

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara , hlm. 50
- Cangara, H., 2017, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, Edisi revisi, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, 2010 Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad A., 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tri Anjaswari, 2016. *Komunikasi Dalam Keperawatan*, Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, Hal. 6-7
- Sutrisna Dewi, 2006. *Komunikasi Bisnis*, Jogjakarta: CV Andi Offset, hlm 11.
- Dewi S., 2006. *Komunikasi Bisnis*, Jogjakarta: CV Andi Offset, hlm 11.
- Khoiruddin M. A., 2012. *Peran Komunikasi Dalam Pendidikan*. Peran Komunikasi. Vol. 23 (1)
- Wahab R., 2016. *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Igak Wardani, *Pengantar Pendidikan Luar Biasa*, Jakarta, 2008 : Universitas Terbuka.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi: Individu hingga Massa Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Abubakar F., 2015. Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa, *Jurnal Pekommas*, Vol. 18 (1).
- Anugrah W., 2019. *Trategi Komunikasi Interpersonal Dalam Membentuk Perilaku keagamaan* , Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung.

Bayu Ade Firmansyah, Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember http://digilib.iain-jember.ac.id/1405/1/Bayu%20Ade%20Firmansyah_T20153046.pdf , (Diakses pada 13 Oktober 2021, Pukul 20.00)

Bagir Manan dkk., Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia , Alumni ,2006 h.140-152

Christin J., Mukzam D., 2017. Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Pt Indomarco Prisma Distribution Centre Bogor. Jurnal Administrasi Bisnis 50 (5): 109 -110

Desyirandi, M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Uptd Balai Benih Dan Budidaya Ikan (Bbi) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Habibi B., 2005. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang. Tugas Akhir, Semarang: Universitas Negeri Semarang.

International Labour Office, 2006, Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja, ILO Publication, Jakarta

Indriani, K.S.2021. Akomodasi Komunikasi Pada Percakapan Antar Anggota Keluarga Multilingual. Bahasa dan Seni: Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, dan Pengajarannya Vol : 49 (1)

Johanna P., 2013. Hambatan *Downward Communication* Antara Pimpinan Dan Karyawan Pt. Makmur Jaya. Jurnal E-Komunikasi 1 (2): 26 – 27

Junaidin ,2017, Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5609/1/junaidin.pdf> (diakses pada 10 Oktober 2021, pukul 17.00)

Lance A. B., 2008 . A State Of The Art Guide To Compensation Strategy And Design. Mcgraw Hill : New york

- Kementrian Pertanian, 2018. Konsumsi Kopi Indonesia Diprediksi Mencapai 370 Ribu Ton. Diakses pada 14 Oktober 2021 < <https://pusdatin.setjen.pertanian.go.id/> >.
- Moeleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakaya, hal.3
- M Hazuma Shiddieqi, Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Bawahan Dalam Motivasi Kerja Karyawan Pt.Cng Hilir Raya Palembang <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/15480/15021> (diakses pada 13 oktober 2021, pukul 20.00)
- Nasution E., 2014. “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry” . Jurnal Magister Administrasi 20 (29): 2-3.
- Novianti D., Sodakh M., Rembang M., 2017. Komunikasi Antarpribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi (Suami Dan Istri) Keluarga Didesa Sagea Kabupaten Halmahera Tengah
- Rahmawati I., 2015. Komunikasi sebagai Motor Melihat Realitas Bersama (Kajian Shared Reality Theory). Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada 2 (1):33-34
- Reza Triyuli Yatim,2018, Strategi Komunikasi Pemasaran Melalui Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Café Mella House Of Donuts, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5609/1/junaidin.pdf> (diakses pada 10 Oktober 2021, pukul 17.00)
- Rochmat K.B., Hamid D., Hakam M.S., 2013. “ Pengaruh Intesif Terhadap Motivasi Dan Kinerja” . Jurnal Administrasi Bisnis 1 (1): 21 - 22.
- Rusnawati, Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/PMI/article/view/7845> , (diakses pada 9 Otkober 2021 , pukul 20.00)
- Sudi M., Suzana S. M., 2019. “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori” . Jurnal Governance and Politics (JGP) 1 (1): 2-3.
- Suheri. 2019. Akomodasi Komunikasi. Jurnal Network Media Vol: 2 (1)
- Shulhuly , 2017. Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju), Skripsi. Program Studi Magister Ilmu Komunikasi UMB

