



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

Fiere Febrian¹, Widiana Indah Permata²

^{1, 2} Universitas Teknologi Digital

¹ fiere11211650@digitechuniversity.ac.id, ² widiananindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Agustus 2025

Disetujui 8 September 2025

Diterbitkan 30 September 2025

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.



©2025 Feire Febrian, Windiana Indah Pertama . 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 menunjukkan pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir, seiring meningkatnya peran *coffee shop* sebagai ruang pertemuan dan interaksi sosial masyarakat (Wildan et al., 2025). Persaingan yang kian ketat menuntut setiap usaha tidak hanya menghadirkan produk berkualitas, tetapi juga memanfaatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah *coffee shop* ditentukan bukan hanya oleh produk yang disediakan, melainkan juga oleh kinerja dan kreativitas karyawan sebagai ujung tombak pelayanan. Karyawan yang memiliki kemampuan inovatif berpotensi meningkatkan mutu layanan, menyempurnakan proses operasional, serta meningkatkan kepuasan pelanggan, sehingga menjadi faktor strategis dalam menghadapi persaingan pasar yang terus berkembang (Haratua et al., 2024).

Meningkatnya persaingan serta ekspektasi pelanggan terhadap kualitas layanan di industri *coffee shop* memerlukan pengelolaan *human resources* yang cermat (Febriyanti, 2024). Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan dan penghargaan yang memadai cenderung menunjukkan motivasi, inovasi, dan produktivitas yang lebih tinggi (Qadrian A. Pamungkas et al., 2025). Sebaliknya, keterbatasan kesempatan tersebut dapat menurunkan motivasi, menghambat kreativitas, dan menurunkan efisiensi operasional (Pangestu, 2025). Oleh karena itu, pemilik *coffee shop* perlu merancang strategi pengembangan karyawan serta sistem penghargaan yang efektif untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kreativitas karyawan, sekaligus memperkuat daya saing usaha.

Salah satu usaha yang dapat terdampak dari situasi tersebut adalah Mogano Coffee yang berlokasi di Klapanunggal, Kabupaten Bogor, menjadi contoh *coffee shop* yang menonjolkan kualitas kopi Nusantara sekaligus menghadirkan suasana nyaman untuk bersantai maupun bekerja. Kedai ini menawarkan berbagai menu kopi sekaligus menjadi pusat kegiatan komunitas, seperti *creative workshop*, *live music*, dan diskusi santai. Lingkungan tersebut memungkinkan karyawan belajar dan mengembangkan kemampuan, sehingga mendukung peningkatan kinerja dan inovasi secara berkelanjutan.

Menurut teori *human resources management*, pengembangan karyawan mencakup pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan pengembangan keterampilan interpersonal untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan sikap karyawan (Noe & Kodwani Amitabh Deo, 2020). *Reward system* yang diterapkan dengan tepat, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, mendorong karyawan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2020). Integrasi antara pengembangan karyawan dan *reward system* menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, meningkatkan kreativitas, efisiensi, dan daya saing organisasi (Kurniawati, 2020).

(Putrandi & Yanuar, 2024) mengungkapkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan dalam mendorong inovasi karyawan. Kemudian (Aini et al., 2024) turut mengungkapkan hasil yang serupa bahwa pengembangan karyawan mendorong terciptanya inovasi dan produktivitas kerja. Selain itu, Abdullah & Rismawati juga mengungkapkan bahwa dukungan *reward* turut mendorong adanya inovasi karyawan. Serta (Dwiyanti et al., 2023) menegaskan bahwa *reward* juga memicu motivasi karyawan untuk berinovasi. Meski terdapat banyak penelitian mengenai pengembangan karyawan dan *reward system*, studi yang meneliti keduanya secara bersamaan untuk membangun inovasi karyawan di *local coffee shop* masih terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan start-up atau multinasional, sehingga lingkup *coffee shop* skala menengah seperti Mogano Coffee belum banyak dianalisis. Oleh sebab itu, untuk mengisi celah tersebut penelitian ini menghadirkan kontribusi baru dengan meneliti interaksi antara pengembangan karyawan dan *reward system* dalam mendorong inovasi di Mogano Coffee. Penelitian ini dilakukan dengan menggabungkan pendekatan praktis dan empiris dalam *local coffee shop* yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi tersendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah menelaah peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur *human resources management* terkait inovasi karyawan, pengembangan SDM, dan *reward system*. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi panduan bagi manajemen dalam merancang program pengembangan karyawan dan sistem penghargaan yang mendukung budaya inovasi berkelanjutan serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Sejalan dengan paparan tersebut, maka penelitian ini disusun dengan judul “Peran Pengembangan Karyawan dan *Reward System* Dalam Membangun Inovasi Karyawan di Mogano Coffee.”

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pengumpulan dan analisis data non-numerik, seperti kata-kata, narasi, atau dokumen. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan perilaku, pengalaman, dan karakter subjek secara komprehensif, sehingga peneliti dapat memahami makna di balik tindakan dan interaksi yang terjadi tanpa bergantung pada angka atau statistik. Data dikumpulkan dari berbagai sumber dan melalui berbagai teknik hingga terjadinya saturasi data. (Sugiyono, 2013) diterapkan dalam situasi alami, dengan penekanan pada pemahaman makna dan kondisi yang melatarbelakangi fenomena. Penelitian ini menitikberatkan pada peran pengembangan karyawan dan sistem penghargaan dalam mendorong inovasi di kalangan karyawan Mogano Coffee.

Populasi dan Subjek Penelitian

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di Mogano Coffee yang terlibat dalam program pengembangan dan penghargaan. Subjek penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga subjek yang dipilih

dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam. Jumlah sampel sebanyak empat karyawan dari berbagai posisi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk memahami interaksi antar karyawan serta pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan inovasi, sejalan dengan yang menyatakan bahwa observasi merupakan proses sistematis untuk merekam perilaku dan situasi yang terjadi. Wawancara terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman dan pandangan karyawan terkait pengembangan diri dan sistem penghargaan, dengan pedoman yang disusun secara sistematis mengacu pada Sugiyono (2022). Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan sebagai sumber data pendukung, diperoleh dari dokumen terkait pengembangan karyawan dan catatan kinerja, yang berperan sebagai data sekunder untuk memperkuat temuan dari observasi dan wawancara.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data mencakup pemilihan informasi yang relevan serta penghilangan data yang tidak terkait, sehingga fokus penelitian menjadi lebih jelas. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, hasil analisis disajikan secara sistematis dalam bentuk narasi maupun tabel, yang memudahkan peneliti dan pembaca dalam memahami temuan penelitian. Tahap terakhir, yaitu penarikan kesimpulan, dilakukan untuk merumuskan jawaban atas pertanyaan penelitian, dengan memperhatikan bahwa temuan penelitian kualitatif harus mencerminkan hubungan nyata antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mogano Coffee, sebuah kedai kopi yang berlokasi di Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat. Sejak didirikan pada tahun 2023, kedai kopi tersebut mengusung konsep *Industrial Modern*. Adapun nama *Mogano* diambil dari bahasa Italia yang berarti Mahoni, terinspirasi dari keberadaan tiga pohon mahoni besar yang telah tumbuh di area tersebut selama lebih dari 30 tahun. Filosofi pohon mahoni yang kokoh, rindang, dan menjadi tempat berteduh tercermin dalam identitas Mogano Coffee sebagai ruang yang memberikan kenyamanan, ketenangan, dan tempat bertumbuh bagi siapa saja yang datang. Identitas visual Mogano Coffee memadukan huruf M, biji kopi, dan daun mahoni dengan warna hijau dan putih yang melambangkan kesejukan, ketenangan, dan kejujuran. Melalui tagline *#tempattumbuh*, Mogano Coffee hadir sebagai ruang publik yang memberikan nilai positif dan mendukung pertumbuhan pribadi maupun sosial bagi pengunjung dan karyawannya.



Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025)

Gambar 1. Situasi Lokasi Penelitian

Sejalan dengan Gambar 1, hasil observasi menunjukkan bahwa Mogano Coffee terlihat terjaga dengan baik, mulai dari kebersihan ruangan yang rapi, desain bangunan *Industrial Modern* yang menarik, hingga suasana indoor yang nyaman dengan pencahayaan hangat dan musik latar menenangkan. Aktivitas operasional berjalan lancar dengan karyawan yang ramah, sigap, dan bertanggung jawab dalam melayani pelanggan, baik saat menerima pesanan, menyajikan minuman, maupun menjaga kenyamanan area. Koordinasi kerja tim juga tampak solid, terutama ketika menghadapi antrean atau permintaan khusus, sehingga mencerminkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama dan Jabatan	Dokumentasi
1	Indra Adysaputra (Head Barista)	
2	Dede Firmansyah (Barista)	
3	Reno Dwi Pranowo (Staff Bar)	
4	Dandi Nurmiadi (Frontliner)	

Selanjutnya pada Tabel 1, terlihat bahwa wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap empat informan dengan jabatan yang berbeda. Hal tersebut dilakukan agar temuan penelitian memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi internal Mogano Coffee, baik dari sisi operasional bar, pelayanan langsung kepada pelanggan, hingga koordinasi kerja tim. Berikut tabel 2 hasil penelitian bersama informan.

Tabel 2. Hasil Informan Penelitian

Informan 1 : Indra Adysaputra (*Head Barista*)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana keterampilan komunikasi yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap kelancaran pekerjaan sehari-hari?	Komunikasi adalah kunci kerja tim yang efektif. Dengan komunikasi yang jelas, kerja lebih cepat selesai, pelayanan lebih sopan, dan lingkungan kerja positif memicu ide-ide baru.
2	Apa saja keterampilan atau kemampuan yang karyawan miliki yang paling menunjang pekerjaan saat ini?	Keterampilan karyawan sudah sesuai kebutuhan kerja, membantu efektivitas pelayanan, menjaga kualitas, dan memicu ide kreatif yang bermanfaat untuk pengembangan usaha.
3	Apakah kompetensi karyawan yang dimiliki dapat meningkatkan inovasi karyawan di Mogano Coffee?	Kompetensi mendukung kepercayaan diri karyawan dalam menyampaikan ide baru yang relevan, karena didukung pemahaman kerja, kebutuhan pelanggan, dan pengalaman.
4	Bagaimana karyawan merasakan kepuasan kerja selama ini terkait dengan lingkungan kerja di Mogano Coffee?	Karyawan betah karena suasana kerja positif, saling mendukung, kekeluargaan, dan apresiasi terhadap usaha mereka, sehingga lebih termotivasi.
5	Kapan terakhir kali karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	Apresiasi, pencapaian target, dan tanggung jawab baru memotivasi karyawan, membangun kepercayaan diri, serta mendorong semangat untuk terus berkembang dan memberi yang terbaik.
6	Apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat lebih termotivasi dalam menciptakan inovasi karyawan?	Karyawan yang puas akan semangat, loyal, dan tidak ragu memberi ide-ide baru untuk kemajuan pribadi dan perusahaan.
7	Bagaimana Mogano Coffee memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir?	kesempatan karir diberikan lewat pelatihan, promosi berdasarkan kinerja, dan peran penting seperti <i>PIC reservation</i> .

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
8	Mengapa peluang pengembangan karir penting bagi karyawan di Mogano Coffee?	Peluang karir membuat karyawan lebih semangat karena merasa usahanya dihargai. Dengan jalur yang jelas,saya punya tujuan yang memotivasi untuk terus berkembang dan bekerja lebih maksimal.
9	Apakah peluang karir yang jelas dapat mendorong munculnya inovasi karyawan di Mogano Coffee?	Ketika karyawan tahu bahwa ide dan usahanya dihargai dan bisa membantu kemajuan karir, kita akan lebih semangat untuk terus berinovasi. Suasana kerja yang mendukung perkembangan karir juga akan membuat kebiasaan berpikir kreatif tumbuh dengan sendirinya.
10	Bagaimana peran gaji yang kompetitif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Gaji yang sesuai dengan beban kerja bisa jadi pemicu semangat. Karyawan jadi lebih termotivasi karena merasa usahanya sebanding dengan apa yang diterima. Sedangkan di mogano <i>coffee</i> ini perihal gaji menurut saya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan yang lain.
11	Mengapa gaji yang kompetitif dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan?	Gaji yang layak dan sesuai standar itu penting banget karena bikin karyawan merasa dihargai. Tapi saya sebagai karyawan di mogano <i>coffee</i> memahami situasi usaha yang masih tahap proses lebih baik.
12	Apakah pemberian gaji yang kompetitif sebagai bagian dari <i>reward system</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan di Mogano Coffee?	Di Mogano <i>Coffee</i> , perihal gaji pasti setiap orang sudah paham usaha <i>FnB</i> jarang sekali memberikan gaji setara dengan upah minimum pemerintah, karena ditempat ini juga terbilang baru memulai. Mungkin kalau Mogano <i>Coffee</i> sudah seperti <i>FnB</i> yang memiliki cabang dimana-mana soal upah pasti akan diberikan yang lebih layak.
13	Bagaimana bonus kinerja yang diberikan Mogano Coffee dapat meningkatkan semangat kerja karyawan?	Kalau soal bonus, sejauh ini Mogano Coffee memang belum bisa memberikannya. Tapi untuk THR, tentu selalu diberikan. Sementara dengan mempertimbangkan bonus biasanya disesuaikan dengan hasil penjualan dan performa bisnisnya.
14	Mengapa bonus kinerja penting diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja?	Bonus itu lebih bagus kalau memang berdasarkan hasil kerja, bukan karena dekat sama atasan. Di Mogano <i>Coffee</i> , sistem seperti itu bikin suasana kerja yang sehat, semua orang punya kesempatan yang sama asal kerjanya benar-benar maksimal. Tapi untk bonus itu sendiri dari tempat kita kerja belum ada.
15	Apakah bonus kinerja merupakan bagian penting dari	Bonus itu seperti motivasi tambahan.Selain gaji, bonus bikin

