

Lampiran

Lampiran 1: Panduan Wawancara

- I. Keterangan Mengenai Informan Penelitian
 1. Nama narasumber
 2. Usia narasumber
 3. Alamat narasumber
 4. Jabatan narasumber
 5. Lama bekerja narasumber

- II. Pelaksanaan Wawancara
 1. Hari / tanggal wawancara
 2. Waktu dilaksanakannya wawancara
 3. Lokasi dilaksanakannya wawancara

- III. Gambaran Umum Perusahaan
 1. Apa Visi Misi dari PT Nutrifood?
 2. Sudah Berapa lama PT Nutrifood berdiri?
 3. Berapa banyak karyawan yang bekerja di PT Nutrifood di Surabaya?
 4. Produk-Produk apa saja yang dijual di PT Nutrifood Surabaya?
 5. Bagaimana pertumbuhan penjualan di PT Nutrifood di Surabaya?

- IV. Indikator Efektivitas kinerja
 - a. Struktur organisasi
 1. Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan?
 2. Bagaimana perusahaan dapat membagi tugas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal?
 3. Bagaimana tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membagi tugas karyawan?
 4. Bagaimana proses koordinasi antar departemen yang ada dalam PT Nutrifood?
 5. Bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan?
 6. Bagaimana cara pihak perusahaan memberikan konsep baru kepada karyawan?

7. Bagaimana cara pihak perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan untuk mencapai keefektifan dalam bekerja? Ya sambil mkr apa pekerjaan yg bs dilakukan teknologi, sm ga, trs mana yg lbh produktif?
8. Bagaimana pihak perusahaan bersikap ketika jumlah karyawan dalam satu divisi ternyata belum efektif?
9. Bagaimana cara pihak perusahaan menentukan SOP dalam bekerja pada perusahaan?
10. Bagaimana cara pihak perusahaan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan?

b. Faktor Lingkungan

- Lingkungan kerja fisik
 1. Bagaimana pewarnaan ruang kerja dapat meningkatkan mood anda secara tidak langsung?
 2. Bagaimana kesan pihak perusahaan mengenai penataan dan pewarnaan ruang kerja karyawan?
 3. Bagaimana tingkat kebersihan ruangan dapat menentukan semangat kerja karyawan?
 4. Bagaimana upaya pihak perusahaan untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja karyawan?
 5. Bagaimana ventilasi udara memengaruhi kinerja karyawan?
 6. Bagaimana perusahaan mengatur ventilasi agar nyaman bagi karyawan bekerja?
 7. Menurut perusahaan berapa lampu yang ideal untuk 1 lantai untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengapa?
 8. Menurut pihak perusahaan, berapa banyak lampu yang ideal dalam satu lantai untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja? Mengapa?
 9. Bagaimana keamanan terhadap harta benda pribadi, seperti kendaraan karyawan, dapat menentukan produktivitas karyawan di tempat kerja?
 10. Bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan K3 yang aman?
 11. Bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah kebisingan di lingkungan kerja?

- Lingkungan Non Fisik

1. Bagaimana pihak perusahaan membangun hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan karyawan?
2. Bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai tingkatan?

c. Kemampuan dan kualitas kerja

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat mendukung pengembangan kemampuan dan kekuatan karyawan?
2. Bagaimana perusahaan menilai performa yang optimal dari karyawan?
3. Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja karyawan?
4. Bagaimana pihak perusahaan mengadakan pelatihan secara inisiatif untuk meningkatkan kemampuan karyawan PT Nutrifood? Apa contohnya?
5. Apakah pihak perusahaan memiliki sistem penghargaan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja dan kualitas kerja yang unggul?
6. Apakah pihak perusahaan menerapkan metode evaluasi kinerja rutin atau penilaian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan?
7. Bagaimana pihak perusahaan mengatasi atau menangani situasi di mana karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja di bawah standar yang diharapkan?

d. Kemampuan kerja

1. Bagaimana peran pihak perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kapabilitas karyawan?
2. Bagaimana pihak perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan posisi atau jabatan sesuai dengan skill mereka?
3. Bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa pengalaman kerja karyawan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan?

e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana perusahaan mengkomunikasikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan?

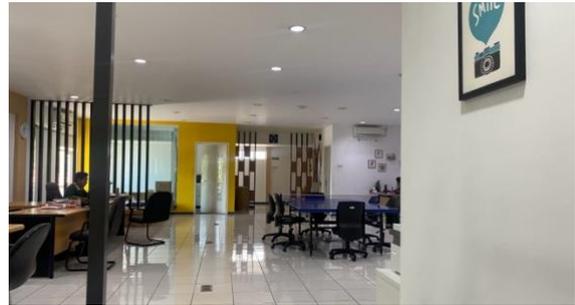
2. Bagaimana pihak perusahaan menjaga dalam ketepatan waktu dalam pekerjaan karyawan?
3. Bagaimana perusahaan mengukur efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya manusia?
4. Bagaimana pihak perusahaan mendukung pengembangan karyawan dalam perusahaan?
5. Bagaimana strategi yang diimplementasikan perusahaan untuk memastikan efektivitas operasional dan manajemen sumber daya? Memberikan kepercayaan, gpke cctv, dll
6. Bagaimana pihak perusahaan memanfaatkan teknologi atau inovasi dalam proses produksi dan manajemen bisnis?

f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif

1. Bagaimana jaminan kesehatan dan keselamatan pekerjaan di perusahaan ini?
2. Bagaimana perusahaan dapat memastikan gaji yang tinggi sepadan dengan produktivitas dan kualitas kerja bagi perusahaan?
3. Bagaimana pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk menjaga keunggulan kompetitif melalui sumber daya karyawan?
4. Bagaimana praktik perekrutan yang cermat dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing.

Lampiran 2: Dokumentasi

I. Lingkungan kerja fisik



II. Wawancara dengan narasumber



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Predi (Distribution Development Manager PT Nutrifood)



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Virgine Nirmala (*Key Account Leader*)



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Dhimas Agung Pamungkas (Distribution Development Assistant Manager PT Nutrifood)

Lampiran 3: Transkrip Wawancara

I. Keterangan Mengenai Informan Penelitian

1. Nama narasumber: Predi
2. Usia narasumber: 53 tahun
3. Alamat narasumber: Pondok Tjandra
4. Jabatan narasumber: Distribution Development Manager PT Nutrifood
5. Lama bekerja narasumber: 24 tahun

II. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari / tanggal wawancara: Senin, 13 November 2023
2. Waktu dilaksanakannya wawancara: 09.46 WIB
3. Lokasi dilaksanakannya wawancara: PT. Nutrifood Surabaya

III. Gambaran Umum Perusahaan

1. Apa Visi Misi dari PT Nutrifood?
 - Visi PT Nutrifood Indonesia adalah membantu pelanggan mencapai hidup sehat yang lebih lama melalui merek-merek terkemuka yang diproduksinya. Kemudian, misinya adalah menginspirasi hidup bergizi atau *inspiring a nutritious life*.
2. Sudah Berapa lama PT Nutrifood berdiri?
 - Nutrifood sudah ada dari tahun 79, jadi sekarang sudah berapa tahun ya, 44 tahun ya
3. Berapa banyak karyawan yang bekerja di PT Nutrifood di Surabaya?
 - ada 39 orang termasuk orang gudang dan karyawan yang kerja dilapangan
4. Produk-Produk apa saja yang dijual di PT Nutrifood Surabaya?
 - Tropicana Slim, NutriSari, HiLo, L-Men, WRP, W'dank, Lokalate.
5. Bagaimana pertumbuhan penjualan di PT Nutrifood di Surabaya?
 - Cukup baik dan kami cari inovasi terus tiap tahunnya untuk meningkatkan penjualan

IV. Indikator Efektivitas kinerja

a. Struktur organisasi

1. Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan?

- Ya, karena dari proses rekrutmen, PT Nutrifood sudah memilih karyawan yang memiliki keahlian yang sesuai, serta dilakukannya *training* sebelum bekerja. Kita nggak seberapa memperdulikan apa *background* pendidikannya, yang penting keahliannya di bidang yang sesuai aja.

2. Bagaimana perusahaan dapat membagi tugas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal?

- Perusahaan membaginya sesuai dengan karyawan di bidang tertentu dan menyesuaikan pekerjaan sesuai bidangnya. Lalu kami memperhitungkan bagaimana pembagian kerja yang adil di setiap karyawannya. Sehingga kami memberi mereka target dan tugas yang sama, agar pekerjaan menjadi optimal. Karena kalau ada penyimpangan perilaku terhadap karyawan, mereka akan merasa tidak adil kan hasil kerjanya menjadi tidak optimal.

3. Bagaimana tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membagi tugas karyawan?

- Mengenai bagaimana cara perusahaan bisa lebih efisien dalam membagi tugas karyawan, seperti mempertimbangkan pekerjaan apa saja yang sifatnya monoton. Jadi, perusahaan harus memanfaatkan teknologi dalam celah pekerjaan monoton tersebut. Dengan ini pekerjaan kan bisa dipersingkat, contoh udah nggak jaman kan sekretaris nge presensi karyawan satu-satu setiap harinya? Jadi kita persingkat itu dengan menyediakan aplikasi khusus untuk presensi karyawan. Sulitnya sih biasanya kan kita harus selalu mengikuti perkembangan zaman, jadi kita harus menemukan celah-celah tersebut dan gimana kita bisa manfaatin itu untuk mempermudah pekerjaan kita.

4. Bagaimana proses koordinasi antar departemen yang ada dalam PT Nutrifood?

- PT. Nutrifood mengkoordinasi antar departemen melalui *meeting*, *gathering*, dan *bonding*. Contohnya ketika makan siang, makan bersama di luar sambil *bonding*. Kita nggak terlalu formal sebenarnya, karena koordinasi itu lebih enak kalau dilakukan dengan santai. Jadi kita biasanya *meeting* sambil *bonding* sedikit, biar nggak bosan dan

merasa tertekan. Karena dari yang kita amati, cara itu lebih cocok untuk membuat karyawan lebih fokus dan mengerti apa hal yang ingin dikoordinasikan.

5. Bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan?

- Sistem komunikasi perusahaan dilakukan berdasarkan improvisasi, dimana karyawan tidak harus berkomunikasi melalui perantara terlebih dahulu. Karyawan, berdasarkan kebutuhannya dapat secara langsung berkomunikasi dengan pihak atasan. Hal ini menciptakan sistem komunikasi yang lebih efektif. Karena agak ribet kan kalau komunikasi aja perlu melihat jabatan atau posisi seseorang. Jadi, ya kita terbuka aja, asalkan dilakukan dengan metode yang baik dan sesuai aturan. Karena dengan sistem ini, kita jauh lebih bisa menghemat waktu.

6. Bagaimana cara pihak perusahaan memberikan konsep baru kepada karyawan?

- Perusahaan mengedukasi karyawan lewat pertemuan biasa sih. Ya kita sosialisasikan apa perubahannya atau konsep barunya. Lalu kita lakukan *trial* pengaplikasian konsep baru tersebut. Terus kita bimbing kalau semisalnya masih ada hal yang perlu diajarkan kembali dan sebagainya. Jadi, nggak langsung kita lepas gitu aja. Tetap kita evaluasi hasil pengaplikasiannya itu dan mengoreksi.

7. Bagaimana cara pihak perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan untuk mencapai keefektifan dalam bekerja?