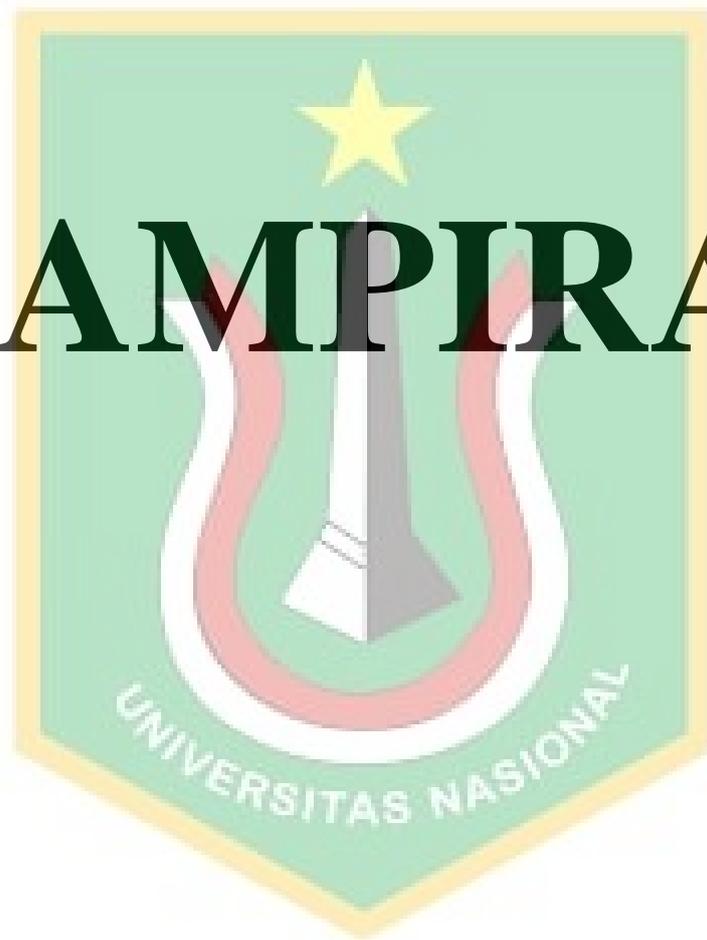
Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan, ‘Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance” (2014) 1 Indonesia Journal of Disability Studies 20, 21

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D , Bandung : Alfabeta.

Suryana. 2014. Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.



LAMPIRAN



Lampiran Draft Wawancara

A. Gambaran Umum

1. Sudah berapa lama kamu bekerja disini ?
2. Jadi posisi apa kamu bekerja disini dan pekerjaan apa saja yang kamu lakukan?
3. Berapa Jam kamu bekerja biasanya?
4. Berapa kali dalam seminggu kamu bertemu pimpinan kamu?
5. Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana pak Naufal memecahkan masalah tersebut
6. Apa ada hambatan ketika melakukan komunikasi di lingkungan kerja ? kalo iya bisa dijelaskan apa factor dari Bahasa atau penjelasan lawan bicara yg kurang jelas atau lainnya?
7. Apa solusi yang dilakukan jika terjadi hambatan dalam berkomunikasi?
8. Kan kamu tau bahwa pimpinan kamu adalaah Non Disabilitas dan Bahasa isyaratnya kurang ahli , namun Apakah Intruksi yang disampaikan Manager sudah jelas diberikan ? jika belum apa saja? Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana pak Naufal memecahkan masalah tersebut?
9. Apakah Pak Naufal sering mengadakan Evaluasi bersama karya Sunyi Coffee?
10. Apa kah penggunaan Bahasa isyarat terasa lebih sulit dibanding Bahasa verbal?