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
	<i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	kita ingin capai lebih dari target. Di Mogano <i>Coffee</i> , sistem bonus itu belum bisa diterapkam ditempat kita bekerja karena banyak pertimbangan.
16	Bagaimana bentuk tunjangan kesehatan dan pendidikan yang diberikan oleh Mogano <i>Coffee</i> kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan seperti subsidi berobat atau kerja sama sama klinik itu sangat penting, apalagi untuk antisipasi ketika kita sakit. Di Mogano <i>Coffee</i> juga ada pelatihan atau kursus yang bermanfaat buat kerjaan, jadi kita bisa terus belajar sambil kerja.
17	Mengapa tunjangan kesehatan dan pendidikan penting diberikan kepada karyawan?	Kesehatan sama pendidikan itu sangat memiliki peran ke pekerjaan. Kalau badan sehat, kerja juga enak. Kalau <i>skill</i> terus ditingkatin, pasti performa kita makin bagus. Jadi tunjangan dari tempat kita bekerja itu sangat berperan bagi kita.
18	Apakah Mogano <i>Coffee</i> telah mengatur tunjangan kesehatan dan pendidikan secara jelas dalam <i>reward system</i> yang berlaku?	Seharusnya bagusnya ada hitam di atas putih, jadi lebih jelas buat karyawan. Tapi namanya juga usaha menengah, kadang aturan kayak gitu belum tertulis detail masih jalan sesuai kebiasaan.
19	Bagaimana pengakuan dan apresiasi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik bagi Mogano <i>Coffee</i> ?	Pengakuan sekecil apapun, kayak dipuji atau dibilang terima kasih, itu perannya besar. Karyawan pasti lebih loyal dan semangat karena ngerasa usaha mereka dihargai.
20	Mengapa pengakuan dan apresiasi penting diberikan kepada karyawan dalam mendukung semangat kerja?	Semua orang butuh dihargai, apalagi soal kerja. Apresiasi itu menunjuki bahwa usaha kita dilihat, bukan cuma soal target, tapi juga soal kita sebagai manusia.
21	Apakah Mogano <i>Coffee</i> memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan sebagai bagian dari <i>reward system</i> ?	Budaya apresiasi di tempat kerja itu penting. Kalau di Mogano <i>Coffee</i> sudah jalan, tinggal diperjelas saja biar makin rapih, jadi semua orang tahu hak dan <i>reward</i> yang bisa didapatkan.
22	Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir?	Program kayak pelatihan atau <i>mentoring</i> itu sangat membantu untuk tingkatan <i>skill</i> kita. Di Mogano <i>Coffee</i> , misalnya diajarin soal manajemen <i>outlet</i> atau kepemimpinan, jadi kita bisa siap naik level.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
23	Apa manfaat yang dirasakan karyawan dari adanya kesempatan untuk mengembangkan karir?	Keterampilan baru bikin kita lebih percaya diri. Jadi merasa diperhatikan oleh <i>owner</i> , lalu semangat bekerja juga makin bertambah.
24	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir sudah menjadi bagian dari <i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Pengembangan karir itu penting jadi bagian dari <i>reward</i> . Kalau di Mogano <i>Coffee</i> masih belum tertulis jelas, lebih baik disusun biar karyawan tahu arah dan peluangnya ke depan.

