



Analisis Promosi dan Kualitas Produk dalam Menentukan Minat Beli Produk BJB Syariah KC Depok

Bella Dwi Santika^{1*}, Mega Puspita Sari²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: widiananindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 November 2025

Disetujui 10 Desember 2025

Diterbitkan 15 Januari 2026

Kata kunci:

Pengembangan Karyawan,
Reward System, Inovasi
Karyawan

Keywords:

Employee Development,
Reward System, Employee
Innovation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee, sebuah *coffee shop* yang berlokasi di Klapanunggal, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah 4 Karyawan Mogano Coffee yang berada di posisi barista, *staff bar*, dan *frontliner*. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang mampu berkontribusi dalam inovasi produk dan pelayanan, adanya penghargaan dari manajemen, serta suasana kerja yang kondusif. Namun, beberapa aspek seperti sistem bonus dan tunjangan kesehatan masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of employee development and reward systems in fostering employee innovation at Mogano Coffee, a coffee shop located in Klapanunggal, Bogor Regency. This study uses a descriptive qualitative research method. The informants in this study were 4 employees of Mogano Coffee who are in the positions of barista, staff bar, and frontliner. The data collection methods used were observation, interviews, and documentation. The collected data were analyzed descriptively by conducting data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the role of employee development and reward system in fostering employee innovation at Mogano Coffee is very good. This is reflected in employees' ability to contribute to product and service innovation, the presence of recognition from management, and a supportive work atmosphere. However, aspects such as the bonus system and health benefits still need improvement to increase employee motivation.



©2026 Bella Dwi Santika, Mega Puspita Sari. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Industri kopi telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan berkembangnya *coffee shop* sebagai tempat *hangout* dan bersosialisasi bagi masyarakat. Di tengah persaingan yang ketat, keberhasilan suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas produk, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk berinovasi. Inovasi karyawan merujuk pada kemampuan individu atau kelompok di dalam organisasi untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing dan produktivitas.

Pengembangan karyawan menjadi salah satu aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Melalui program pelatihan yang terstruktur dan kesempatan belajar, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Menurut penelitian oleh Hidayati dan Kurniawan (2024), pengembangan karyawan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills* yang mendukung inovasi.

Selain itu, *reward system* menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memotivasi serta mengakui kontribusi karyawan. Sistem penghargaan yang transparan, seperti gaji yang kompetitif, bonus kinerja, dan pengakuan non-finansial, terbukti meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Studi oleh Widyastuti (2020) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik dalam inovasi yang diusulkan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengembangan karyawan dan *reward system* memfasilitasi inovasi karyawan di Mogano Coffee. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan yang praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan dan penghargaan yang efektif untuk mendukung inovasi, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan bisnis di masa depan.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, judul penelitian ini adalah Peran Pengembangan Karyawan dan *Reward System* dalam Membangun Inovasi Karyawan di Mogano Coffee. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis, serta memperkaya pemahaman tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung inovasi yang berkelanjutan di industri kopi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, penelitian deskriptif menghasilkan data yang berbentuk kata-kata tertulis yang menggambarkan orang-orang dan perilaku yang diamati. Data dikumpulkan dari berbagai sumber dan melalui berbagai teknik hingga terjadinya saturasi data. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif dilakukan dalam situasi alami, dengan fokus pada makna dan konteks. Penelitian ini berfokus pada peran pengembangan karyawan dan reward system dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di Mogano Coffee yang terlibat dalam program pengembangan dan penghargaan. Peneliti berusaha untuk mendapatkan informasi dari berbagai lapisan posisi karyawan agar perspektif yang dihasilkan lebih komprehensif.

Sampel/Subjek Penelitian

Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana peneliti memilih karyawan yang memiliki pengalaman langsung terkait dengan pengembangan diri dan *reward system*. Jumlah sampel yang diambil adalah 4 karyawan dari berbagai posisi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

- 1). Observasi
Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk memahami interaksi karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan inovasi. Ini sesuai dengan Sugiarto (2022) yang menyatakan bahwa observasi adalah proses sistematis untuk merekam perilaku dan situasi yang terjadi.
- 2). Wawancara
Wawancara terstruktur dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan karyawan mengenai pengembangan dan sistem penghargaan. Wawancara terstruktur diadaptasi dari Sugiyono (2022), yang menekankan pentingnya pedoman pertanyaan yang sistematis.
- 3). Dokumentasi
Data pendukung diambil dari dokumen terkait pengembangan karyawan dan catatan kinerja. Dokumentasi adalah sumber data sekunder penting yang membantu memperkuat temuan dari observasi dan wawancara, seperti dijelaskan oleh Fuad & Sapto dalam Yusra et al. (2021).