B. Keterbukaan

1. Apakah Pak Naufal selaku pimpinan disini, menerapkan keterbukaan kepada karyawan ? khususnya jika karyawan pak naufal memiliki masalah internal atau masalah pribadi , apakah karyawan pak nufal suka curhat hal hal pribadi dengan bapak?
2. Apakah Manager disini suka sharing hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau sharing dalam hal lainnya?
3. Apa Pak naufal menerapkan lingkungan kerja yg kekeluargaan ?
4. Jika ada salah satu karyawan bapak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu pastinya kan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apa ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti berempati dengan apa yg dia rasakan dan keterbukaan dengan cerita hal hal yg membalikan motivasi kerja karyawan?
5. Apakah jika kamu tidak dalam perasaan baik dan mempengaruhi motivasi kerja kamu, apakah kamu langsung memberitahu pimpinan kamu dan menceritakan hal hal yg kamu rasakan? Khususnya di masa pandemic kemarin

C. Empati

1. Jika ada salah satu karyawan bappak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu pastinya kan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apa ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti peduli dengan kondisi mood karyawan?
2. Apa Pak Naufal ikut merasakan dengan apa yg dia rasakan karyawan jika sedang bersedih atau tidak dalam perasaan baik ? dan langsung menanyakan keadaan karyawan?
3. Ketika Karyawan tidak bisa bekerja karena sakit, apa yang bapak lakukan? Apakah memberikan kata kata peduli seperti “ cepat sembuh “ ? atau menanyakan keadaannya?
4. Apa pak Naufal suka memberika nasihat-nasihat dan solusi kepada karyawan pak naufal?
5. Jika karyawan sedang kesusahan atau kesulitan, apa Pak Naufal ikut membantu ?

D. Dukungan

1. Ketika Karyawan pak naufal memiliki kepercayaan diri yang rendah, dukungan apa saja yg diberikan ?
2. Jika karyawan pak naufal mengalai kesulitan dan sedang berusaha belajar, apakah bapak selalu memberika dukungan ? berupa apa? Seperti kata kata atau nasihat atau memfasilitasi sesuatu?
3. Apa Pak Naufal suka memberikan Dukungan atau Motivasi kepada Karyawan?
4. Dukungan Seperti apa saja yang biasa diberikan ?
5. Jika sedang dalam perasaan down , apa bapak memberikan dukungan untuk tetap semangat?

C. Perasaan Posiif

1. Apakah Pimpinan anda suka sekali melemparkan humor candaan agar suasana menjadi terasa lebih positif dan lebih dekat?
2. Apakah pimpinan kamu bersikap ramah tamah saat bekerja?seperti selalu tersenyum dan menyapa ? penyampaiannya baik tidak meyakiti hati orang?
3. Apakah pimpinan kamu tipikal yag asik diajak bercerita?
4. Apakah pimpinan kamu memliki sifat kekeluarga yang erat ?
5. Apakah pimpinan kamu suka menolong karyawan dan jika dalam berbicara selalu lembut atau baik jika dengan berkomunikasi denganmu?
6. Apakah pimpinan kamu jika karyawan sedang bersedih, beliau suka menghibur karyawannya?

D. Kesetaraan

1. Apakah pimpinan kamu suka membeda bedakan karyawan?
2. Bagaimana Pak Naufal membangun kepercayaan dan kesetaraan dengan karyawan Sunyi Coffee? Biasanya Teman teman disabilitas kan kadang memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah?
3. Apakah kamu merasakan diskriminasi oleh pimpinan kamu?
4. Apakah Pak Naufal merangkul semua karyawan disini? Seperti apa?
5. Apakah Pak naufal menghargai setiap perbedaan ? seperti apa contohnya?

E. Motivasi Kerja

1. Strategi apa saja jika karyawan mengalami penurunan motivasi kerja? Solusi apa saja yang biasanya pak naufal lakukan?
2. Penghargaan apa saja yang sudah Pak Naufal berikan kepada karyawan dan dalam bentuk apa saja?
3. Apakah kamu pernah merasakan motivasi kerja yang menurun di masa Pandemi?
4. Apakah tindakan pimpinan jika kamu melakukan kesalahan dan bagaimana pimpinan memberikan solusi dengan kamu ?
5. Hal apa saja yang membuat dirimu semangat kerja atau meningkatkan motivasi kerja anda?
6. Faktor apa saja yang membuat motivasi kerja kamu menurun ?
7. Apa ada pendekatan dari pak naufal untuk membuat motivasi kerja karyawan tetap semangat terus?
8. Apa menurut bapak strategi yang bapak lakukan agar motivasi kerja tetap bagus itu sudah berhasil atau belum ?
9. Ketika motivasi kerja karyawan bapak sedang menurun , apa ada strategi tersendiri untuk menaikkan semangat kerja ? apa ada hambatan ketika bapak melakukan pendekatan ?
10. Apa sering menerima Kritik saran dari Karyawan?
11. Apa ada dampak yg dirasakan jika terjadi motivasi turun dalam bekerja?