Informan 2 : Dede Firmansyah (Barista)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana keterampilan komunikasi yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap kelancaran pekerjaan sehari-hari?	Komunikasi yang baik mempermudah karyawan memahami tugas, mengurangi salah paham, menciptakan suasana kerja nyaman, memunculkan ide baru, dan membuat pelanggan lebih puas.
2	Apa saja keterampilan atau kemampuan yang karyawan miliki yang paling menunjang pekerjaan saat ini?	Keterampilan seperti pelayanan, pengetahuan produk, manajemen waktu, dan kerja tim penting untuk menjaga kualitas layanan dan memudahkan munculnya ide baru demi perkembangan Mogano <i>Coffee</i> .
3	Apakah kompetensi karyawan yang dimiliki dapat meningkatkan inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kompetensi yang baik membuat karyawan lebih percaya diri menyampaikan dan mengeksekusi ide baru, karena paham proses kerja dan kebutuhan pelanggan.
4	Bagaimana karyawan merasakan kepuasan kerja selama ini terkait dengan lingkungan kerja di Mogano <i>Coffee</i> ?	Karyawan nyaman bekerja di Mogano <i>Coffee</i> karena lingkungan yang ramah, terbuka, kekeluargaan, dan adanya penghargaan terhadap kontribusi individu.
5	Kapan terakhir kali karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	Karyawan termotivasi saat mendapat apresiasi, mencapai target, atau dipercaya memegang tanggung jawab lebih besar, karena hal ini meningkatkan kepercayaan diri dan semangat berinovasi.
6	Apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat lebih termotivasi dalam menciptakan inovasi karyawan?	Kepuasan kerja mendorong loyalitas dan motivasi, sehingga karyawan lebih kreatif dan berkontribusi untuk perkembangan diri.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
7	Bagaimana Mogano <i>Coffee</i> memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir?	Mogano <i>Coffee</i> memberi peluang karir melalui pelatihan, promosi kinerja, dan program khusus, dengan posisi strategis seperti <i>head operational</i> atau PIC <i>reservation</i> bagi karyawan berpotensi.
8	Mengapa peluang pengembangan karir penting bagi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Adanya Peluang karir dapat memberikan motivasi jangka panjang bagi karyawan. Dengan adanya jalur karir yang jelas, karyawan merasa usahanya dihargai dan memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan terus berkembang.
9	Apakah peluang karir yang jelas dapat mendorong munculnya inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Tentu, ketika karyawan melihat bahwa inovasi dan kontribusi dihargai dan dapat mempercepat kemajuan karir, kita akan terdorong untuk lebih aktif berinovasi. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir menciptakan budaya inovatif secara alami.
10	Bagaimana peran gaji yang kompetitif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Gaji yang kompetitif membuat karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya. Hal ini membangkitkan semangat untuk bekerja lebih giat dan mencapai target dengan maksimal.
11	Mengapa gaji yang kompetitif dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan?	karena gaji yang kompetitif itu memang jadi salah satu alasan kuat kenapa orang mau bertahan dan semangat kerja. Kalau gaji dirasa sudah sesuai atau bahkan lebih baik dari tempat lain, pasti kita juga lebih termotivasi buat jaga performa. Selain itu, rasanya lebih dihargai, jadi makin betah dan loyal sama perusahaan.
12	Apakah pemberian gaji yang kompetitif sebagai bagian dari <i>reward system</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Gaji yang sesuai itu bikin kerja lebih ringan. Tapi Di Mogano <i>Coffee</i> , perihal gaji itu masi dibawah standar perusahaan yang lain. Mungkin Mogano <i>Coffee</i> masih terbilang baru dan sedang memperbaiki sistem manajemennya.
13	Bagaimana bonus kinerja yang diberikan Mogano <i>Coffee</i> dapat meningkatkan semangat kerja karyawan?	Saat ini, sistem pemberian bonus di Mogano <i>Coffee</i> belum ada. Baru ada tunjangan hari raya saja tapi memang sudah menjadi hak yang diberikan, namun bonus tahunan belum bisa diterapkan untuk sekarang. karena pertimbangannya berdasarkan pada pencapaian penjualan tahunan.
14	Mengapa bonus kinerja penting diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja?	Bonus yang dikasih karena pencapaian itu adil banget. Jadi keliatan siapa yang bener-bener kerja keras. Di Mogano <i>Coffee</i> , untuk bonus belum ada.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
15	Apakah bonus kinerja merupakan bagian penting dari <i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Bonus kinerja itu bukti nyata kalau hasil kerja kita dihargai. Tapi sayangnya di Mogano <i>Coffee</i> untuk bonus itu belum ada karna masih tahap perintis usahanya.
16	Bagaimana bentuk tunjangan kesehatan dan pendidikan yang diberikan oleh Mogano <i>Coffee</i> kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan dari Mogano <i>Coffee</i> itu udah cukup membantu. Walaupun belum full, tapi ada subsidi atau kerja sama sama klinik, jadi karyawan ngerasa lebih aman kalau butuh berobat. Soal pendidikan juga baik, karena kita bisa dapet pelatihan atau ikut <i>workshop</i> buat nambah <i>skill</i> .
17	Mengapa tunjangan kesehatan dan pendidikan penting diberikan kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan itu penting banget biar kita tetap fit dan kerja nggak keganggu. Tunjangan pendidikan juga ngebantu kita buat terus belajar, jadi kerjaan makin lancar dan <i>skill</i> makin berkembang.
18	Apakah Mogano <i>Coffee</i> telah mengatur tunjangan kesehatan dan pendidikan secara jelas dalam <i>reward system</i> yang berlaku?	Kalau Mogano <i>Coffee</i> udah punya <i>reward system</i> yang jelas, sebaiknya ditulis di aturan resmi atau kontrak kerja. Biar semua karyawan tahu haknya. Tapi karena ini industri kopi yang baru merintis, kadang masih <i>informal</i> , jadi wajar kalau belum semuanya tertulis rapi.
19	Bagaimana pengakuan dan apresiasi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik bagi Mogano <i>Coffee</i> ?	Ucapan terima kasih terkadang udah bikin semangat kerja nambah. Apalagi kalau dapat penghargaan atau bonus, rasanya lebih dihargai dan pengen kasih yang terbaik buat perusahaan.
20	Mengapa pengakuan dan apresiasi penting diberikan kepada karyawan dalam mendukung semangat kerja?	Apresiasi itu penting karena bikin kita ngerasa dihargai, bukan cuma dilihat sebagai orang yang kerja doang. Kalau udah dapet pengakuan, rasanya lebih semangat dan nyaman di tempat kerja.
21	Apakah Mogano <i>Coffee</i> memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan sebagai bagian dari <i>reward system</i> ?	Mogano <i>Coffee</i> udah biasa kasih apresiasi, entah lewat ucapan atau bonus, itu udah bagus. Tapi lebih baik lagi kalau dibuat resmi, biar semua karyawan ngerasain manfaatnya dengan jelas.
22	Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir?	Pelatihan atau rotasi kerja itu pasti ada biar kita tidak cuma jago di satu hal. Di Mogano <i>Coffee</i> , misalnya ada pelatihan barista atau manajemen, itu bikin kita makin berkembang

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
		dan tidak cepat bosan bekerja.
23	Apa manfaat yang dirasakan karyawan dari adanya kesempatan untuk mengembangkan karir?	Kalau karyawan dikasih kesempatan belajar hal baru, otomatis ngerasa lebih dihargai. Kita juga jadi makin yakin kalau di tempat kerja ini ada masa depan yang jelas.
24	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir sudah menjadi bagian dari <i>reward system</i> di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kalau di Mogano <i>Coffee</i> udah ada jalur promosi atau pelatihan yang jelas, itu udah termasuk <i>reward</i> . Tapi kalau belum ada sistem resmi, kayaknya perlu dibikin biar semua orang punya kesempatan yang sama buat berkembang.

