogyakarta has 2 restaurants
Ramayana restaurant and waroeng barmasin.
And also has a bar called Pendopo bar,
which serves a variety of Indonesian, Asian and
Western foods





SWIMMING POOL



PLAY GROUND





SPA, MASSAGE & SAUNA



FITNESS CENTER





MINI FOOTBALL



VOLLEY BALL





JOGGING TRACK



TENNIS COURT





PAINT BALL



FISHING