Lampiran Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Sunyi House Of Coffe and Hope

Oleh :

Tasya Kusmillenda Putri

Tanggal 4 Juli 2022

Key Informan : Muhamad Naufal

Pewawancara	Sudah berapa lama kamu bekerja disini?
Narasumber	1 Tahun
Pewawancara	Dengan Posisi apa kamu bekerja disini, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan?
Narasumber	Manajer Operasional, memastikan segala kegiatan operasional di kantor berjalan sesuai dengan SOP.
Pewawancara	Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana kamu memecahkan masalah tersebut? Jelaskan secara rinci
Narasumber	Mempertemukan pihak yg bermasalah dengan saya sebagai mediator
Pewawancara	<p>Apa ada hambatan ketika melakukan komunikasi di lingkungan kerja ? kalo iya bisa dijelaskan apa saja faktornya? dari Bahasa atau penjelasan lawan bicara yg kurang jelas atau lainnya?</p> <p>Khususnya Pimpinan yang Non Disabilitas dan Bahasa isyaratnya kurang ahli , namun Apakah Intruksi yang disampaikan Manager sudah jelas diberikan ?</p>
Narasumber	<p>bicara yang kurang jelas dan saya dapat memahami bahas isyarat secara dasar, sejauh ini intruksi yang saya sampaikan dapat berjalan baik jika mengalami kendala saya meminta karyawan atau teman teman tuli untuk membantu saya dalam Bahasa isyarat</p> <p>Melakukan pengulangan percakapan dan dibantu teman tuli untuk menejemahkan</p>

Pewawancara	Apakah Pak Naufal sering mengadakan Evaluasi bersama karyawan Sunyi Coffee?
Narasumber	Sering sekali, Seminggu 2-3 kali mengadakan evaluasi kerja karyawan dari kesulitan yg dialami atau komplek customer
Pewawancara	Apakah Pak Naufal selaku pimpinan disini, menerapkan keterbukaan kepada karyawan ? khususnya jika karyawan pak naufal memiliki masalah internal atau masalah pribadi , apakah karyawan pak naufal suka curhat hal hal pribadi dengan bapak?
Narasumber	Saya selalu berusaha untuk menghindari percakapan yg bersifat pribadi tapi kalau soal kerjaan seringkali banyak yg kasih tau saya
Pewawancara	Apakah Pak Naufal menerapkan lingkungan kerja yg kekeluargaan ?
Narasumber	Ya saya menerapkan kekeluargaan agar lebih kompak
Pewawancara	Jika sedang dalam perasaan down , apakah Pak Naufal suka memberikan dukungan untuk tetap semangat? Apakah Pak Naufal ikut merasakan dengan apa yg dia rasakan karyawan jika sedang bersedih atau tidak dalam perasaan baik ? dan langsung menanyakan keadaan karyawan?
Narasumber	Tidak juga, karena saya tidak ingin terlibat dengan masalah pribadi karyawan tapi jika ada karyawan yg sedih sering saya kasih semangat atau ajak bercanda
Pewawancara	Jika ada salah satu karyawan bapak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu mungkin akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apakah ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti berempati dengan apa yg dia rasakan dan keterbukaan dengan cerita hal hal yg membalikan motivasi kerja karyawan? Jelaskan dengan rinci
Narasumber	Sering ajak karyawan bercanda agar lebih santai dan makin akrab
Pewawancara	Ketika Karyawan tidak bisa bekerja karena sakit, apakah yang bapak lakukan? Apakah memberikan kata kata peduli seperti “ cepat sembuh “ ? atau menanyakan keadaannya? atau yg lainnya? Atau hal care lainnya?