Informan 3 : Reno Dwi Pranowo (Staff Bar)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana keterampilan komunikasi yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap kelancaran pekerjaan sehari-hari?	Komunikasi yang baik membantu tim bekerja lebih efisien, menghindari miskomunikasi, menjaga pelayanan tetap maksimal, dan mendorong ide-ide baru muncul.
2	Apa saja keterampilan atau kemampuan yang karyawan miliki yang paling menunjang pekerjaan saat ini?	Keterampilan karyawan mempermudah pekerjaan, hasil lebih memuaskan, dan mendorong ide baru terkait produk, pelayanan, atau cara kerja, sehingga Mogano <i>Coffee</i> bisa terus berkembang.
3	Apakah kompetensi karyawan yang dimiliki dapat meningkatkan inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kompetensi mempermudah karyawan menyampaikan ide baru yang relevan, karena sudah paham cara kerja dan kebutuhan pelanggan.
4	Bagaimana karyawan merasakan kepuasan kerja selama ini terkait dengan lingkungan kerja di Mogano <i>Coffee</i> ?	Karyawan nyaman karena lingkungan kerja yang ramah, kekeluargaan, dan saling menghargai, membuat semangat kerja meningkat.
5	Kapan terakhir kali karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	Motivasi karyawan tumbuh saat kerja keras dihargai, mendapat pujian, ucapan terima kasih, mencapai target, dan dipercaya memegang tanggung jawab lebih besar, sehingga ide-ide baru muncul.
6	Apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat lebih termotivasi dalam menciptakan inovasi karyawan?	Kepuasan kerja menumbuhkan loyalitas, semangat, kreativitas, dan kontribusi maksimal dari karyawan.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
7	Bagaimana Mogano <i>Coffee</i> memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir?	Mogano <i>Coffee</i> memberikan ruang bagi karyawan untuk tumbuh dengan menyediakan pelatihan, jenjang karir yang jelas, dan kesempatan terlibat dalam program khusus. Karyawan yang menunjukkan kemampuan dan dedikasi akan dipercaya memegang tanggung jawab lebih besar
8	Mengapa peluang pengembangan karir penting bagi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Peluang karir memberi dorongan besar bagi karyawan untuk terus berkembang. Adanya jalur yang jelas membuat saya lebih termotivasi, merasa dihargai, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik.
9	Apakah peluang karir yang jelas dapat mendorong munculnya inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kalau karyawan ngerasa ide dan usahanya dihargai, apalagi bisa bikin karir kita makin maju, pasti kita jadi makin semangat buat ngeluarin ide-ide baru. Lingkungan kerja yang support juga bikin budaya kerja kreatif jadi kebiasaan.
10	Bagaimana peran gaji yang kompetitif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Gaji yang layak itu pasti akan memberikan motivasi untuk kita, namun kita juga memahami bekerja di <i>FnB</i> tidak bisa mengharapkan upah yang disetarakan oleh pegawai dipabrik atau sejenisnya.
11	Mengapa gaji yang kompetitif dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan?	Gaji yang sesuai itu bukan hanya soal cukup atau tidaknya, tapi lebih ke bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atas kerja keras kita. Bukan soal angka semata, tapi soal rasa dihargai.
12	Apakah pemberian gaji yang kompetitif sebagai bagian dari <i>reward system</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Industri <i>FnB</i> yang masih merintis untuk gaji yang diterima masih dijauh rata-rata atau belum mencukupi dari pengeluaran saya pribadi.
13	Bagaimana bonus kinerja yang diberikan Mogano <i>Coffee</i> dapat meningkatkan semangat kerja karyawan?	Bonus itu memang seperti kita melihat seseorang yang kita sukai, tapi saya sendiri paham dengan kondisi tempat saya bekerja yang baru berjalan 2 tahun. Jadi untuk bonus saya tidak berharap tapi setiap pegawai pasti menginginkannya.
14	Mengapa bonus kinerja penting diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja?	Bonus yang berdasarkan pencapaian itu bikin motivasi kerja naik, soalnya kita tahu hasil kerja kita benar-bener dihargai.
15	Apakah bonus kinerja merupakan bagian penting dari <i>reward system</i>	Saya rasa, adanya bonus yang pasti dan terjadwal akan

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
	yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	sangat berperan terhadap motivasi kerja. Karena saya masih pegawai baru jadi belum mendapatkan tunjangan yang diberikan, sepengetahuan saya baru tunjangan hari raya aja yang ada sisa bonus yang lain melihat peningkatan penjualan.
16	Bagaimana bentuk tunjangan kesehatan dan pendidikan yang diberikan oleh Mogano <i>Coffee</i> kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan di Mogano <i>Coffee</i> meskipun simpel, tapi ngebantu sekali. Kita jadi tidak terlalu khawatir soal biaya berobat. Untuk pendidikan, saya suka karena ada <i>workshop</i> atau pelatihan yang bikin skill kita makin berkembang.
17	Mengapa tunjangan kesehatan dan pendidikan penting diberikan kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan bikin kerja lebih tenang karena kita tahu ada yang bantu kalau butuh. Tunjangan pendidikan juga bikin kita makin semangat belajar hal baru, jadi kerja tidak monoton dan bisa kasih hasil lebih baik.
18	Apakah Mogano <i>Coffee</i> telah mengatur tunjangan kesehatan dan pendidikan secara jelas dalam <i>reward system</i> yang berlaku?	Kalau sudah ada aturan <i>reward</i> , lebih baik dibuat aturan resmi biar tidak bikin bingung. Tapi kalau di UMKM seperti Mogano <i>Coffee</i> , terkadang sistemnya masih santai, belum diatur secara tertulis, tapi sudah jadi kesepakatan bersama.
19	Bagaimana pengakuan dan apresiasi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik bagi Mogano <i>Coffee</i> ?	Penghargaan buat kerja keras itu penting banget. Kalau sudah dihargai, rasanya ingin terus kasih yang terbaik, karena tahu apa yang kita lakuin tidak dianggap remeh.
20	Mengapa pengakuan dan apresiasi penting diberikan kepada karyawan dalam mendukung semangat kerja?	Apresiasi itu bikin suasana kerja lebih nyaman. Kita jadi merasakan dihargai secara pribadi, bukan hanya dipaksa kerja. Jadinya lebih betah dan lebih semangat bekerja.
21	Apakah Mogano <i>Coffee</i> memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan sebagai bagian dari <i>reward system</i> ?	Apresiasi yang sudah ada, baik <i>informal</i> maupun <i>formal</i> , lebih baik dibikin sistem resmi. Jadi jelas aturannya, dan karyawan juga makin semangat karena tahu usaha mereka dihargai.
22	Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir?	Pelatihan kerja sama rotasi posisi itu bikin karyawan lebih paham kerjaan dari berbagai sisi. Di Mogano <i>Coffee</i> , misalnya belajar jadi barista atau diajarin soal <i>leadership</i> , itu bagus buat karir ke depan.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
23	Apa manfaat yang dirasakan karyawan dari adanya kesempatan untuk mengembangkan karir?	Karyawan yang dikasih kesempatan berkembang pasti lebih loyal. Soalnya sudah ngerasa dihargai, terus punya harapan karir yang jelas, jadi makin semangat buat kasih hasil kerja terbaik.
24	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir sudah menjadi bagian dari <i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Program pengembangan karir itu semestinya jadi bagian dari <i>reward system</i> resmi. Kalau di Mogano <i>Coffee</i> baru sebatas situasional, mending dijadikan aturan biar lebih adil dan semua karyawan punya kesempatan yang sama.