- Tidak ada cara tertentu. Sebenarnya mungkin tidak ada jawaban pasti tentang pertanyaan ini. Karena semua tergantung dengan perusahaan dan kondisinya masing - masing. Perusahaan lebih cenderung melakukan improvisasi tergantung dengan situasi. Contoh perusahaan mempertimbangkan pekerjaan mana yang tidak memerlukan karyawan banyak dan ternyata bisa memanfaatkan teknologi. Maka, perusahaan merekrut karyawan yang lebih sedikit agar lebih efektif.

8. Bagaimana pihak perusahaan bersikap ketika jumlah karyawan dalam satu divisi ternyata belum efektif?

- Bila diperlukan, karyawan yang belum efektif akan diberi pekerjaan yang membuat pekerjaannya efektif. Contoh apabila karyawan MDS dinilai kurang efektif, maka jumlah toko per hari yang dihampiri akan dinaikkan. Bisa juga dilakukan *training* atau *coaching* kembali, agar pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif. Kami juga menganjurkan karyawan kami untuk mengikuti pembelajaran, misal ternyata penyebab dia bekerja

kurang efektif adalah karena kurangnya *product knowledge*. Maka, kita akan memberikan pembelajaran mengenai *product knowledge* tersebut. Agar pekerjaan mereka menjadi efektif kembali.

9. Bagaimana cara pihak perusahaan menentukan SOP dalam bekerja pada perusahaan?

- Ada 1 departemen khusus yang bernama QA, dimana merekalah yang menentukan SOP perusahaan. Mereka menentukan SOP berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia dan disesuaikan dengan keadaan PT Nutrifood juga. Tetapi SOP itu juga fleksibel, dapat berubah, maupun ditambahkan seiring perkembangan zaman. Karena pasti akan ada banyak kejadian yang berbeda-beda kan, jadinya kita harus fleksibel demi menjaga lingkungan kerja yang teratur.

10. Bagaimana cara pihak perusahaan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan?

- Perusahaan akan menindak pelanggaran tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku. Contoh apabila ada pelanggaran administratif, maka karyawan akan mengikuti *training* tertentu. Pastinya ada divisi tertentu yang mengatur pelanggaran tersebut, sehingga kondisi kantor menjadi kondusif, karena adanya peraturan yang harus dipatuhi.

b. Faktor Lingkungan

- Lingkungan kerja fisik

1. Bagaimana pewarnaan ruang kerja dapat meningkatkan mood karyawan secara tidak langsung?

- Perusahaan tidak ingin memberikan kesan monoton, sehingga diberikan pewarnaan pada ruang kerja karyawan. Karena kami percaya, hal itu akan memberikan dampak pada suasana kerja karyawan. Karyawan pun dapat menjadi bosan, apabila lingkungan kerjanya monoton dan tidak ada suasana yang baru. Karena saya juga merasa seperti itu, jadi saya usahakan sebaik-baiknya untuk memberi lingkungan kerja yang ceria.

2. Bagaimana kesan pihak perusahaan mengenai penataan dan pewarnaan ruang kerja karyawan?

- Menurut kami, ruang kerja sudah rapi dan perusahaan mengusahakan yang terbaik, agar karyawan nyaman bekerja. Sedangkan pewarnaan kantor tetap

memiliki warna, namun tidak terlalu ramai. Pewarnaan diberi berdasarkan *background* PT Nutrifood, seperti merah, hijau, dan sebagainya.

3. Bagaimana tingkat kebersihan ruangan dapat menentukan semangat kerja karyawan?

- Tingkat kebersihan ruangan terbukti memengaruhi semangat karyawan PT Nutrifood dalam bekerja. Karena apabila ruangan kotor atau bau, kinerja karyawan pun menurun dan tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Mereka pun menjadi tidak fokus dalam bekerja.

4. Bagaimana upaya pihak perusahaan untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja karyawan?

- Perusahaan menyediakan *office boy* yang bertugas untuk menjaga kebersihan kantor. Jadi, dia yang bertanggungjawab mengenai kebersihan di kantor. Baik di lantai 1, maupun 2. Lingkungan kerja pun menjadi bersih, tidak berantakan, dan tidak berbau. Area outdoor juga disapu dari tanaman layu yang berserakan secara rutin. Sehingga kantor menjadi tetap terjaga.

5. Bagaimana ventilasi udara memengaruhi kinerja karyawan?

- Menurut kami, lingkungan kerja karyawan kan hal yang paling penting untuk mereka bekerja, maka kami buat ruangnya senyaman mungkin dan ventilasi udaranya cukup. Jadi, kinerja karyawan akan meningkat. Karena mereka mengerjakan pekerjaannya dengan lingkungan yang dingin, sehingga kinerjanya pun menjadi maksimal.

6. Bagaimana perusahaan mengatur ventilasi agar nyaman bagi karyawan bekerja?

- Perusahaan menyediakan beberapa AC untuk mendinginkan suhu udara, sehingga karyawan tidak merasa panas. Ruangnya juga didesain tidak terlalu tertutup, agar tidak lembab dan suhu dingin dapat tersirkulasi dengan baik. Kondisi udara kan juga membantu mereka fokus pada tugas-tugasnya tanpa terganggu oleh ketidaknyamanan suhu ruangan.

7. Menurut perusahaan berapa lampu yang ideal untuk 1 lantai untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengapa?

- Tidak ada patokan berapa lampu yang ideal. PT Nutrifood hanya mengusahakan ruangan kerja karyawan agar terang dari berbagai sisi, serta yang terpenting lampunya tidak lebih terang dari matahari. Kami menggunakan lampu LED sebesar 12 watt dan berwarna putih. diatas itu sehari-hari yang dipakai ya 10-12 lampu sudah sangat cukup sekali untuk menerangi. Selain itu kami memakai lampu LED yang dimana penggunaan lampu hemat energi juga merupakan langkah konkrit dalam komitmen perusahaan terhadap lingkungan.

8. Bagaimana keamanan terhadap harta benda pribadi, seperti kendaraan karyawan, dapat menentukan produktivitas karyawan di tempat kerja?

- Salah satu budaya PT Nutrifood itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga aman bagi semua karyawan kami. Keamanan merupakan fondasi bagi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Pihak perusahaan telah mengusahakan keamanan di tempat kerja dengan menempatkan satpam 24 jam yang bekerja berdasarkan *shift*, serta cctv di area *outdoor* PT Nutrifood. Jadi, karyawan tidak perlu khawatir mengenai keamanan barang pribadi dan kendaraannya.

9. Bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan K3 yang aman?

- Kita melakukan inspeksi rutin terhadap tempat kerja, jadi akan terhindar dari kejadian yang tidak diinginkan. Seperti contohnya apakah komputer atau saluran listrik bekerja dengan baik? Hal itu pun kita lakukan untuk menjaga keamanan dan keselamatan bersama. Kami juga sedia alat bantuan pertolongan pertama, tabung pemadam api, dan sebagainya. kami berharap menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga aman dan siap menghadapi berbagai tantangan keamanan.

10. Bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah kebisingan di lingkungan kerja?

- Jarang ada kebisingan di lingkungan kerja, karena perusahaan menyediakan beberapa ruangan sendiri sebagai tempat *meeting* dan berdiskusi. Sehingga kebisingan tidak akan mengganggu kinerja karyawan. Kita pun nyadar ya kalo bising kan nggak enak, jadi kita sediain fasilitas ruangan tersendiri aja, biar lebih enak kalau bekerja bisa fokus tanpa gangguan suara.

- Lingkungan Non Fisik

1. **Bagaimana pihak perusahaan membangun hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan karyawan?**

- Perusahaan mengusahakan komunikasi yang baik melalui media yang ada, seperti *coffee morning* yang diadakan 2-3 bulan sekali. Tujuannya adalah untuk membangun komunikasi dengan karyawan. Contohnya ya pernah ada suatu kejadian dimana karyawan ini ngomel karena suatu hal, akhirnya mereka baru berani bercerita ketika coffee morning tadi. Akhirnya kita bersama-sama cari akar masalahnya dan cari solusinya. Suasana kantor pun jadi nyaman lagi dan sama-sama bisa saling terbuka.

2. **Bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai tingkatan?**

- Kita ada yang namanya semacam facebook khusus buat internal perusahaan, dimana karyawan dapat pamer disitu. Contoh ada karyawan Nutrifood Jakarta abis dapet penghargaan, mereka boleh post disitu. Nah otomatis kan semua karyawan Nutrifood di berbagai kota bisa lihat, kan? Akhirnya mereka pun bisa sharing bersama dan berkomunikasi antar karyawan gitu. Jadi, mereka kenal satu sama lain, dari jabatan apapun bisa.

c. Kemampuan dan kualitas kerja

1. **Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat mendukung pengembangan kemampuan dan kekuatan karyawan?**

- Perusahaan memberikan kesempatan seluasnya kepada karyawan. Contoh apabila karyawan admin ingin belajar *sales*, maka perusahaan akan membantu mereka dan menyediakan wadah pembelajaran bagi karyawan. Pokoknya kita terbuka deh, siapapun boleh belajar apapun. Intinya siapkah wadah bagi karyawan aja, tinggal bagaimana karyawan tersebut mau mengasah kemampuan atau kekuatannya.

2. **Bagaimana perusahaan menilai performa yang optimal dari karyawan?**

- Perusahaan tidak memiliki penilaian performa khusus, sehingga PT Nutrifood tidak menggunakan sistem KPI. Perusahaan hanya percaya bahwa mereka akan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, apabila diberi kepercayaan. Karena kalau kita rekrut mereka sebagai karyawan, otomatis kita percaya pada mereka, kan?. Nutrifood ini fleksibel aja

sebenarnya, yang penting adalah apakah karyawan kita bisa bekerja sambil belajar dan mengembangkan kapabilitasnya? Soalnya kan nanti performanya juga akan optimal, perusahaan pun akan bangga, karena mereka bekerja sambil berkembang di PT Nutrifood.

3. Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja karyawan?

- Selama nggak ada komplain dari karyawan ya kami rasa baik-baik saja, biasanya kalo ada masalah mereka langsung ngomong ke saya apa masalah atau kendala yang mereka dapat dari lapangan atau semisal ada hal-hal yang kurang wajar lah dari kantor ini semisal wc mampet, kami pernah itu yang namanya wc nya mampet atau bau itu mereka langsung cerita ke saya kok

4. Bagaimana pihak perusahaan mengadakan pelatihan secara inisiatif untuk meningkatkan kemampuan karyawan PT Nutrifood? Apa contohnya?

- Pihak perusahaan menyediakan *Nutriversity*, dimana segala pengetahuan umum, maupun pengetahuan mengenai Nutrifood telah disediakan. Sehingga menjadi wadah bagi karyawan dapat belajar seluas-luasnya. Perusahaan juga contohnya mengadakan penilaian rutin bulanan karyawan mengenai *product knowledge*.

5. Apakah pihak perusahaan memiliki sistem penghargaan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja dan kualitas kerja yang unggul?

- Tergantung pada karyawannya, apabila karyawan bagian administrasi, sistem penghargaannya berupa kenaikan gaji. Sedangkan di bidang manajemen akan ada CE Award. Hal tersebut dibagi berdasarkan levelnya, yaitu *extraordinary*, *ordinary*, dan *non perform*. Nutrifood pasti akan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, karena itu pastinya akan meningkatkan semangat bekerja mereka, karena mereka merasa terapresiasi.

6. Apakah pihak perusahaan menerapkan metode evaluasi kinerja rutin atau penilaian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan?