Narasumber	Ya, berikan kata kata peduli dan perhatian seperti menanyakan kabar, atau keadaan
Pewawancara	Apakah Pak Naufal anda suka sekali melemparkan humor candaan agar suasana menjadi terasa lebih positif dan lebih dekat?
Narasumber	iyaa , tidak sering, saya ajak bercanda ketika anak anak sedang pusing kerjaan aja atau sedang diluar jam kerja agar lebih relax
Pewawancara	Apakah kamu bersikap ramah tamah saat bekerja?seperti selalu tersenyum dan menyapa ?
Narasumber	Iya, tentu saja saya bersikap ramah, setiap pagi menyapa dan menanyakan kabar keadaan toko
Pewawancara	Apakah kamu suka sharing sharing pengalaman dan memberi nasihat dengan karyawan?
Narasumber	Sedikit banyak iya, kadang suka kasih tips dan masukan kepada karyawan
Pewawancara	Jika karyawan sedang kesusahan atau kesulitan, apa Pak Naufal ikut membantu ? dalam hal contoh apa boleh dijelaskan?
Narasumber	Tergantung, apabila itu masalah yg menyangkut pekerjaan pasti saya bantu
Pewawancara	Ketika Karyawan pak naufal memiliki kepercayaan diri yang rendah, dukungan apa saja yg diberikan ? boleh di jelaskan dan sertakan contoh dukungannya apa saja ?
Narasumber	Memberikan kata2 motivasi kepada karyawan seperti tetap semangat dan percaya diri
Pewawancara	Apakah Pak Naufal membedakan karyawan ? Bagaimana Pak Naufal membangun kepercayaan dan kesetaraan dengan karyawan Sunyi Coffee? Biasanya Teman teman disabilitas kadang memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah? bisa dijelaskan dengan rinci
Narasumber	Saya tidak membedakan karyawan dan semua sama adil jika mengalami hal itu saya mengajak berkomunikasi sembari menyisipkan kata2 motivasi

Pewawancara	Apakah Pak Naufal menghargai setiap perbedaan dan merangkul semuanya? seperti apa contohnya?
Narasumber	Tentu saya menghargai perbedaan misalnya perbedaan dalam cara berkomunikasi dan merangkul semuanya agar tetap semangat dan kompak
Pewawancara	Strategi apa saja jika karyawan mengalami penurunan motivasi kerja? Solusi Pendekatan apa saja yang biasanya Pak Naufal lakukan? Dan Apa menurut bapak strategi yang bapak lakukan agar motivasi kerja tetap bagus itu sudah berhasil atau belum ? Boleh dijelaskan
Narasumber	Ajak bicara, cari tahu masalahnya, lalu pecahkan bersama Sudah, selama ini kerja karyawan berjalan lancar dan anak-anak selalu kompak
Pewawancara	Penghargaan apa saja yang sudah Pak Naufal berikan kepada karyawan dan dalam bentuk apa saja?
Narasumber	belum ada banyak baru bisa kasih penghargaan berupa kata pujian dll
Pewawancara	Faktor apa saja biasanya yang membuat motivasi kerja karyawan menurun ?
Narasumber	Jenuh akan suasana kerja atau jika café sedang sepi
Pewawancara	Hal apa saja yang membuat dirimu semangat kerja atau meningkatkan motivasi kerja anda?
Narasumber	Tetap semangat , Ramai pengunjung dan kepuasan customer
Pewawancara	Apa sering menerima Kritik saran dari Karyawan
Narasumber	Lumayan sering
Pewawancara	Apa ada dampak yg dirasakan jika terjadi motivasi turun dalam bekerja?
Narasumber	kinerja karyawan menjadi kurang baik

Transkrip Wawancara Sunyi House Of Coffe and Hope

Oleh :

Tasya Kusmillenda Putri

Tanggal 30 Juni 2022

Informan : Nabil

Pewawancara	Sudah berapa lama kamu bekerja disini?
Narasumber	8 Bulan
Pewawancara	Dengan Posisi apa kamu bekerja disini, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan?
Narasumber	Mengecek stok bahan setiap hari, kalibrasi espresso, membuat aneka minuman, sebagai kasir dan waiter sekaligus, menjaga kebersihan area outlet, dll.
Pewawancara	Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana kamu memecahkan masalah tersebut? Jelaskan secara rinci
Narasumber	Diskusi dan mencari solusinya bersama-sama Beliau selalu menegur dan mengingatkan agar jangan diulangi lagi
Pewawancara	Apa ada hambatan ketika melakukan komunikasi di lingkungan kerja ? kalo iya bisa dijelaskan apa saja faktornya? dari Bahasa atau penjelasan lawan bicara yg kurang jelas atau lainnya? Khususnya Pimpinan yang Non Disabilitas dan Bahasa isyaratnya kurang ahli , namun Apakah Intruksi yang disampaikan Manager sudah jelas diberikan ?
Narasumber	Tidak ada, karena semuanya tuli, bisa berkomunikasi melalui bahasa isyarat Dan untuk Pak Naufal Sudah jelas, dan kami bisa menerima jika Manager kurang ahli dalam hal bahasa isyarat. Akan kami ajarkan pelan-pelan agar semakin fasih Melakukan pengulangan percakapan dan dibantu teman tuli untuk menejemahkan