Informan 4 : Dandi Nurmiadi (Frontliner)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana keterampilan komunikasi yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap kelancaran pekerjaan sehari-hari?	Buat aku pribadi, pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> di tempat kerja itu penting banget. Di Mogano <i>Coffee</i> , kalau ada program seperti pelatihan barista atau manajemen, pasti bikin kita lebih siap buat tanggung jawab yang lebih besar.
2	Apa saja keterampilan atau kemampuan yang karyawan miliki yang paling menunjang pekerjaan saat ini?	Keterampilan karyawan berdampak besar bagi operasional dan pengembangan usaha. Pelayanan lebih profesional, kerja tim solid, manajemen waktu baik, dan ide baru lebih mudah muncul karena peran jelas.
3	Apakah kompetensi karyawan yang dimiliki dapat meningkatkan inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kompetensi meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam memberikan ide yang lebih tepat, karena memahami proses kerja dan kebutuhan pelanggan.
4	Bagaimana karyawan merasakan kepuasan kerja selama ini terkait dengan lingkungan kerja di Mogano <i>Coffee</i> ?	Kenyamanan bekerja di Mogano <i>Coffee</i> berasal dari suasana hangat, hubungan akrab antar karyawan, dan saling mendukung, sehingga semangat kerja pun bertambah.
5	Kapan terakhir kali karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	Karyawan lebih semangat ketika hasil kerja diakui melalui apresiasi, pencapaian target, atau tanggung jawab baru, karena membuat mereka merasa dihargai dan terpacu untuk terus berkembang.
6	Apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat lebih termotivasi dalam menciptakan inovasi karyawan?	Karyawan yang puas lebih termotivasi untuk berpikir kreatif, berkontribusi, dan berkembang bersama perusahaan.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
7	Bagaimana Mogano <i>Coffee</i> memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir?	Mogano <i>Coffee</i> membuka jalur karir lewat pembinaan dan kepercayaan, memungkinkan karyawan berprestasi menempati posisi strategis untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.
8	Mengapa peluang pengembangan karir penting bagi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Tentu adanya peluang karir membuat karyawan lebih termotivasi karena merasa dihargai dan memiliki tujuan jelas untuk berkembang.
9	Apakah peluang karir yang jelas dapat mendorong munculnya inovasi karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Karyawan yang dihargai ide dan usahanya akan lebih semangat berkarya. Lingkungan kerja yang suportif bikin kita terbiasa berpikir kreatif dan terus berkembang.
10	Bagaimana peran gaji yang kompetitif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Gaji yang kompetitif itu pasti dapat mendorong pegawai untuk lebih antusias dalam bekerja. Tapi disisi lain kita tidak bisa menolak berapapun gaji yang diberikan karena atas kemampuan pemilik usaha.
11	Mengapa gaji yang kompetitif dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan?	Gaji itu bukan hanya soal angka, tapi bukti kalau kerja keras kita dihargai. Yang terpenting kita sudah memberikan yang terbaik dalam hal pekerjaan.
12	Apakah pemberian gaji yang kompetitif sebagai bagian dari <i>reward system</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Untuk gaji yang berikan oleh Mogano <i>Coffee</i> menurut saya sendiri sudah cukup untuk saya sendiri. Karena saya bekerja tidak hanya disatu tempat saja tapi ada tempat yang lain, makanya saya ambil pilihan bekerja disini hanya mengisi waktu luang saja.
13	Bagaimana bonus kinerja yang diberikan Mogano <i>Coffee</i> dapat meningkatkan semangat kerja karyawan?	Bonus itu penyemangat ketika kita kerja. Tapi di mogano <i>coffee</i> bonus itu sendiri belum ada.
14	Mengapa bonus kinerja penting diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja?	Menurut saya, bonus itu penting untuk membedakan mana yang kerja maksimal dan yang biasa saja. Kalau sudah tahu bonus didapat dari hasil kerja, pasti semua karyawan jadi lebih niat. Di Mogano <i>Coffee</i> , sistem seperti ini bikin kerjaan jadi lebih jelas targetnya.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
15	Apakah bonus kinerja merupakan bagian penting dari <i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano <i>Coffee</i> ?	Bonus itu cara paling simpel untuk menunjuki bahwa perusahaan melihat hasil kerja kita. Di Mogano <i>Coffee</i> , bonus itu baru ada tunjangan hari raya nya saja sisanya melihat dari peningkatan penjualan.
16	Bagaimana bentuk tunjangan kesehatan dan pendidikan yang diberikan oleh Mogano <i>Coffee</i> kepada karyawan?	Tunjangan kesehatan dan pendidikan itu penting buat karyawan. Di Mogano <i>Coffee</i> , ada bantuan kesehatan walau sederhana, dan kita juga dikasih kesempatan buat ikut pelatihan atau kursus supaya kerja makin profesional.
17	Mengapa tunjangan kesehatan dan pendidikan penting diberikan kepada karyawan?	Dua hal ini penting, kesehatan dijaga, kerjaan aman. Pendidikan ditambah, wawasan berkembang. Jadi tunjangan ini bukan hanya untuk karyawan, tapi juga bikin perusahaan lebih maju karena karyawannya terus berkembang.
18	Apakah Mogano <i>Coffee</i> telah mengatur tunjangan kesehatan dan pendidikan secara jelas dalam <i>reward system</i> yang berlaku?	Lebih bagusnya <i>reward system</i> itu jelas dan tertulis, biar semua karyawan paham. Tapi saya mengerti juga kalau di usaha seperti Mogano <i>Coffee</i> , mungkin masih ada yang sistemnya lisan, belum semua ditulis resmi.
19	Bagaimana pengakuan dan apresiasi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik bagi Mogano <i>Coffee</i> ?	Apresiasi dari tempat bekerja bikin semangat kerja jadi beda. Mau itu pujian, bonus, atau penghargaan, rasanya lebih dihargai dan jadi lebih punya rasa punya tanggung jawab untuk kasih hasil terbaik.
20	Mengapa pengakuan dan apresiasi penting diberikan kepada karyawan dalam mendukung semangat kerja?	Apresiasi itu bukan cuma soal bonus atau hadiah, tapi soal diakui. Kalau sudah merasa dihargai, kerja jadi lebih ringan, suasana tim juga lebih positif.
21	Apakah Mogano <i>Coffee</i> memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan sebagai bagian dari <i>reward system</i> ?	Kalau Mogano <i>Coffee</i> sudah punya budaya apresiasi, tinggal ditingkatin jadi sistem yang lebih jelas. Biar tidak sekedar ucapan, tapi juga jadi bagian dari aturan resmi perusahaan.
22	Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir?	Pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> di tempat kerja itu sangat penting. Di Mogano <i>Coffee</i> , kalau ada program seperti pelatihan barista atau manajemen, pasti bikin kita lebih siap untuk tanggung jawab yang lebih besar.