- Evaluasi kerja rutin hanya dilakukan melalui TNA *Training* dan *Analysis* tertentu. Sedangkan untuk penilaian personal karyawan, perusahaan tidak menerapkan sistem KPI. Kami anti banget dengan KPI, karena kita tidak percaya bahwa kalau kita nilai seseorang, mereka pasti bakal bekerja dengan lebih baik lagi. Karena kan yang

sebenarnya dibutuhkan untuk mengembangkan potensinya itu ya wadah pembelajaran dan pelatihan, bukan fokus ke penilaian apakah karyawan bekerja dengan baik atau tidak, bagaimana performanya, dan sebagainya.

7. Bagaimana pihak perusahaan mengatasi atau menangani situasi di mana karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja di bawah standar yang diharapkan?

- Perusahaan akan melakukan proses *coaching*, *training*, dan *feedback* kembali untuk mengembalikan, bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Kita kan pastinya konsultasi dulu ke mereka, kenapa sih kinerjamu kok turun? Apa sebabnya? Jadi kita cari dulu akar permasalahannya, lalu kita sosialisasikan apa yang dibutuhkan dia untuk menaikkan kinerjanya kembali. Nah disitulah *training* dan *coaching* dilakukan, agar mereka performanya kembali, bahkan kalau bisa kita naikkan performanya.

d. Kemampuan kerja

1. Bagaimana peran pihak perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kapabilitas karyawan?

- Perusahaan menyediakan *Nutriversity* dan berbagai *training*, serta *coaching*. Perusahaan sudah memberikan wadah perkembangan bagi karyawan. Soalnya kita mikirnya, perkembangan kapabilitas karyawan adalah hal yang utama. Karena merekalah yang berkontribusi dalam PT Nutrifood yang bisa berdiri sampai sekarang. Jadi kalau karyawan maju, pasti perusahaannya juga maju, kan?

2. Bagaimana pihak perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan posisi atau jabatan sesuai dengan skill mereka?

- Pastinya kan sebelumnya ada *screening* CV, jadi kita kan lihat dulu apa nih skill mereka. Lalu kalau lanjut ke tahap selanjutnya kan kita pasti uji coba skill itu, apakah memang sesuai dengan yang kami harapkan atau tidak. Nah, kalau sesuai ya mereka bisa ambil posisi atau jabatan itu. Intinya ya kita lihat skill nya dulu aja dan seberapa mahir skill nya itu. Proses uji coba keterampilan itu dibuat untuk menciptakan situasi yang realistis sebanyak mungkin, jadi kami dapat mengevaluasi bagaimana kandidat akan berkinerja dalam lingkungan kerja sehari-hari. Hal ini membantu kami menilai sejauh mana mereka mampu mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

3. Bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa pengalaman kerja karyawan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan?

- Karena sejak awal PT Nutrifood tidak mengutamakan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka kita hanya bisa menaruh kepercayaan kepada karyawan. Sebelumnya kan juga ketika rekrutmen sudah diuji keahliannya dan kami lakukan *training* terlebih dahulu. Karena pasti ada orang yang sebenarnya pendidikan atau pengalaman pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, tetapi lebih *passionate* untuk mengerjakan bidang pekerjaan yang diminatinya. Ya, kenapa tidak?

e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana perusahaan mengkomunikasikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan?

- Komunikasi dilakukan secara langsung, yaitu berupa komunikasi lisan. Tetapi kalau tidak memungkinkan, ya kita lakukan secara online. Biasanya lewat media sosial seperti WhatsApp. Tetapi menurut saya sih, saya lebih suka secara langsung, karena lebih jelas aja. Jadi ada komunikasi 2 arah. Komunikasi *online* juga kasih kita fleksibilitas dalam hal waktu dan aksesibilitas. Ini memungkinkan komunikasi yang efisien di tengah kesibukan atau jika terdapat perbedaan zona waktu dengan mereka.

2. Bagaimana pihak perusahaan menjaga dalam ketepatan waktu dalam pekerjaan karyawan?

- Perusahaan memakai sistem absensi melalui aplikasi, dimana karyawan harus memotret dirinya ketika berada di lingkungan perusahaan, baik saat datang, maupun pulang kerja. Semuanya sudah terlihat melalui data tersebut dan kita bisa evaluasi dari sana. Karena kedisiplinan adalah hal yang utama di PT Nutrifood. Selain itu, dengan adanya sistem ini, kami dapat mengoptimalkan efisiensi dalam manajemen kehadiran. Hal ini membuat kami bisa menyesuaikan jadwal dan sumber daya sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.

3. Bagaimana perusahaan mengukur efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya manusia?

- Semua udah diatur sama admin-admin kita dan biasanya mereka koordinasi dengan saya mana hal-hal yang sebenarnya kurang efektif atau kurang baik lah ya dari sisi penggunaan dana atau pengelolaan karyawan disini, jadi kita menekan serendah-rendahnya penggunaan tenaga kerja tapi kita maksimalkan penggunaan tenaga kerja yang kita punya, kan ini juga bisa meningkatkan aset perusahaan juga. Ketika menekan

penggunaan tenaga kerja, penting juga untuk mempertimbangkan dampak jangka panjangnya. Terkadang, mengurangi tenaga kerja dalam jangka pendek bisa menghasilkan kelebihan beban kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas dan kinerja perusahaan.

4. Bagaimana pihak perusahaan mendukung pengembangan karyawan dalam perusahaan?

- Dengan memberikan wadah untuk karyawan berkembang, melalui *training*, *coaching*, dan *Nutriversity*. Jadi, kita membuka kesempatan seluas-luasnya buat mereka yang ingin belajar hal baru. Agar mereka pun berkembang dan dapat berkontribusi lebih lagi di PT Nutrifood. Jadi, win-win juga kan. Memberikan wadah untuk pengembangan diri itu nggak cuman meningkatkan keterampilan, tapi juga memotivasi karyawan. Mereka merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan potensi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan terhadap perusahaan.

5. Bagaimana strategi yang diimplementasikan perusahaan untuk memastikan efektivitas operasional dan manajemen sumber daya?

- Perusahaan memberikan kepercayaan, dimana tidak memakai CCTV di area *indoor*. Kami sangat anti dengan yang namanya CCTV. Berhubung juga karyawan yang bekerja disini sudah kami kenal yang baik, jadi kami percaya pada mereka. Kami membangun budaya di mana kepercayaan dan tanggung jawab menjadi pondasi kerjasama. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan, kami memperkuat sikap bertanggung jawab yang diharapkan dari setiap individu.

6. Bagaimana pihak perusahaan memanfaatkan teknologi atau inovasi dalam proses produksi dan manajemen bisnis?

- Semua disini sudah pakai teknologi kok secara proses produksi semua kan pakai alat-alat yang canggih bahkan kami impor dari luar negeri agar produksi yang dihasilkan mendapatkan hasil yang maksimal. Secara *marketing* kami sudah *marketing online*, secara komunikasi kami memakai HP. Jadi, saya kira itu sudah sangat cukup penggunaan teknologi dalam perusahaan ini. Dunia ini kan sekarang kan dinamis juga, bergerak cepat gitu ya, jadi ya kita harus terus beradaptasi dengan cepat, teknologi aja sekarang hari ini belum ada besok sudah ada terobosan-terobosan baru

f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif

1. Bagaimana jaminan kesehatan dan keselamatan pekerjaan di perusahaan ini?

- Disini sudah disediakan layanan BPJS yang sudah didapatkan semua karyawan Nutrifood ini, itu juga merupakan standar kami, kalau untuk masalah keselamatan kerja kami juga sudah dilengkapi dengan satpam yang terus menerus berganti *shift* pagi hingga malam, jadi keamanan dan keselamatan di tempat ini sudah terjamin, satpam juga bertugas jika ada sesuatu hal yang terjadi semisal pencurian, pengamanan kendaraan di luar gedung. Kehadiran satpam yang beroperasi secara terus-menerus dalam *shift* pagi hingga malam itu adalah investasi besar dalam keamanan perusahaan. Hal ini kasih rasa aman bagi karyawan dan melindungi aset perusahaan dari potensi ancaman keamanan.

2. Bagaimana perusahaan dapat memastikan gaji yang tinggi sepadan dengan produktivitas dan kualitas kerja bagi perusahaan?

- Gaji yang tinggi itu bisa memotivasi kerja mereka, jika mereka tidak merasa senang dengan upah yang diberikan itu kan juga bisa jadi *boomerang* yang dimana mereka juga jadi tidak maksimal dengan pekerjaan mereka. Kami disini juga bernegosiasi dengan karyawan kita kok, apabila ada keluhan mengenai gaji dan biaya lainnya akan kami pertimbangkan juga. Mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal gaji dan kompensasi merupakan langkah yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Keseimbangan antara mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan memastikan kesehatan finansial perusahaan adalah kunci dalam menjaga motivasi dan kinerja yang optimal.

3. Bagaimana pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk menjaga keunggulan kompetitif melalui sumber daya karyawan?

- Nutrivarsity sudah sangat lengkap kok, mau belajar tentang apapun juga sudah ada dari penjualan, *marketing*, strategi-strategi, apapun bisa mereka dapatkan dengan mudah, jadi nggak ada alasan lagi kalau mereka memang mau belajar dengan sungguh-sungguh, karena secara akses informasi kami sudah menyediakan itu dengan lengkap dengan sumber yang terpercaya bukan yang ilegal. Dengan Nutrivarsity, perusahaan telah memberikan alat yang kuat bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu, tetapi juga dapat menjadi faktor peningkatan kualitas dan produktivitas keseluruhan perusahaan.

4. Bagaimana praktik perekrutan yang cermat dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing?

- Karyawan yang kami rekrut otomatis akan kami langsung percayai, bahwa mereka akan memberikan pekerjaan mereka semaksimal mungkin sebisa mungkin yang bisa mereka kerjakan, Minat mereka dalam bekerja dalam suatu bidang sangat penting untuk dipertimbangkan, mereka yang suka dengan bidang yang mereka kerjakan akan memberikan dampak yang lebih besar ketimbang mereka yang asal masuk untuk mendapatkan pekerjaan. Karyawan yang dapat bekerja dalam bidang yang mereka minati cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat memengaruhi retensi karyawan dan mengurangi turnover.

I. Keterangan Mengenai Informan Penelitian

1. Nama narasumber: Virginie Nirmala
2. Usia narasumber: 37 tahun
3. Alamat narasumber: Puri Surya Jaya
4. Jabatan narasumber: *Key Account Leader*
5. Lama bekerja narasumber: 8 tahun

II. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari / tanggal wawancara: Senin, 13 November 2023
2. Waktu dilaksanakannya wawancara: 13.26 WIB
3. Lokasi dilaksanakannya wawancara: PT. Nutrifood Surabaya

III. Indikator Efektivitas kinerja

a. Struktur organisasi

1. Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan?

- Sesuai, karena ya dari rekrutmen sudah disesuaikan dengan pengalaman kerja masing-masing karyawan. sebelum kerja aja kita selalu diberi training dan edukasi, ketika karyawan masih terhitung baru kerja. Dengan memberikan edukasi yang tepat, risiko kesalahan atau kesalahpahaman dalam melakukan tugas-tugas awal dapat diminimalkan. Karyawan baru dapat memahami secara jelas apa yang diharapkan dari mereka.