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah berikut menurut Sugiyono (2022):

1. Reduksi Data
Proses ini melibatkan pemilihan informasi yang relevan dan pembuangan data yang tidak berkaitan, untuk memperoleh gambaran jelas tentang fokus penelitian.
2. Penyajian
Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk narasi dan tabel. Penyajian data yang efektif memungkinkan peneliti dan pembaca untuk memahami lebih baik apa yang terjadi.

3. Penarikan

Kesimpulan diambil dari hasil analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian, seperti yang ditegaskan oleh Sugiyono (2022) bahwa temuan penelitian kualitatif harus menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di *Mogano Coffee*, sebuah usaha kedai kopi yang berlokasi di Jl. Raya Klapanunggal, Desa Klapanunggal, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki posisi yang strategis, mudah diakses oleh berbagai jenis kendaraan, serta berada di lingkungan yang mendukung aktivitas usaha dan interaksi sosial masyarakat setempat.

Peran Pengembangan Karyawan dan *Reward System* Dalam Membangun Inovasi Karyawan Di *Mogano Coffee*

Untuk mengetahui peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di *mogano coffee*, peneliti menggunakan indikator menurut Kurniawati, N. (2020) yaitu kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan peluang karir.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan mencakup peningkatan keterampilan teknis maupun *soft skill* untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan (4 orang) menyatakan bahwa mereka merasakan adanya peningkatan kompetensi melalui pelatihan langsung di tempat kerja. Manajemen memberikan pengarahan teknis terkait operasional bar, pelayanan pelanggan, serta pemahaman produk kopi dan menu yang disediakan. Selain itu, para informan juga mengakui bahwa komunikasi antar rekan kerja dan arahan langsung dari atasan membantu mereka meningkatkan kemampuan interpersonal dan kerja tim. Pengembangan ini membuat mereka menjadi lebih percaya diri, cekatan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dari perasaan positif terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, dan penghargaan atas kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan (4 orang) menyatakan bahwa mereka merasa puas bekerja di *Mogano Coffee*. Faktor utama yang memberikan kepuasan adalah suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan antar sesama tim. Selain itu, sistem kerja yang fleksibel, pembagian tugas yang adil, dan adanya perhatian dari pimpinan membuat para karyawan merasa dihargai. Informan juga menyebutkan bahwa keterbukaan komunikasi antara karyawan dan pemilik membuat mereka merasa aman untuk menyampaikan saran maupun masukan. Rasa dihargai dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi pendorong mereka untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi positif.

3. Peluang Karir

Peluang karir mengacu pada kesempatan karyawan untuk berkembang, dipromosikan, atau memperoleh tanggung jawab yang lebih besar. Berdasarkan hasil wawancara, sebanyak 3 informan menyampaikan bahwa mereka melihat adanya peluang karir di *Mogano Coffee*. Meskipun saat ini skala bisnis masih relatif kecil, manajemen memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang, seperti diberi tanggung jawab tambahan, dilibatkan dalam pengambilan keputusan kecil, atau dipercaya mengelola shift tertentu. Salah satu informan menyampaikan bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen dan performa baik akan lebih dulu dipertimbangkan ketika ada posisi yang lebih tinggi. Namun, satu informan merasa bahwa peluang karir masih perlu ditingkatkan seiring pertumbuhan usaha agar setiap karyawan bisa memiliki jenjang karir yang lebih jelas.

Peran Pengembangan Karyawan dan *Reward System* Dalam Membangun Inovasi Karyawan Di *Mogano Coffee*

Untuk mengetahui peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di *mogano coffee*, peneliti menggunakan indikator menurut Robbins, S. P. (2020)

yaitu gaji yang kompetitif, bonus kinerja, tunjangan kesehatan dan pendidikan dan pengakuan dan apresiasi.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Gaji yang kompetitif

Gaji yang kompetitif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan sesuai dengan standar industri serta beban kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan (4 orang) menyampaikan bahwa gaji yang diberikan oleh Mogano *Coffee* dinilai kurang cukup. Gaji tersebut dianggap hanya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saja. Gaji yang kompetitif ini menjadi faktor penting yang mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Bonus Kinerja

Bonus kinerja merupakan penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target atau kontribusi kerja tertentu. Seluruh informan (4 Orang) menyatakan bahwa bonus di Mogano *Coffee* tidak ada, tidak adanya ini karena hasil pertimbangan bisnisnya. Meskipun demikian, mereka menganggap berharap adanya bonus, tetapi tidak buat kerja secara maksimalnya menurun.