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
23	Apa manfaat yang dirasakan karyawan dari adanya kesempatan untuk mengembangkan karir?	Belajar hal baru dari perusahaan itu bikin kita ngerasa punya masa depan. Selain bikin kerja lebih produktif, juga bikin hati lebih tenang karena tahu perusahaan peduli sama perkembangan kita.
24	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir sudah menjadi bagian dari <i>reward system</i> yang diterapkan di Mogano Coffee?	Pengembangan karir itu juga bentuk penghargaan. Kalau di Mogano Coffee belum ada aturan resminya, lebih baik mulai dipikirin biar ke depannya karyawan makin semangat dan jelas arah karirnya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi dan kompetensi teknis karyawan sangat berperan dalam mendukung kelancaran operasional sekaligus membuka peluang munculnya ide-ide baru di Mogano Coffee. Indra Adysaputra selaku Head Barista menyatakan bahwa *"komunikasi yang baik membantu tim bekerja lebih efisien, menghindari miskomunikasi, menjaga pelayanan tetap maksimal, dan mendorong ide-ide baru muncul."* Pandangan serupa disampaikan oleh Reno Dwi Pranowo selaku Staff Bar yang menegaskan bahwa *"kompetensi mempermudah karyawan menyampaikan ide baru yang relevan, karena sudah paham cara kerja dan kebutuhan pelanggan."* Sejalan dengan itu, Dandi Nurmiadi selaku Frontliner menambahkan bahwa keterampilan pelayanan, manajemen waktu, dan kerja tim tidak hanya membuat operasional lebih profesional, tetapi juga memberi ruang untuk kreativitas. Hal tersebut turut dipertegas oleh Dede Firmansyah selaku Barista yang berpendapat bahwa *"kompetensi yang dimiliki karyawan meningkatkan rasa percaya diri untuk menyampaikan ide-ide baru yang relevan, karena ide tersebut dilandasi pemahaman terhadap pekerjaan, kebutuhan pelanggan, dan pengalaman yang dimiliki."*

Selain aspek komunikasi dan kompetensi, temuan wawancara juga mengungkap bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan kreativitas karyawan. Dede Firmansyah menuturkan bahwa *"suasana kerja yang ramah dan kekeluargaan membuat karyawan merasa betah, sehingga motivasi kerja semakin meningkat."* Hal ini selaras dengan pernyataan Reno Dwi Pranowo yang mengungkapkan bahwa *"motivasi karyawan tumbuh saat kerja keras dihargai, mendapat pujian, ucapan terima kasih, mencapai target, dan dipercaya memegang tanggung jawab lebih besar, sehingga ide-ide baru muncul."* Pernyataan tersebut didukung pula oleh Dandi Nurmiadi yang menyampaikan bahwa *"karyawan yang puas lebih termotivasi untuk berpikir kreatif, berkontribusi, dan berkembang bersama perusahaan."*

Adapun Dandi Nurmiadi juga menambahkan bahwa *"pelatihan dan pengembangan skill di tempat kerja itu sangat penting. Kalau ada program seperti pelatihan barista atau manajemen, pasti bikin kita lebih siap untuk tanggung jawab yang lebih besar."* Pandangan ini diperkuat oleh Reno Dwi Pranowo yang menyatakan bahwa *"kalau karyawan merasa ide dan usahanya dihargai, apalagi bisa bikin karir makin maju, pasti makin semangat untuk mengeluarkan ide-ide baru."* Hal senada juga disampaikan Indra Adysaputra yang menekankan bahwa *"kesempatan pengembangan karir bukan hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memacu motivasi karena karyawan merasa kontribusinya diapresiasi."*

Sementara itu, Reni Dwi Pranowo menegaskan bahwa *"gaji yang sesuai itu bukan hanya soal cukup atau tidaknya, tapi bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atas kerja keras kita. Bukan soal angka semata, tapi soal rasa dihargai."* Ia menambahkan bahwa sebagai usaha yang relatif baru, sistem penggajian Mogano Coffee masih menyesuaikan kemampuan perusahaan. Sejalan dengan itu, Dandi Nurmiadi menyampaikan bahwa *"bonus itu penting untuk membedakan mana yang kerja maksimal dan yang biasa saja. Kalau sudah tahu bonus didapat dari hasil kerja, pasti semua karyawan jadi lebih niat."* Bentuk penghargaan lain yang turut diapresiasi karyawan adalah tunjangan kesehatan dan pendidikan. Mengenai hal ini, Reno Dwi Pranowo mengungkapkan bahwa *"tunjangan kesehatan bikin kerja lebih tenang, sementara tunjangan pendidikan bikin kita makin semangat belajar hal baru."*

Akhirnya, Dede Firmansyah menekankan bahwa “*pengakuan terhadap usaha karyawan dapat membentuk budaya inovatif secara alami di lingkungan kerja.*”

Pembahasan

Peran Pengembangan Karyawan Dalam Membangun Inovasi Karyawan Di Mogano Coffee

Merujuk pada Kurniawati (2020), pengembangan karyawan dalam membangun inovasi dapat diukur melalui empat indikator meliputi sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan

Merujuk pada temuan penelitian, keterampilan komunikasi dan kompetensi teknis karyawan memainkan peran penting dalam terciptanya inovasi di Mogano Coffee. Kompetensi teknis dan kemampuan komunikasi berfungsi sebagai landasan bagi kemampuan inovatif, karena karyawan yang mahir tidak hanya mampu menjalankan tugas operasional, tetapi juga mampu menyesuaikan ide baru dengan kebutuhan pelanggan. Temuan ini sejalan dengan yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi meningkatkan kapasitas berpikir kritis dan *creative* karyawan. Selain itu, hasil ini memperkuat penelitian yang menekankan bahwa inovasi cenderung muncul dari karyawan yang merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk mengeksekusi ide. Maka dari itu, kompetensi teknis berperan lebih dari sekadar kemampuan dasar; hal ini menjadi penghubung antara pengalaman kerja dan inovasi, sehingga program pelatihan yang tepat dan berkelanjutan menjadi strategi penting bagi coffee shop yang ingin mendorong kreativitas karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika lingkungan kerja mendukung, kontribusi mereka diakui, dan hubungan tim harmonis. Kondisi ini memunculkan motivasi yang mendorong karyawan berinisiatif untuk menciptakan ide-ide baru demi meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional. Hal tersebut sejalan dengan (Armstrong, 2006) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memperkuat keterlibatan dan *creativity* karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berhubungan erat dengan kemampuan mereka berinovasi. Maka dari itu, menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu dan menyediakan tanggung jawab yang menantang dapat menjadi strategi efektif dalam membangun inovasi secara berkelanjutan.