2. Bagaimana perusahaan dapat membagi tugas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal?

- PT Nutrifood pasti menjunjung tinggi keadilan bagi karyawannya. jadi tidak akan ada perlakuan yang berbeda di setiap karyawan. Jadi ya, pekerjaan yang dilakukan pun sama, target per hari sama, penjualannya targetnya juga sama dan yang lain-lain ya sama semua. Penerapan kebijakan yang adil membantu dalam mencegah diskriminasi di tempat kerja. Dengan tidak adanya perlakuan yang berbeda-beda, perusahaan dapat menghindari kesan ketidakadilan atau diskriminatif terhadap karyawan.

3. Bagaimana tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membagi tugas karyawan?

- Kalo karyawan yang direkrut keahliannya kurang sesuai di bidangnya, maka harus dilakukan training dan coaching ulang sampai karyawan itu bisa atau telaten lah ya bilangannya. Jika setelah pelatihan tambahan karyawan masih tidak sesuai dengan

bidangnya, rotasi ke pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan keahliannya bisa menjadi solusi yang baik. Ini membuka peluang bagi karyawan untuk berkontribusi secara lebih baik di lingkungan yang lebih cocok untuk mereka.

4. Bagaimana proses koordinasi antar departemen yang ada dalam PT Nutrifood?

- Biasanya koordinasi ya dilakukan lewat media sosial, seperti whatsapp. misal, ketika mds bekerja, mereka harus selalu update di grup mds mengenai promo, foto etalase produk, dan sebagainya. dan saya sbg pic modern trade, biasanya nge list produk apa saja yang perlu dihitung dan harus pasang promo apa ke grup sih. Dengan pakai WhatsApp atau media sosial lainnya untuk koordinasi, penting untuk menjaga komunikasi yang jelas dan terstruktur. Selain itu, kita juga pastiin memastikan bahwa grup tersebut terorganisir dengan baik, dengan informasi yang relevan disampaikan dalam konteks yang tepat, akan membantu memaksimalkan efisiensi koordinasi tim.

5. Bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan?

- Komunikasi biasanya ya sama dilakukan lewat media sosial, lewat chat, maupun telepon. tetapi, kalau perlu *meeting* atau koordinasi tertentu, biasanya saya suruh anak-anak buat koordinasi langsung sama saya. Menggabungkan komunikasi daring dengan pertemuan langsung adalah cara yang bagus untuk menjaga keterbukaan, kejelasan, dan koordinasi yang baik di antara tim. Ini memastikan bahwa informasi disampaikan secara efektif dan memfasilitasi diskusi yang lebih mendalam dalam pencapaian tujuan bersama.

6. Bagaimana cara pihak perusahaan memberikan konsep baru kepada karyawan?

- Kalo memberi konsep baru sih, mungkin lewat meeting atau koordinasi ya. baik secara langsung atau ngga langsung. Biasanya kalo tiap pagi ya saya sama anak-anak lewat whatsapp atau online aja si. Kalo besar-besaran ya kita jadwalkan buat meet up aja di kantor. Nggak ada yang gimana-gimana banget kita santai sekali kalau masalah koordinasi gitu

7. Bagaimana cara pihak perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan untuk mencapai keefektifan dalam bekerja?

- Kita ya biasanya liat jumlah lokasi yang perlu dikunjungi dulu sih. misal di surabaya ada total 100 toko yang perlu dikunjungi, berarti ya tinggal tentuin aja sehari mau berapa toko, biar bisa cover 100 toko dalam sebulan, jadinya bisa tentuin berapa karyawan yang

dibutuhkan. Kita disini sudah menentukan kok 1 toko itu perlu berapa menit dan alokasi waktu perjalanan dan lain-lain sudah kami perhitungkan, tidak semata-mata asal buat target aja

8. Bagaimana pihak perusahaan bersikap ketika jumlah karyawan dalam satu divisi ternyata belum efektif?

- Kalo belum efektif mungkin diliat dulu kinerja mdsnya selama ini seperti apa, kan bisa dipantau lewat update grup juga kan. Jadinya ya nanti kita training lagi atau kasih arahan sampe efektif sih. Kalo masih kurang optimal ya kita meeting lagi sama jajaran direksi lainnya sama Pak Predi sih biasanya. Kita lihat juga mds yang lain apa punya masalah yang sama atau tidak, kalau tidak kan yang masalah ka hanya dia, jadi itu alasan kenapa dilakukannya training

9. Bagaimana cara pihak perusahaan menentukan SOP dalam bekerja pada perusahaan?

- SOP biasanya dibuat sama departemen QA. mereka yang nentuin SOP berdasarkan hukum kerjanya indonesia, dari sisi manajemen dan administratif PT Nutrifood. Kalo dari saya nggak ikutan ngurusin SOP nya

10. Bagaimana cara pihak perusahaan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan?

- Kalo melanggar ya diberi sanksi sesuai hukum di PT Nutrifood yang berlaku aja sih. kalau mungkin pelanggarannya udah nggak terhitung tidak bisa ditoleransi ya karyawan akan dikeluarkan. Untuk masalah pemecatan atau keputusan training atau segala macemnya bukan saya yang berwenang untuk melakukan hal itu, ada divisi lain yang ngurusin masalah itu

b. Faktor Lingkungan

● **Lingkungan kerja fisik**

1. Bagaimana pewarnaan ruang kerja dapat meningkatkan mood karyawan secara tidak langsung?

- Kalau ruangan full putih atau polos sih bosennin, jadi kalo ada beberapa warnanya bakal lebih manjain mata dan nggak bikin bosennin. Contoh kalo di nutrifood kan ada warna kuning, ijo gitu, jadinya kesannya semangat cheerful. Pake warna-warna yang terkait dengan identitas perusahaan, seperti warna

logo atau branding itu bisa memperkuat kesan konsistensi dan menghubungkan lingkungan kerja dengan citra perusahaan.

2. Bagaimana kesan pihak perusahaan mengenai penataan dan pewarnaan ruang kerja karyawan?

- Menurut saya kantor ini sangat rapi dan berwarna, jadi kesannya bikin lebih hepi. bawaannya kalo kerja pun semangat, soalnya jadi nggak merasa terjebak di kantor yang kesannya polos gitu. Punya kantor yang rapi dan berwarna-warni tidak hanya membuat lingkungan kerja lebih menarik secara visual, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada suasana hati, konsentrasi, dan kreativitas karyawan. Ini bisa jadi investasi yang bernilai dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tim secara keseluruhan.

3. Bagaimana tingkat kebersihan ruangan dapat menentukan semangat kerja karyawan?

- Pernah suatu ketika itu kantor bau wc banget, nah itu jadi bikin males kerja. jadinya kerjaan pun nggak dilakukan dengan maksimal kan, soalnya ya baunya nyengat banget sampe ke ruangan kerja saya. Memastikan lingkungan kerja bersih, segar, dan nyaman itu adalah hal yang penting untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Tindakan cepat dan komunikasi terbuka bakal bantu menyelesaikan masalah tersebut dengan lebih efektif.

4. Bagaimana upaya pihak perusahaan untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja karyawan?

- Perusahaan menyediakan jasa pembersih, yaitu office boy. biasanya dia yang bersihin kamar mandi, lingkungan kantor ya yang buang-buangin sampah juga OB itu sendiri. Di sudut-sudut ruangan juga banyak disediakan tempat sampah juga, jadi ya kebangetan kalo ga buang sampah ditempatnya. Kita juga bisa melakukan edukasi kepada seluruh anggota tim tentang pentingnya menggunakan tempat sampah yang tersedia dan membuang sampah pada tempatnya. Ini bisa dilakukan melalui pengumuman, pengingat, atau peraturan kantor yang jelas terkait tata tertib kebersihan.

5. Bagaimana ventilasi udara memengaruhi kinerja karyawan?

- Ventilasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. soalnya kalo ruangan panas kan bikin suntuk aja kalo kerja, jadinya enakan di ruangan yang ada AC nya dingin gitu, tapi ngga dingin-dingin banget. Kalo pagi juga ada OB gitu yang bukain jendela biar angin luar juga bisa masuk. Terus juga menjaga kebersihan filter AC dan melakukan maintenance secara teratur, jadi membantu AC berfungsi optimal dalam memberikan udara yang bersih dan sejuk.

6. Bagaimana perusahaan mengatur ventilasi agar nyaman bagi karyawan bekerja?

- Nah untuk ngatasin kantor biar suhu udaranya pas, kantor kasih fasilitas AC sih. ada banyak, sekitar 4-6. Kita juga sering nyalakan semua, kalo dingin-dingin biasa OB-OB itu sering pasang di 22 derajat biar nggak kedinginan banget juga di kantor. Menjaga suhu antara 22-25 derajat Celcius adalah range yang umumnya nyaman bagi karyawan Nutrifood di lingkungan kerja. Ini juga membantu mengurangi konsumsi energi AC.

7. Menurut perusahaan berapa lampu yang ideal untuk 1 lantai untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengapa?

- Menurutku menyesuaikan berapa besarnya ruangan sih. kalo di PT Nutrifood ini mungkin ada belasan lampu ya, jadinya bikin kantor terang, tapi ngga bikin silau. Kalo di ruangan meeting kami harus terang biar meetingnya juga enak, biar bisa lebih fokus juga. Kami juga pakai lampu yang memberikan pencahayaan alami sebanyak mungkin. Lampu LED dengan warna putih atau cahaya sejuk seringkali kasih pencahayaan yang baik tanpa memberikan efek silau.

8. Bagaimana keamanan terhadap harta benda pribadi, seperti kendaraan karyawan, dapat menentukan produktivitas karyawan di tempat kerja?

- PT Nutrifood ini tergolong aman banget, soalnya kantor kan nggak banyak juga karyawannya. itu-itu aja. Apalagi ada satpam yang selalu jaga-jaga 24 jam, jadinya nggak khawatir sama motor kita yang diparkir di bawah. Ga banyak orang umum yang masuk kantor ini juga. Jadi, dilakukan pembatasan akses bagi orang-orang yang tidak berkepentingan ke area kantor membantu dalam menjaga keamanan dan mengurangi potensi risiko.

9. Bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan K3 yang aman?

- Di kantor lengkap kok, ada tabung merah buat jaga-jaga kalo ada api, terus ada juga lapangan buat kalo misalnya evakuasi sementara. Tapi ya kami juga belum coba-coba kalo misal ada kebakaran atau gimana belum pernah ada simulasi yang begituan. Jadi, seharusnya diadain simulasi keadaan darurat secara berkala sih, biar lebih aman meskipun di tempat kerja. Karyawan pun pasti akan lebih sadar pentingnya keselamatan di tempat kerja dan bisa tahu dimana titik lemah yang bahaya ketika bencana terjadi.

10. Bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah kebisingan di lingkungan kerja?

- Di kantor jarang ada kebisingan sih, soalnya temboknya juga terhitung tebal, jadi agak kedap suara. kalo meeting juga pastinya di *meeting room*, nggak bakal ganggu karyawan yang lain. Aman aja kalo masalah suara-suara luar. Lingkungan kerja yang tenang membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Tembok kita juga lumayan kedap suara dan pengaturan ruang yang efisien sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan fokus bagi karyawan. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

- **Lingkungan Non Fisik**

1. Bagaimana pihak perusahaan membangun hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan karyawan?

- Kita tergolong sangat terbuka dengan karyawan sih, jadi kita deket banget, karena sering makan bareng, ngobrol, sama kadang trip bareng. Kita bonding nya lewat cara-cara seperti itu dan di Nutrifood ini hubungannya baik banget jadi kami kayak nggak ada gap gitu atasan sama bawahan. Hubungan yang kuat bisa memotivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa didukung dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi. Hal itu juga memungkinkan kita untuk diskusi tentang arahan, maupun permasalahan tertentu.

2. Bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai tingkatan?

- Ada facebook khusus buat internal perusahaan PT Nutrifood se Indonesia. jadi kami bisa saling kasih tau keluh kesah internal perusahaan tapi ya hanya sekedar komentar yang belum ada solusinya sebenarnya. Kalo cuma masalah komunikasi yang efektif, menurut kami pakai whatsapp atau chat sudah paling efektif sih nggak perlu kemana-mana atau perlu waktu yang banyak sudah bisa menghubungi kantor

c. Kemampuan dan kualitas kerja

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat mendukung pengembangan kemampuan dan kekuatan karyawan?

- Perusahaan memberikan wadah buat kita lebih berkembang lagi, contoh adanya nutrivarsity, dimana kita bisa belajar hal-hal seputar Nutrifood, maupun pengetahuan umum. Jadinya kita bisa menambah wawasan dan *skill* dari sana. tapi ya belum ada kayak sesi atau ya bisa dibilang kelas khusus buat ngebahas materi yang sudah disediakan semua kayak mandiri aja.

2. Bagaimana perusahaan menilai performa yang optimal dari karyawan?

- Tidak ada, karena perusahaan tidak memakai sistem penilaian performa, seperti KPI. Ya kami cuma ngandelin kepercayaan dari atasan biar bisa digunakan sebaik-baiknya sama karyawan pokoknya kami tahunya ya target-target itu tercapai aja

3. Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja karyawan?

- Karena di perusahaan tidak ada sistem KPI, maka perusahaan juga tidak mengadakan sistem yang mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. ya dari perusahaan ke karyawan atau dari karyawan ke perusahaan itu nggak ada yang penting semua nyaman aja kerja disini.

4. Bagaimana pihak perusahaan mengadakan pelatihan secara inisiatif untuk meningkatkan kemampuan karyawan PT Nutrifood? Apa contohnya?

- Perusahaan sering mengadakan *training*, *coaching*, bahkan evaluasi bulanan untuk karyawan Nutrifood. dimana kita bisa mengukur dan berlatih kemampuan kita melalui perusahaan. ada juga Nutrivarsity yang mirip dengan universitas, dimana ada materi-

materi yang bisa dipelajari. Disaat-saat longgar kalau ada waktu kami lakukan pengajaran atau pemberian materi secara lisan, mendadak aja gitu, diberikan pengarahan-pengarahan baru

5. Apakah pihak perusahaan memiliki sistem penghargaan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja dan kualitas kerja yang unggul?

- Ada, biasanya dalam bentuk gimana kinerja kita selama ini? Jadi dibagi berdasarkan kategori *ordinary*, *extraordinary*, sama *non perform*. nah, kalo kinerjanya bagus banget, ya diberi kenaikan gaji, jadi beda" setiap orang gajinya. Kalau kurang ya kita *training* atau mereka ada alasan yang bisa dijadikan patokan kenapa kinerjanya kurang, kami beri toleransinya juga beberapa waktu terus kami evaluasi lagi gimana perkembangannya.

6. Apakah pihak perusahaan menerapkan metode evaluasi kinerja rutin atau penilaian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan?

- Kita ada yang namanya TNA training sama analisis gitu. dimana kita melakukan training buat tau kinerja kita apakah sesuai dengan yang nutrifood harapkan dan bisa dikembangkan kinerjanya lewat training tadi. Apa kinerja nya kurang atau gimana ya bisa dievaluasi lebih lanjut lagi. Penilaian yang kami lakukan hanya sekedar mengecek target bulanan atau harian, mereka juga menceritakan apa kendala yang dihadapi tiap bulan.

7. Bagaimana pihak perusahaan mengatasi atau menangani situasi di mana karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja di bawah standar yang diharapkan?

- Karena di nutrifood sudah disediakan berbagai wadah belajar buat karyawan, jadi kalo kinerja kita menurun kan pasti dilihat perusahaan. mereka pun menilai apakah kita perlu training lagi atau tidak atau bahkan cuma perlu sosialisasi aja. Jadi, menyesuaikan tiap individunya dan berdasarkan keperluannya, nggak perlu ada sampai pemecatan karyawan atau gimana ya kami cuma kasih training-training aja, kecuali karyawan itu mau keluar dengan sendirinya karena sudah nggak nyaman kerja disini

d. Kemampuan kerja

1. Bagaimana peran pihak perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kapabilitas karyawan?

- Perusahaan membantu dalam hal training dan nutrivarsity, dimana ada orang yang menjabat sebagai dosen, jadinya dapet nilai dan ada ujiannya juga. MT-MT disini juga

kami kasih tes-tes juga bisa hitung-hitungan atau bahasa bisa macam-macam tes nya. Yang pasti ya kalo mereka mau belajar hal lain misal jadi sales kami bakal kasih kesempatan itu

2. Bagaimana pihak perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan posisi atau jabatan sesuai dengan skill mereka?

- PT Nutrifood lebih berfokus apa yang menjadi interest karyawan dan kemauan mereka. sehingga kami percaya kalau mereka bekerja sesuai interest mereka, meskipun tidak sesuai dengan background pendidikannya, ya it's okay. malah mereka pasti bakal bekerja dengan lebih baik, karena sesuai dengan interest.

3. Bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa pengalaman kerja karyawan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan?

- Pengalaman bukanlah hal yang utama bagi perusahaan. Maka kami cenderung melihat calon karyawan bukan dari background pendidikannya, tapi dari kemauannya untuk bekerja di bidang yang diinginkan. Meskipun pengalaman dan pendidikan penting, mengutamakan kemauan dan minat bisa menjadi cara yang efektif untuk menemukan karyawan yang bersemangat, mudah beradaptasi, dan memiliki potensi besar untuk tumbuh dan berkembang di perusahaan.

e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana perusahaan mengkomunikasikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan?

- Perusahaan biasanya mengkomunikasikannya secara online, maupun offline. contoh kalau offline secara langsung di kantor, kalau online lewat media sosial, seperti grup whatsapp, telepon, dan zoom. ya semua itu juga ngebahas materi-materi yang bakalan dikerjain hari itu atau target yang akan dikejar

2. Bagaimana pihak perusahaan menjaga dalam ketepatan waktu dalam pekerjaan karyawan?

- Perusahaan menjunjung tinggi ketepatan waktu, jadinya ada sistem absen. dimana ada suatu aplikasi untuk mengetahui dimana karyawan berada dan harus mengunggah fotonya ketika sampai di kantor. pulang pun sama, harus absen juga, jadi bakal kelihatan jam nya. Kalau ada yang melanggar ya kita tegur, kalau benar-benar terus menerus

seperti itu ya terpaksa kami training panjang sih biasanya, karena kan ini juga melibatkan tanggung jawab ya sama kepercayaan dari kantor

3. Bagaimana perusahaan mengukur efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya manusia?

- Kami memiliki penghitungannya tersendiri yang mungkin tidak bisa kami jelaskan secara detail disini. ada juga divisi tertentu yang khusus memperhitungkan efisiensi biayanya. Tapi semua itu belum bisa atur keefektifannya tapi kalau cuma mengatur sudah ada yang bisa mengatur. Saya nggak tahu rinciannya gimana atau biaya apa saja yang dikeluarkan untuk karyawan, tapi setahu saya ini perusahaan juga cukup efektif selama saya kerja disini dulu admin ada puluhan tapi sekarang bisa cuma dua tapi beban kerjanya juga sama.

4. Bagaimana pihak perusahaan mendukung pengembangan karyawan dalam perusahaan?

- Kita memberikan tempat dan kesempatan bagi karyawan untuk belajar hal yang baru, seperti lewat Nutrivarsity. kalo pengembangan kami belum ada kayak kelas khusus yang bisa ngajarin karyawan yang mau belajar, hanya kami sediakan materi. kalau untuk menjaga konsistensi kinerjanya biasanya cuma di obrolin aja sama Pak Predi juga biasanya dikasih motivasi atau arahan lah gimana biar bisa kerja lebih baik atau cepat gitu

5. Bagaimana strategi yang diimplementasikan perusahaan untuk memastikan efektivitas operasional dan manajemen sumber daya?

- Kami hanya melihat dari output yang dihasilkan karyawan, serta memberikan kepercayaan terhadap mereka. karena kami percaya, kalau kita memberikan kepercayaan pada karyawan, maka mereka akan menjaganya sebaik-baiknya dan bisa bekerja sebaik-baiknya. Saya nggak tahu ya ini masu kelebihan atau kekurangan tapi kalo dari sisi perusahaan menganggapnya biar karyawan nggak ada tekanan yang berat dari perusahaan sih

6. Bagaimana pihak perusahaan memanfaatkan teknologi atau inovasi dalam proses produksi dan manajemen bisnis?

- Kami memanfaatkan teknologi, contohnya dengan cara memakai excel, aplikasi absen, website penginputan data mds, dan sebagainya. hal itu pun mengubah drastis

keefektifan bekerja kami. dulu itu kita masih belum ada aplikasi yang canggih-canggih kayak yang dipakai sekarang dulu itu bentuknya kayak notes laporan gitu dilaporkan tiap hari ada masalah apa dicatat, kalau ada masalah di lapangan sih masih seperti sekarang pakai telfon

f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif

1. Bagaimana jaminan kesehatan dan keselamatan pekerjaan di perusahaan ini?

- Jaminan keamanan dan kesehatannya adalah melalui bpjs kesehatan, dan adanya satpam, dan saya rasa juga cukup semua itu sudah ada satpam aja sudah cukup, pokoknya yang saya tekankan itu paling nggak suka dengan kemalingan, kalo kemalingan kan ga enak ya kepercayaan kita ke karyawan atau dari karyawan ke perusahaan kan juga ikut terpengaruh, kami sangat-sangat menekan itu biar kepercayaan yang selama ini di tanamkan ada biarlah tetap menjadi ada

2. Bagaimana perusahaan dapat memastikan gaji yang tinggi sepadan dengan produktivitas dan kualitas kerja bagi perusahaan?

- Kami hanya melihat apakah pengeluaran kita tidak lebih banyak dari penghasilan kita. jadi, itu pun membantu kita menentukan berapa gaji karyawan yang sesuai agar kualitas kerjanya baik. tetapi, kami mengikuti standar gaji yang ada di Indonesia. kalau performa selama satu periode baik akan kami berikan reward yang bisa penambahan gaji bulanan. Kami yakin kok kalau gaji mereka saat ini sudah sepadan dengan kerjanya mereka, sekarang ini juga mereka juga rata-rata gajinya nggak sama, kalau ada yang kerjanya bagus ada juga yang gajinya lebih tinggi disini.

3. Bagaimana pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk menjaga keunggulan kompetitif melalui sumber daya karyawan?