Pewawancara	Apakah Pak Naufal sering mengadakan Evaluasi bersama karyawan Sunyi Coffee?
Narasumber	Ya, untuk saat ini, evaluasi selalu dilakukan oleh Pak Naufal, namun hal ini sebenarnya privasi Pak Naufal dan management Sunyi. Jadi untuk itu, para karyawan Sunyi fokus saja bekerja dengan baik dan disiplin
Pewawancara	Apakah Pak Naufal selaku pimpinan disini, menerapkan keterbukaan kepada karyawan ? khususnya jika karyawan pak naufal memiliki masalah internal atau masalah pribadi , apakah karyawan pak naufal suka curhat hal hal pribadi dengan bapak?
Narasumber	Tidak, hal ini benar-benar privasi dan saya tidak mau membeberkan masalah pribadi ke pimpinan. Jadi maksud saya, emosi/perasaan bisa saya kelola dengan baik dan tidak mempengaruhi pekerjaan tapi jika menyangkut pekerjaan saya suka beri tahu kalo ada kendala
Pewawancara	Apa Pak Naufal menerapkan lingkungan kerja yg kekeluargaan ?
Narasumber	Ya bersifat kekeluargaan
Pewawancara	Jika sedang dalam perasaan down , apa Pak Naufal suka memberikan dukungan untuk tetap semangat? Apa Pak Naufal ikut merasakan dengan apa yg dia rasakan karyawan jika sedang bersedih atau tidak dalam perasaan baik ? dan lansung menanyakan keadaan karyawan?
Narasumber	Ya, terkadang beliau menanyakan kepada kami jika terlihat sedang down: "Kamu ada masalah? Kok nggak seperti biasanya
Pewawancara	Jika ada salah satu karyawan bapak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu mungkin akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apa ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti berempati dengan apa yg dia rasakan dan keterbukaan dengan cerita hal hal yg membalikan motivasi kerja karyawan? Jelaskan dengan rinci
Narasumber	Ya, dan juga memberi nasehat dan solusi

Pewawancara	Ketika Karyawan tidak bisa bekerja karena sakit, apa yang bapak lakukan? Apakah memberikan kata kata peduli seperti “ cepat sembuh “ ? atau menanyakan keadaannya? atau yg lainnya? Atau hal care lainnya?
Narasumber	Sangat care. Beberapa dari kami sering minta pertolongan kepada Pak Naufal, dan beliau sangat ikhlas dan banyak membantu kami dalam hal apa saja
Pewawancara	Apakah Pak Naufal anda suka sekali melemparkan humor candaan agar suasana menjadi terasa lebih positif dan lebih dekat?
Narasumber	Ya, suka sekali dan sangat intens, hahaha. Agar suasana tidak tegang dan tidak stress. Karena ini sangat baik untuk membangkitkan mood ketika bekerja
Pewawancara	Apakah kamu bersikap ramah tamah saat bekerja? seperti selalu tersenyum dan menyapa ?
Narasumber	Ya, pimpinan sangat ramah
Pewawancara	Apakah kamu suka sharing sharing pengalaman dan memberi nasihat dengan karyawan?
Narasumber	Ya, kadang-kadang kami menemui masalah/complaint di coffeeshop Sunyi. Dan kami selalu terbuka dengan pak Naufal, agar mencari ide/solusi sama-sama supaya pekerjaan kami berjalan dengan lancar dan tetap tenang jika ada masalah
Pewawancara	Jika karyawan sedang kesusahan atau kesulitan, apa Pak Naufal ikut membantu ? dalam hal contoh apa boleh dijelaskan?
Narasumber	Saya lebih memilih untuk mengatasi masalah/kesulitan saya sendiri dan tidak mau mengganggu pimpinan jika diluar jam kerja
Pewawancara	Ketika Karyawan pak naufal memiliki kepercayaan diri yang rendah, dukungan apa saja yg diberikan ? boleh di jelaskan dan sertakan contoh dukungannya apa saja ?
Narasumber	Jarang, namun beliau merupakan sosok orang yang tenang dan tidak suka bawel, jadi beliau tidak akan memberi dukungan/motivasi jika kami tidak memintanya, karena kami sudah mandiri dan dewasa jadi harus bisa menyemangati diri sendiri, tidak boleh manja. Namun juga kadang2 kami diberi makanan/minuman/oleh-oleh sesekali
Pewawancara	Apa pak Naufal membeda bedakan karyawan ? Bagaimana Pak Naufal membangun kepercayaan dan kesetaraan dengan