3. Peluang Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan, mentoring, rotasi posisi, dan promosi berbasis kinerja meningkatkan kepercayaan diri serta inisiatif kreatif karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memunculkan motivasi *intrinsic*, yang mendorong karyawan berinovasi secara berkesinambungan. Temuan ini sejalan dengan yang menekankan bahwa jalur pengembangan karir yang jelas membuat karyawan merasa kontribusinya berarti. Selain itu, (Aini et al., 2024) juga menemukan bahwa inovasi muncul ketika karyawan menyadari hubungan nyata antara usaha mereka dan pengembangan diri. Oleh karena itu, strategi pengembangan karir perlu menyeimbangkan peningkatan kompetensi dengan peluang tanggung jawab yang menantang agar inovasi dapat terus berkembang.

Peran Reward System Dalam Membangun Inovasi Karyawan Di Mogano Coffee

Merujuk pada (Robbins, 2020) diketahui bahwa *reward system* dalam membangun inovasi dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Gaji yang kompetitif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji yang memadai meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih. Gaji yang kompetitif tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga membentuk ekspektasi mengenai perilaku inovatif. Hal ini sejalan dengan yang menekankan bahwa penghargaan finansial dapat meningkatkan kontribusi karyawan. Selain itu, juga menunjukkan bahwa reward finansial memiliki pengaruh positif terhadap inovasi. Maka dari itu, penetapan gaji yang sesuai menjadi salah satu strategi efektif untuk mendorong karyawan menghasilkan ide-ide kreatif.

2. Bonus Kinerja

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa meskipun bonus kinerja belum diterapkan secara formal, karyawan melihatnya sebagai potensi insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan inovasi. Bonus yang terstruktur dapat memperkuat perilaku inovatif karena karyawan memahami bahwa kontribusi ekstra akan diapresiasi. Hal ini sejalan dengan, yang menyatakan bahwa insentif finansial yang terkait kinerja mampu mendorong *creativity* dan keterlibatan. Oleh karena itu, implementasi bonus yang jelas dan adil dapat mendorong karyawan lebih proaktif dalam menyampaikan ide-ide baru.

3. Tunjangan Kesehatan dan Pendidikan

Temuan penelitian mengungkap bahwa tunjangan kesehatan dan kesempatan mengikuti workshop atau pelatihan memberikan rasa aman sekaligus meningkatkan kompetensi karyawan. Tunjangan ini berfungsi ganda sebagai penghargaan dan sarana pengembangan diri, mendukung karyawan untuk lebih kreatif. Hal ini sejalan dengan, yang menekankan bahwa reward non-finansial juga mampu mendorong kontribusi optimal. Maka dari itu, tunjangan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga mendukung terciptanya inovasi.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengakuan formal maupun informal terhadap kontribusi karyawan mendorong budaya inovatif. Penghargaan meningkatkan kepercayaan diri dan mendorong karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan, yang menegaskan bahwa pengakuan merupakan pendorong motivasi dan inovasi. Oleh karena itu, penerapan penghargaan yang konsisten dapat membentuk perilaku inovatif sebagai bagian dari budaya kerja.

5. Kesempatan untuk Mengembangkan Karir

Temuan penelitian mengungkap bahwa reward system yang terintegrasi dengan pengembangan karir memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk berinovasi. Integrasi ini memungkinkan penghargaan berfungsi strategis karena mengaitkan apresiasi dengan pertumbuhan kompetensi dan tanggung jawab. Hal ini mendukung, yang menyatakan bahwa penghargaan yang selaras dengan pengembangan individu mendorong perilaku inovatif. Maka dari itu, *reward system* yang terintegrasi dengan jalur pengembangan karir dapat memperkuat budaya inovasi di coffee shop.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran pengembangan karyawan dan *reward system* dalam membangun inovasi karyawan di Mogano Coffee, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan dilakukan melalui pelatihan langsung di tempat kerja, bimbingan dari atasan, serta kolaborasi antar rekan kerja. Proses ini meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan bersifat kekeluargaan. Meskipun perusahaan belum menyediakan jenjang karir formal, karyawan tetap diberikan kesempatan berkembang melalui penambahan tanggung jawab, yang berdampak positif pada semangat kerja, rasa percaya diri, dan dorongan untuk berinovasi.

Adapun *reward system* juga berkontribusi terhadap inovasi karyawan, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti gaji yang belum sepenuhnya memadai dan belum adanya sistem bonus resmi. Bentuk penghargaan non-materi, seperti apresiasi verbal, ucapan terima kasih, dan perhatian pribadi dari atasan, terbukti efektif meningkatkan kepuasan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan. Walaupun tunjangan kesehatan dan pendidikan belum tersedia, penghargaan emosional dari atasan tetap menjadi faktor signifikan dalam mempertahankan motivasi dan keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul Di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(3), 142–151.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.

- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 174–186.
- Haratua, C. S., Warti, W., Widiartari, K., Nuraeni, S., & Nuroniah, P. N. (2024). Studi Literatur: Eksplorasi Inovasi Produk UMKM Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 16(2), 328–336.
- Noe, R. A., & Kodwani Amitabh Deo. (2020). *Employee Training And Development 7e*. McGraw-Hill Education.
- Pangestu, Y. (2025). Strategi Manajemen SDM Dalam Mencapai Efektivitas Dan Efisiensi Operasional. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*.
- Putrandi, R. M., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh Praktik Pengembangan Karyawan Terhadap Modal Manusia & Inovasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Qadrian A. Pamungkas, Jusun, & Sihombing. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wildan, Irfan, & Sanjaya. (2025). Perkembangan Dan Strategi Bisnis Coffee Shop Di Era Modern: Studi Kasus Pada Coffee Shop Lokal Di Indonesia. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*.