- Karyawan memiliki akses penuh melalui nutrivarsity, sehingga akan tetap menjaga keunggulan kompetitifnya. baik belajar mengenai sales, pengetahuan umum, product knowledge dan sebagainya. isinya juga semua segala macam mengenai Nutrifood. Sebenarnya kami belum memikirkan lebih lanjut tapi kami sudah punya plan atau ide kedepannya mengenai hal-hal ini, belum kami eksekusi dikarenakan ada satu dan lain hal yang perlu dipikirkan lebih matang, contohnya masalah orang yang mengajar atau waktu yang dibutuhkan itu kurang tapi ini juga pertanyaan yang bagus, kalau misalnya

ada kelas gitu kan juga bagus ya, nggak cuma melulu tentang materi, nanti akan dipikirkan lebih lanjut

4. Bagaimana praktik perekrutan yang cermat dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing?

- Perekrutan kami biasanya dilakukan secara screening cv terlebih dahulu, lalu akan kita wawancara dan cek keahliannya menggunakan metode kami. sehingga kami pun mengetahui apakah kelebihan dan kekurangan, bahkan skill calon karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

II. Keterangan Mengenai Informan Penelitian

6. Nama narasumber: Dhimas Agung Pamungkas
7. Usia narasumber: 32 tahun
8. Alamat narasumber: Perumahan Gunung Sari Indah
9. Jabatan narasumber: Distribution Development Associate Assistant Manager
10. Lama bekerja narasumber: 6 tahun

II. Pelaksanaan Wawancara

4. Hari / tanggal wawancara: Senin, 13 November 2023
5. Waktu dilaksanakannya wawancara: 15.45 WIB
6. Lokasi dilaksanakannya wawancara: PT. Nutrifood Surabaya

III. Indikator Efektivitas kinerja

a. Struktur organisasi

1. Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan?

- Bagi saya semua sudah sesuai karena selama ini belum ada kendala yang menghambat operasional perusahaan, terus dari proses rekrutmen juga kita memilih orang-orang yang memiliki keinginan juga untuk belajar.

2. Bagaimana perusahaan dapat membagi tugas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal?

- Pembagian tugas harus adil itu adalah budaya nutrisfood, di perusahaan ini tidak boleh ada ketidakmerataan tugas setiap karyawan, oleh sebab itu disini kami membagi tugas agar tidak ada satu karyawan pun yang terlalu berat pekerjaannya atau terlalu ringan pekerjaannya, untuk hasil yang optimal kami ada pengukuran dimana karyawan harus memenuhi target yang ada setiap harinya, apabila karyawan tidak memenuhi target selama beberapa kali akan kami lakukan training agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

3. Bagaimana tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membagi tugas karyawan?

- Tugas karyawan selama ini harus dilakukan sebaik mungkin terutama kami lebih mementingkan sedikit karyawan tetapi kerjanya maksimal. jadi kita training lagi biar juga hasil kerjanya lebih maksimal kalo ditanya tantangannya mungkin pembagian tugasnya belum rata karena kan tiap daerah jaraknya ada yang jauh ada yang dekat dari kantor terus tugasnya sama lagi dari yang jaraknya jauh sama jaraknya dekat.

4. Bagaimana proses koordinasi antar departemen yang ada dalam PT Nutrifood?

- Kita cukup sering mengadakan meeting di Nutrifood meeting, gathering cukup penting supaya tiap karyawan tahu koordinasinya gimana apa ada perubahan atau gimana, kalo ga lewat meeting atau gathering gimana tahunya.

5. Bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan?

- Komunikasi di perusahaan ini nggak perlu pakai perantara, langsung saja tidak ada gap antara pimpinan dan karyawan, jadi semisal ada sales yang ingin datang ke Pak Predi gitu ya langsung saja nggak perlu harus ketemu ini dulu baru bisa ke Pak Predi, dan semua komunikasi disini sangat-sangat terbuka.

6. Bagaimana cara pihak perusahaan memberikan konsep baru kepada karyawan?

- Kami biasanya melakukan morning coffee untuk berkoordinasi dengan karyawan yang ada di Nutrifood, nggak harus hal-hal penting juga kok bisa juga curhatan-curhatan atau kesulitan waktu bekerja atau ada hal yang ingin disampaikan, morning coffee ini dilakukan untuk pemberian arahan atau sistem cara kerja baru atau inovasi yang dilakukan perusahaan

7. Bagaimana cara pihak perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan untuk mencapai keefektifan dalam bekerja?

- Nggak terpaku oleh berapa banyaknya ya, tapi ini juga bergantung pada situasi kita di lapangan, sebisa mungkin kita juga mengganti karyawan dengan teknologi biar bisa dilakukan pemangkasan biaya yang harus dikeluarkan.

8. Bagaimana pihak perusahaan bersikap ketika jumlah karyawan dalam satu divisi ternyata belum efektif?

- Ya semisal terjadi hal yang demikian akan kami lakukan evaluasi lebih lanjut sekiranya apa yang harus dilakukan oleh karyawan iji apa menambah pekerjaannya atau juga bisa karyawan tersebut merangkap pekerjaan lainnya, banyak cara sebenarnya jika

karyawan disini kurang efektif, tapi untuk saat ini semua sudah berjalan dengan baik dan yang baik saat ini juga kami berlakukan evaluasi berkelanjutan terus-menerus

-

9. Bagaimana cara pihak perusahaan menentukan SOP dalam bekerja pada perusahaan?

- Untuk masalah itu sudah ditangani oleh QA, selama itu tidak berlebihan dan sudah bisa mengatur para karyawan semua baik-baik saja, kalo QA kesulitan dalam menanganinya biasanya pimpinan-pimpinan disini akan melakukan meeting untuk menentukan SOP dalam pekerjaan ini dan departemen itu akan diberikan training dan sanksi karena belum bisa bekerja dengan baik.

10. Bagaimana cara pihak perusahaan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan?

- Kalo misal melanggar hukum kasus asusila atau penggunaan barang terlarang ya kami serahkan pada pihak berwajib tapi kalo ada pelanggaran semisal telat atau pelanggaran normal lainnya akan dilakukan training ke karyawan itu.

b. Faktor Lingkungan

- Lingkungan kerja fisik

1. Bagaimana pewarnaan ruang kerja dapat meningkatkan mood karyawan secara tidak langsung?

- Pewarnaan ruangan ruangan kami yang pasti kami memilih warna-warna tertentu di ruang-ruang kerja agar memberi kesan yang gembira yang gak monoton. kalo di ruangan kerja kami masih putih, itu juga untuk menjaga netralitas kita aja biar lebih fokus mungkin ya

2. Bagaimana kesan pihak perusahaan mengenai penataan dan pewarnaan ruang kerja karyawan?

- Secara penataan kami tidak mengatur begitu banyak asalkan rapi saja sudah cukup agar suasana kerja jadi nyaman juga, tapi kalo soal pewarnaan itu sesuai dengan budaya yang ada di Nutrifood misal warna biru di bawah menandakan integrity dan masih banyak lainnya, asal tidak terlalu rame tidak masalah

3. Bagaimana tingkat kebersihan ruangan dapat menentukan semangat kerja karyawan?

- Ya kan kalau kotor juga ga nyaman kan buat kerja apalagi sampai bau yang ngga enak, gimana mau kerja betah ditempat duduk aja ngga enak, maka dari itu kami juga tekankan kebersihan di sini sangat penting biar ga menimbulkan bau yang mengganggu karyawan lainnya.

4. Bagaimana upaya pihak perusahaan untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja karyawan?

- Disini kami juga punya peraturan untuk menjaga kebersihan, tempat sampah juga sudah kami sediakan dimana-mana, pernah sekali-kali ada suatu sampah yang menumpuk di kamar mandi cewek terus baunya itu sampai ke ruangan kantor, saat coffee break ada cerita dari karyawan disini ada karyawan yang suka buang sampah seenaknya bukan di tempat yang seharusnya dan itu menjadi evaluasi dan perusahaan sudah memberikan training ke karyawan itu.

5. Bagaimana ventilasi udara memengaruhi kinerja karyawan?

- Oh tentu sangat mempengaruhi, saya juga berpengaruh kalo udara yang ada di kantor tidak baik tidak ada udara luar yang masuk kan jadi suasana kantor juga pengap nggk bisa kerja kalo suasana atau udaranya nggk mendukung buat bekerja dengan baik. perusahaan sudah mengikuti desain dari arsitek untuk menempatkan ac atau jendela yang sesuai dengan arah udara masuk sehingga suasana kantor juga lebih enak buat bekerja.

6. Bagaimana perusahaan mengatur ventilasi agar nyaman bagi karyawan bekerja?

- Mengatur ventilasi kami yang sudah ada disini sejak lama cuma mengikuti arahan dari arsitek, kalo untuk penggunaan ac sudah kami optimalkan biar karyawan juga nyaman kerjanya nggk kedinginan atau kepanasan soalnya ac disini kan juga banyak

7. Menurut perusahaan berapa lampu yang ideal untuk 1 lantai untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengapa?

- Untuk lampu kita memastikan agar lampu itu cukup di ruangan yang ada disini, pokoknya nggk kegelapan atau keterangan, kalo keterangan kan juga nggk enak buat kerja cahayanya mantul kemana-mana, Kalo kegelapan juga mata akan cepat sekali capek kalau lihat layar terus kan, jadi kami hanya pakai beberapa titik lampu yang dimana itu cukup baik menerangi meja kerja karyawan disini terus kalo siang kan juga

kita biasanya buka tirai jendela biar cahaya luar juga masuk kesini, kalo siang biasanya kita nyalakan 20-30 lampu di satu lantai ini dan sudah cukup buat ruangan ini.

8. Bagaimana keamanan terhadap harta benda pribadi, seperti kendaraan karyawan, dapat menentukan produktivitas karyawan di tempat kerja?

- Oh kalo itu gini-gini, kalau keamanan harus sangat dipenuhi, saya juga ga mau harta benda saya yang saya taruh disini hilang, ya tentu kami harus memiliki penjagaan yang ekstra, kalo gitu kan kenyamanan bekerja juga enak kan nggak takut barang bakalan hilang dicuri atau gimana. kalau pertanyaan seperti itu juga, itu bukannya akan meningkatkan produktivitas karyawan yang ada disini ya soalnya kan pikirannya bakal lebih jernih ga mikirin hal lain-lain.

9. Bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan K3 yang aman?

- Kalo keamanan karyawan disini bisa kamu lihat sendiri dimana-mana sudah ada tabung merah pemadam api itu, jadi kalau sewaktu-waktu kejadian kebakaran sudah ada alat buat madamin api ga perlu panik, kalo untuk misal kejadian gempa bumi yang dahsyat yang bisa bikin gedung ini hancur kami sedang mencari cara biar ada tempat untuk menyelamatkan diri yang sekarang masih belum ada kebetulan

10. Bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah kebisingan di lingkungan kerja?

- Kebisingan bisa kamu rasakan sendiri, jarak dari jalan ke dalam ruangan kan juga sudah cukup jauh dan mana ada suara kendaraan yang masuk ke ruangan ini, jadi kebisingan bukan masalah dalam kantor ini, lagipula juga di ruangan meeting kita juga lebih kedap lagi suara sewaktu meeting juga ga akan bisa tembus ke ruangan lainnya.

● Lingkungan Non Fisik

1. Bagaimana pihak perusahaan membangun hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan karyawan?

- Ya kalo hubungan dalam kantor harus baik ya tentunya soalnya kan ini juga menyangkut tanggung jawab karyawan ke pekerjaannya kan, kalo ada hubungan yang ga enak atau bermusuhan kan juga ga bagus buat operasional kerja. tiap beberapa bulan sekali kita ada kok kegiatan bonding gitu kita bisa liburan bareng sama karyawan yang ada disini, sesekali itu biasanya kita adakan 2 bulan atau 3 bulan sekali si kuta bisa olahraga bareng atau liburan ke luar kota bareng gitu.

2. Bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai tingkatan?

- Komunikasi yang efektif yang ada di perusahaan ini kita pakai whatsapp ya terutama whatsapp grup biar karyawan yang satu sama yang lainnya bisa komunikasi dengan jelas dan tahu apa yang dikerjakan masing-masing karyawan, jadi kita ga terpaku harus tatap muka gitu tapi kita bisa komunikasi by online aja atau telpon gitu misalnya.

c. Kemampuan dan kualitas kerja

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat mendukung pengembangan kemampuan dan kekuatan karyawan?