3. Tunjangan Kesehatan dan Pendidikan

Tunjangan kesehatan dan pendidikan adalah fasilitas tambahan berupa bantuan biaya kesehatan atau dukungan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seluruh informan (4 orang) menjelaskan bahwa saat ini Mogano *Coffee* belum memiliki program tunjangan formal. Namun, bantuan informal tetap diberikan oleh pemilik saat karyawan mengalami kendala, seperti sakit atau kebutuhan mendesak. Meskipun belum terstruktur, bentuk perhatian ini dirasakan positif dan menunjukkan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi adalah bentuk penghargaan non-finansial dari perusahaan atas kontribusi atau kinerja karyawan, seperti pujian atau ucapan terima kasih. Semua informan (4 orang) menyampaikan bahwa mereka sering menerima apresiasi langsung dari atasan, baik dalam bentuk pujian lisan, sikap ramah, maupun ucapan terima kasih. Pengakuan ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Apresiasi semacam ini dianggap sangat penting dalam menjaga semangat kerja, meningkatkan kepercayaan diri, serta memicu ide dan inovasi dalam bekerja.

5. Kesempatan untuk Mengembangkan Karir

Kesempatan mengembangkan karir adalah peluang bagi karyawan untuk naik jabatan, memperluas tanggung jawab, atau mengembangkan kemampuan dalam lingkup pekerjaan. Sebanyak 3 informan menyatakan bahwa Mogano *Coffee* memberikan peluang pengembangan karir meski belum sepenuhnya terstruktur. Mereka diberi kesempatan dalam dilibatkan dalam proses kreatif menu, serta dipercaya mengelola beberapa tanggung jawab tambahan. Namun, satu informan merasa bahwa jenjang karir yang lebih jelas dan sistematis masih perlu dibangun agar arah pengembangan karyawan lebih transparan dan merata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran pengembangan karyawan dan reward system dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee, diperoleh dua poin utama:

1. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan di Mogano Coffee dilakukan melalui pelatihan langsung di tempat kerja, bimbingan dari atasan, serta kerja sama antar rekan. Proses ini meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan penuh kekeluargaan. Meskipun belum ada jenjang karir formal, karyawan tetap diberikan kesempatan berkembang melalui penambahan tanggung jawab. Hal ini berdampak positif pada semangat kerja, rasa percaya diri, dan dorongan untuk berinovasi.

2. Reward System

Reward system berkontribusi terhadap motivasi dan inovasi, meskipun terdapat kekurangan seperti gaji yang belum sepenuhnya mencukupi dan belum adanya sistem bonus resmi. Namun, bentuk penghargaan non-materi seperti apresiasi verbal, ucapan terima kasih, dan perhatian pribadi dari atasan mampu meningkatkan kepuasan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan. Walaupun tunjangan kesehatan dan pendidikan belum tersedia, apresiasi emosional dari atasan tetap menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, Michael (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Aviansyah, Muhammad (2024). Pengaruh Reward System dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*.
- Baharudin, Abdul, & Ekowati, Siti. (2022). Perilaku Kerja Inovatif dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen SDM*.
- Dessler, Gary. (2024). *Human Resource Management (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Gagné, M., & Forest, J. (2020). The Importance of Employee Motivation in the Workplace: A Review of the Literature. *International Journal of Human Resource Management*.
- Hadi, Rahmat. (2020). Manajemen Inovasi dan Karyawan Kreatif. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Siti, & Prasetyo, Eko. (2020). Inovasi Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Kahn, W. A., & Byosiére, P. (2021). The Role of Employee Engagement in the Service Industry: A Review and Future Directions. *Journal of Service Management*.
- Kurniawati, N. (2020). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Inovasi Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 102–110.
- Kurniawati, Nurul. (2020). *Strategi Pengembangan SDM dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Bandung: CV Eduka Media.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matter, Jonathan. (2025). Future of Work: Trends in Employee Reward Systems. *Harvard Business Review*.
- Ngo, Hang-Yue., Loi, Raymond., Foley, Sharon., & Zheng, Xiaohua. (2020). Employee Creativity and Organizational Innovation. *Journal of Applied Psychology*.
- Noe, Raymond Andrew. (2020). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Oktavia, Ayu. (2024). Reward System yang Efektif untuk Generasi Milenial. *Jurnal SDM dan Teknologi*.
- Purnama, Dedy, Sari, Yuni, & Wibowo, Arif. (2020). Dampak Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Reni. (2022). Inovasi di Lingkungan Kerja: Sebuah Tinjauan Psikologis. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widyastuti, Sri. (2020). Dampak Reward System terhadap Kinerja dan Turnover. *Jurnal Administrasi Bisnis*.