- Kami sebagai perusahaan membuka kesempatan sebebas-bebasnya ke karyawan kami tentang dia mau mendalami apa, memahami apa ingin belajar apa, kita tidak mengatur mereka harus sesuai dengan jabatan mereka. jadi kami hanya memberikan sarana dan modul yang diperlukan jika ingin mendalami suatu bidang yang ada di Nutrifood.

2. Bagaimana perusahaan menilai performa yang optimal dari karyawan?

- Menilai performa kita hanya mengukur dari target yang harus dicapai tiap karyawan seperti target penjualan bulanan dan sebagainya dan perusahaan kita tidak memakai KPI karena kami agak anti dengan cara sistem penilaian seperti itu. kami menggunakan sistem kepercayaan dimana perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan agar melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

3. Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja karyawan?

- Sekali lagi kita ga pakai KPI ya yang saya tegaskan sekali lagi, kita juga nggak minta karyawan buat menilai perusahaan juga, jadi komunikasi disini harus berjalan dengan baik apabila ada keluhan atau masalah harus bisa dikomunikasikan dengan baik biar suasana kerja nyaman dan karyawan juga nyaman dengan sistem kerja perusahaan.

4. Bagaimana pihak perusahaan mengadakan pelatihan secara inisiatif untuk meningkatkan kemampuan karyawan PT Nutrifood? Apa contohnya?

- Disini ada konsep kebebasan belajar seluas-luasnya yang artinya tidak ada batasan dalam belajar kami disini juga menyediakan nutrivarsity nah karyawan disini bisa belajar mengenai produk-produk yang ada di Nutrifood dan juga pengetahuan mengenai kesehatan tubuh juga kami sediakan

5. Apakah pihak perusahaan memiliki sistem penghargaan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja dan kualitas kerja yang unggul?

- Ada beberapa tipe penghargaan terhadap karyawan biasanya bisa naik gaji atau ada reward-reward khusus yang biasanya kami berikan pada karyawan. kan sistem reward ini juga bisa memicu karyawan biar bisa kerja secara maksimal buar terpilih jadi karyawan terbaik

6. Apakah pihak perusahaan menerapkan metode evaluasi kinerja rutin atau penilaian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan?

- Evaluasi kinerja cuma kamu berikan training khusus yang rutin setiap bulan, ini juga merupakan sistem Nutrifood dalam menjaga kompetensi dan pengetahuan karyawan Nutrifood

7. Bagaimana pihak perusahaan mengatasi atau menangani situasi di mana karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja di bawah standar yang diharapkan?

- Kalo terjadi hal yang demikian akan kami lakukan training dan coaching untuk mengembalikan kinerja karyawan yang sebelumnya menurun dan selama proses-proses tersebut akan terus dilakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan itu.

d. Kemampuan kerja

1. Bagaimana peran pihak perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kapabilitas karyawan?

- Pemberian materi apabila diinginkan oleh karyawan tentunya. ada juga program untuk mempelajari barang-barang atau produk yang disediakan nutrifood agar lebih memahami produk yang dijual dan menyediakan berbagai program training dan coaching bagi karyawan yang menginginkan.

2. Bagaimana pihak perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan posisi atau jabatan sesuai dengan skill mereka?

- Dalam proses rekrutmen sangat penting dalam membagi posisi mereka, apa yang mereka ingin kerjakan dan dimana ketertarikan mereka juga kita perhatikan agar posisi-posisi tersebut diisi dengan orang-orang yang memang menginginkan.

3. Bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa pengalaman kerja karyawan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan?

- Kita lebih memilih orang-orang yang memang tertarik di bidang itu, banyak kok karyawan kita yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikan atau pengalaman mereka, asalkan mereka mau belajar dan berkembang siapapun bisa menempati posisi yang di pilih tidak tergantung pengalaman.

e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1. Bagaimana perusahaan mengkomunikasikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan?**
 - Jika situasinya mendesak dan darurat biasanya kami langsung mengkomunikasikannya lewat online baik telpon atau grup whatsapp tapi kalau komunikasi biasanya kita melakukan pertemuan di pagi hari untuk mengetahui rincian pekerjaan di hari itu
- 2. Bagaimana pihak perusahaan menjaga dalam ketepatan waktu dalam pekerjaan karyawan?**
 - Ada aplikasi yang mendukung hal tersebut termasuk absensi karyawan mereka bisa melakukan absensi dengan aplikasi itu dengan begitu semua akan terlacak juga mereka berada dimana absen jam berapa dan pulang jam berapa jadi tidak bisa mereka coba-coba biar bisa pulang lebih awal ataupun terlambat datang
- 3. Bagaimana perusahaan mengukur efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya manusia?**
 - Ya semua harus bisa diukur dengan baik, kami memiliki hitungan-hitungan tersendiri yang bisa mengukur penggunaan biaya untuk karyawan kita dan selama ini yang mengatur keuangan-keuangan kita ada di admin-admin kita, penggunaan biaya sebisa mungkin diminimalisir tetapi memiliki tingkat kinerja yang baik
- 4. Bagaimana pihak perusahaan mendukung pengembangan karyawan dalam perusahaan?**
 - Sama seperti sebelumnya training dan coaching karyawan sangat perlu dilakukan bahkan kami melakukan training ke karyawan kami sebulan sekali, ini dilakukan untuk mengingat kembali pemahaman mereka mengenai produk yang mereka jual dan pola pikir mereka agar terus terbentuk, training yang diberikan juga tergantung posisi mereka apabila admin akan ada juga berhitung dan kalau sales kami ada pemahaman produk dan cara berbahasa atau bersikap
- 5. Bagaimana strategi yang diimplementasikan perusahaan untuk memastikan efektivitas operasional dan manajemen sumber daya manusia?**

- Memberikan kepercayaan pada karyawan itu salah satu budaya Nutrifood sehingga karyawan juga tidak ada tekanan yang besar agar mereka dapat nyaman dalam bekerja dan bisa bekerja dengan baik. Kita lebih mengutamakan itu daripada sistem yang ketat dengan KPI dan lain sebagainya dan dalam sistem operasional kami mengusahakan menyederhanakan sistem kerja agar sesederhana mungkin dalam proses komunikasi, dalam proses transaksi dalam bisnis

6. Bagaimana pihak perusahaan memanfaatkan teknologi atau inovasi dalam proses produksi dan manajemen bisnis?

- Dalam proses produksi tentunya sangat memakai teknologi agar bisa menciptakan produk yang baik bagi konsumen dan proses pengemasan, penimbangan semuanya menggunakan mesin, teknologi yang canggih untuk memproduksi produk yang berkualitas, kalau di dalam proses marketing sales kami semua menggunakan teknologi, nah komunikasi kita pakai teknologi whatsapp kan lucu kalau masih pakai pos untuk komunikasi sudah sangat tidak efektif lagi pada zaman ini

f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif

1. Bagaimana jaminan kesehatan dan keselamatan pekerjaan di perusahaan ini?

- Perusahaan ini sudah mengcover BPJS bagi karyawan yang kerja disini, itu saja kan bisa digunakan kapanpun yang karyawan mau, kan itu juga sifatnya wajib ya bagi perusahaan untuk menjamin kesehatan pegawai. Kalo masalah keselamatan banyak juga CCTV di area outdoor kantor kan juga ada satpam kalo semisal terjadi apa-apa

2. Bagaimana perusahaan dapat memastikan gaji yang tinggi sepadan dengan produktivitas dan kualitas kerja bagi perusahaan?

- Kami percaya kalau gaji yang mereka dapatkan itu juga akan mempengaruhi kinerja mereka, gimana mereka mau semangat kalo hidup masih susah, mau bahagia juga uang terbatas, jadi menurut kami gaji yang tinggi itu kan juga bisa mempengaruhi semangat mereka bekerja, biar mereka juga termotivasi juga bekerja disini

3. Bagaimana pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk menjaga keunggulan kompetitif melalui sumber daya karyawan?

- Yakan mereka mempunyai akses ke Nutrivarsity jadi secara otomatis mereka bisa belajar materi sales, marketing, management, produksi kalo mereka memang mau

belajar dan tertarik dengan materi tersebut, ya mereka ga punya batasan apa-apa kok mereka bisa belajar kapanpun dimanapun

4. Bagaimana praktik perekrutan yang cermat dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing?

- Kita memilih orang-orang yang tertarik dengan bidangnya, nggak menuntut cuma skill yang tinggi, tapi minat mereka dalam suatu bidang sangat kami pertimbangkan, apabila mereka suka dengan apa yang mereka kerjakan, itu akan memberikan dampak hasil kerja yang baik juga yang dihasilkan dari kerja keras

No	Konsep	Pertanyaan	Jawaban Predi	Jawaban Virginie	Jawaban Dhimas	Kevaliditasan
1.	Struktur Organisasi	Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan?	Memilih karyawan dengan keahlian sesuai, dilakukan training sebelum bekerja, background pendidikan bukan yang utama	Rekrutmen sudah disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan dan diberi training, serta edukasi sebelum bekerja	Sudah sesuai, karena memilih orang yang memiliki keinginan untuk belajar	Valid
		Bagaimana perusahaan dapat membagi tugas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal?	Membagi karyawan sesuai dengan bidangnya, memperhitungkan pembagian kerja yang adil, memberikan target dan tugas yang	Tidak memperlakukan tiap karyawan dengan berbeda, menetapkan target harian yang sama, menerapkan kebijakan	Membagi tugas karyawan secara merata dan target yang sama	Valid

			sama ke setiap karyawan	yang adil. untuk menegah diskriminasi		
		Bagaimana tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membagi tugas karyawan?	Mempertimbangkan pekerjaan apa saja yang sifatnya monoton, memanfaatkan teknologi di celah monoton, sulit untuk menemukan celah monoton	Kalau karyawan kurang sesuai keahliannya, maka dilakukan training dan coaching kembali atau dirotai ke. pekerjaan yang lain	Tantangannya pembagian tugas kurang rata, dilakukan training lagi agar hasilnya maksimal	Valid
		Bagaimana proses koordinasi antar departemen yang ada dalam PT Nutrifood?	Koordinasi melalui meeting, gathering, bonding	Koordinasi melalui media sosial	Meeting, gathering	Valid
		Bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan?	Sistem komunikasi bersifat improvisasi, dimana tidak	Komunikasi lewat media sosial atau pertemuan langsung	Komunikasi improvisasi tanpa perantara	Valid

			perlu melalui perantara			
		Bagaimana cara pihak perusahaan memberikan konsep baru kepada karyawan?	Morning coffee untuk memberi arahan atau inovasi baru	Lewat meeting atau koordinasi secara langsung dan tidak langsung	Morning coffee	Valid
		Bagaimana cara pihak perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan untuk mencapai keefektifan dalam bekerja?	Tidak ada cara tertentu, hanya melakukan improvisasi berdasarkan situasi	Melihat jumlah lokasi yang perlu dikunjungi	Tidak tertentu, hanya melakukan improvisasi	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan bersikap ketika jumlah karyawan dalam satu divisi ternyata belum efektif?	Karyawan yang belum efektif akan diberikan pekerjaan yang membuat pekerjaan efektif, seperti menaikkan jumlah toko	Dilakukan training kembali	Evaluasi karyawan dan training	Valid

			kunjungan dalam sehari			
		Bagaimana cara pihak perusahaan menentukan SOP dalam bekerja pada perusahaan?	Departemen QA yang membuat SOP perusahaan berdasarkan hukum di Indonesia dan disesuaikan dengan keadaan PT Nutrifood, peraturan yang fleksibel	SOP dibuat oleh departemen QA dan berdasarkan hukum kerja di Indonesia	Departemen QA yang membuat SOP perusahaan	Valid
		Bagaimana cara pihak perusahaan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan?	Menindak pelanggaran berdasarkan hukum yang berlaku, contoh sanksi administratif	Ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku	Bertindak sesuai hukum yang berlaku	Valid
	Lingkungan kerja fisik	Bagaimana pewarnaan ruang kerja dapat meningkatkan mood karyawan	Memberikan pewarnaan pada ruang kerja membuat lingkungan kerja ceria	Pewarnaan ruangan membuat karyawan tidak bosan dan suasana cheerful	Pewarnaan pada ruangan kerja meningkatkan mood	Valid

		secara tidak langsung?				
		Bagaimana kesan pihak perusahaan mengenai penataan dan pewarnaan ruang kerja karyawan?	Ruangan kerja rapi dan diberi pewarnaan sesuai dengan background PT Nutrifood	Kantor terhitung rapi dan penuh warna sesuai dengan background PT Nutrifood	Rapi dan memberikan pewarnaan berdasarkan background nutrifood	Valid
		Bagaimana tingkat kebersihan ruangan dapat menentukan semangat kerja karyawan?	Kinerja karyawan terbukti menurun jika ruangan kotor atau bau, sehingga tidak semangat dalam melakukan tugasnya	Kinerja karyawan menurun kalau ruangan tidak bersih dan bau,, karena kalau lingkungan kerja bersih, karyawan akan semangat bekerja	Kalau ruangan kotor dan bau mengganggu karyawan lainnya	Valid
		Bagaimana upaya pihak perusahaan untuk menjaga kebersihan lingkungan	Menyediakan office boy yang bertanggung jawab akan kebersihan indoor dan outdoor	Menyediakan jasa pembersih, yaitu office boy an menyediakan tempat	Memiliki peraturan dalam menjaga kebersihan	Valid

		tempat kerja karyawan?		sampah di sudut ruangan		
		Bagaimana ventilasi udara mempengaruhi kinerja karyawan?	Ventilasi sangat penting untuk karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.	Ventilasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena memberikan udara yang bersih dan sejuk	Ventilasi udara sangat mempengaruhi suasana kerja kantor, jika bersih juga mendukung buat bekerja dengan baik	Valid
		Bagaimana perusahaan mengatur ventilasi agar nyaman bagi karyawan bekerja?	Perusahaan menyediakan beberapa AC dan desain kantor yang tidak terlalu tertutup, agar tidak lembab dan suhu dingin tersirkulasi dengan baik	Memakai fasilitas AC sejumlah 4-6 unit dan dinyalakan 22-25 derajat celcius	Memiliki fasilitas AC yang dioptimalkan untuk kinerja karyawan	Valid
		Menurut perusahaan berapa lampu yang ideal untuk 1 lantai untuk	Lampu tidak lebih terang dari matahari, LED 12 watt putih	Memakai lampu LED dengan warna putih untuk memberikan	Pencahayaan yang baik, tidak terlalu terang agar tidak silau	Valid

		meningkatkan kinerja karyawan, mengapa?	berjumlah 10-12	pencahayaannya tanpa silau		
		Bagaimana keamanan terhadap harta benda pribadi, seperti kendaraan karyawan, dapat menentukan produktivitas karyawan di tempat kerja?	Menyediakan satpam 24 jam dan CCTV di area outdoor perusahaan	Ada satpam yang berjaga 24 jam	Sudah sangat dipenuhi	Valid
		Bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan K3 yang aman?	Inspeksi rutin tempat kerja, menyediakan tabung pemadam api	Tabung merah pemadam api dan lapangan untuk evakuasi sementara	Memiliki tabung merah pemadam api untuk kejadian kebakaran	Valid
		Bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah kebisingan di lingkungan kerja?	Menyediakan ruangan meeting tersendiri	Tembok kedap suara dan menyediakan meeting room	Ruangan kerja sudah kedap dan Tersedia ruang meeting jika ingin lebih kedap lagi	Valid

	Lingkungan kerja non-fisik	Bagaimana pihak perusahaan membangun hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan karyawan?	Coffee morning setiap 2-3 bulan sekali untuk berkomunikasi dan membahas permasalahan yang ada, serta menemukan solusinya	Trip bersama dan bonding	Tiap 2-3 bulan sekali diadakan bonding atau liburan ke luar kota bersama	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai tingkatan?	Facebook khusus internal perusahaan	Menyediakan facebook khusus untuk karyawan Nutrifood dan memiliki Whatsapp grup karyawan	Komunikasi melalui Whatsapp grup karyawan	Valid
	Kemampuan dan kualitas kerja	Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat mendukung pengembangan kemampuan	Memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk belajar apapun dan menyediakan wadah pembelajarannya	Adanya Nutriversity yang menjadi wadah pembelajaran karyawan	Membuka kesempatan sebeb- bebasnya ke karyawan jika ingin belajar atau paham akan hal apapun	Valid

		dan kekuatan karyawan?				
		Bagaimana perusahaan menilai performa yang optimal dari karyawan?	Tidak memiliki penilaian performa khusus (KPI), karena memakai sistem kepercayaan saja	Tidak menggunakan sistem performa karyawan, yaitu KPI	Tidak memakai sistem penilaian KPI, menggunakan sistem kepercayaan	Valid
		Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja karyawan?	Selama tidak ada komplain karyawan, maka dirasa baik-baik saja	Melalui komunikasi antara karyawan ke perusahaan	Komunikasi antara karyawan dan perusahaan harus bisa dilakukan dengan baik agar tercipta suasana kerja yang nyaman	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan mengadakan pelatihan secara inisiatif untuk meningkatkan kemampuan karyawan PT	Menyediakan Nutrivarsity agar karyawan dapat belajar seluas-luasnya, seta evaluasi rutin bulanan tentang product knowledge	Training, coaching, dan evaluasi bulanan, serta Nutrivarsity	Kebebasan belajar seluas-luasnya, tidak ada batasan dalam belajar dan menyediakan Nutrivarsity	Valid

		Nutrifood? Apa contohnya?				
		Apakah pihak perusahaan memiliki sistem penghargaan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja dan kualitas kerja yang unggul?	Karyawan administrasi, penghargaan berupa kenaikan gaji dan dibagi berdasarkan level, seperti extraordinary, ordinary, dan non perform	Kategori ordinary, extraordinary, dan non perform, kenaikan gaji, gaji setiap orang berbeda	Reward terhadap karyawan yaitu kenaikan gaji dan ada reward-reward khusus	Valid
		Apakah pihak perusahaan menerapkan metode evaluasi kinerja rutin atau penilaian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan?	Evaluasi kerja rutin melalui TNA Training dan Analysis dan tidak memakai sistem KPI	TNA Training dan analysis, serta evaluasi	Diberikan training khusus	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan	Melakukan coaching, training, dan	Menilai apakah perlu dilakukan	Training, coaching untuk	Valid

		mengatasi atau menangani situasi di mana karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja di bawah standar yang diharapkan?	feedback, serta mencari akar penyebab permasalahannya	training kembali atau tidak	mengembalikan kinerja karyawan	
	Kemampuan Kerja	Bagaimana peran pihak perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kapabilitas karyawan?	Menyediakan Nutrivarsity dn berbagai training, serta coaching	Membuat training dan Nutrivarsity untuk membantu karyawan	Training, coaching untuk karyawan yang menginginkan	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan posisi atau jabatan sesuai dengan skill mereka?	Screening CV, uji coba skill, dan dievaluasi	Fokus pada interest karyawan dan tidak menghiraukan background pendidikannya	Mengetahui ketertarikan karyawan dan memposisikannya di bidang yang disukai	Valid

		Bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa pengalaman kerja karyawan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan?	Hanya menaruh kepercayaan pada karyawan, rena sebelumnya dari. proses rekrutmen sudah diuji kemampuannya	Mengutamakan kemauan dan minat karyawan bekerja dalam bidangnya	Memilih orang yang tertarik di bidangnya meski tidak sesuai dengan riwayat pendidikan	Valid
	Manajemen Sumber Daya Manusia	Bagaimana perusahaan mengkomunikasikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan?	Komunikasi secara langsung, yaitu lisan dan kalau tidak memungkinkan dilakukan secara online lewat media sosial	Komunikasi secara online atau offline	Komunikasi online ketika mendesak dan offline	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan menjaga dalam ketepatan waktu dalam pekerjaan karyawan?	Menggunakan sistem absensi berbasis aplikasi	Sistem absensi berbasis aplikasi	Absensi karyawan menggunakan aplikasi	Valid

		Bagaimana perusahaan mengukur efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya manusia?	Diatur oleh admin perusahaan dan berkordinasi dengan pimpinan perusahaan, menekan penggunaan tenaga kerja dan memaksimalkan tenaga kerja yang dimiliki	Diatur oleh divisi tertentu untuk memperhitungkan efisiensi biaya	Admin mengatur keuangan	Valid
		Bagaimana pihak perusahaan mendukung pengembangan karyawan dalam perusahaan?	Melalui training, coaching, dan nutrivarsity	Nutrivarsity untuk belajar hal baru	Training dan coaching untuk mengetahui pemahaman produk pada karyawan	Valid
		Bagaimana strategi yang diimplementasikan perusahaan untuk memastikan efektivitas	Memberikan kepercayaan dengan tidak memakai CCTV di area indoor perusahaan dan memperkuat	Memberikan kepercayaan kepada karyawan	Tidak menggunakan sistem KPI dan memberikan kepercayaan kepada karyawan	Valid

		operasional dan manajemen sumber daya manusia?	sikap bertanggungjawab			
		Bagaimana pihak perusahaan memanfaatkan teknologi atau inovasi dalam proses produksi dan manajemen bisnis?	Memakai alat impor untuk memproduksi dan melakukan marketing secara online, serta berkomunikasi dengan media online	Memanfaatkan teknologi	Memakai teknologi untuk memproduksi dan berkomunikasi	Valid
	Pengelolaan Sumber daya Manusia yang Efektif	Bagaimana jaminan kesehatan dan keselamatan pekerjaan di perusahaan ini?	Menyediakan BPJS dan satpam 24 jam	BPJS Kesehatan dan satpam 24 jam	BPJS dan CCTV di area outdoor	Valid
		Bagaimana perusahaan dapat memastikan gaji yang tinggi sepadan dengan produktivitas dan kualitas	Gaji tinggi dapat memotivasi karyawan dan bisa bernegosiasi gaji	Gaji karyawan berbeda dengan karyawan lainnya	Karyawan akan lebih semangat bekerja dengan gaji yang tinggi	Valid

		kerja bagi perusahaan?				
		Bagaimana pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk menjaga keunggulan kompetitif melalui sumber daya karyawan?	Melalui Nutriversity yang menyediakan berbagai pembelajaran mengenai penjualan, marketing, dsb	Nutriversity untuk belajar hal baru	Nutriversity dapat diakses kapanpun dan dimanapun	Valid
		Bagaimana praktik perekrutan yang cermat dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing?	Karyawan yang telah direkrut otomatis akan langsung dipercayai	Screening CV ketika perekrutan	Memilih orang yang tertarik dalam bidangnya dan memberikan kepercayaan	Valid