	karyawan Sunyi Coffee? Biasanya Teman teman disabilitas kadang memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah? bisa dijelaskan dengan rinci
Narasumber	Tidak, semua diperlakukan adil dan setara Suka memberi motivasi sharing sharing hal hal
Pewawancara	Apakah Pak naufal menghargai setiap perbedaan dan merangkul semuanya? seperti apa contohnya?
Narasumber	Ya, beliau selalu mengingatkan kami agar selalu bekerjasama, jangan suka mengeluh, dan tetap tenang jika ada masalah
Pewawancara	Strategi apa saja jika karyawan mengalami penurunan motivasi kerja? Solusi Pendekatan apa saja yang biasanya pak naufal lakukan? Dan Apa menurut bapak strategi yang bapak lakukan agar motivasi kerja tetap bagus itu sudah berhasil atau belum ? Boleh dijelaskan
Narasumber	Mengajak bercanda dan selalu bertanya kepada kami setelah selesai bekerja "Hari ini aman nggak? Ada masalah?". Itu tandanya beliau peduli dengan operasional Sunyi, agar tetap berjalan dengan baik
Pewawancara	Penghargaan apa saja yang sudah Pak Naufal berikan kepada karyawan dan dalam bentuk apa saja?
Narasumber	Saat ini masih belum ada. Sebab saya punya banyak alasan untuk bertahan daripada terus mengeluh dan tidak mensyukuri apapun, tapi kadang pak naufal membelikan makanan
Pewawancara	Faktor apa saja biasanya yang membuat motivasi kerja karyawan menurun ?
Narasumber	Kerasnya dunia membuat saya agar tetap semangat dan bermental baja. Karena berjuang demi keluarga, teman, dan seluruh orang baik di dunia ini. Kalau ingin maju, jangan mudah menyerah, roda kehidupan itu berputar, kadang diatas, kadang dibawah. Jadi hanya kita sendirilah yang bisa merubah nasib, disertai doa dan jangan lupa selalu jaga

	attitude yang baik
Pewawancara	Hal apa saja yang membuat dirimu semangat kerja atau meningkatkan motivasi kerja anda?
Narasumber	Tetap jaga kinerja apa yang sudah baik, pertahankan dan tetap konsisten. Untuk yang masih kurang, semoga kedepannya lebih baik lagi, Amin
Pewawancara	Apa sering menerima Kritik saran dari Karyawan
Narasumber	Lumayan sering
Pewawancara	Apa ada dampak yg dirasakan jika terjadi motivasi turun dalam bekerja?
Narasumber	Kerja tidak serius dan tidak bergairah, wajah selalu murung sehingga tidak enak dilihat oleh customer



Transkrip Wawancara Sunyi House Of Coffe and Hope

Oleh :

Tasya Kusmillenda Putri

Tanggal 30 Juni 2022

Informan : Razif

Pewawancara	Sudah berapa lama kamu bekerja disini?
Narasumber	2 Tahun
Pewawancara	Dengan Posisi apa kamu bekerja disini, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan?
Narasumber	Membuat minuman dengan resep dan latte art, sebagai Kasir sekaligus Waiter
Pewawancara	Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana kamu memecahkan masalah tersebut? Jelaskan secara rinci
Narasumber	<p>Pak naufal mengusahakan evaluasi jadwal nya agar tidak bentrok karyawan kerja</p> <p>kalau ada complain dari customer, pimpinan bantu memberikan solusi seperti langsung ganti makanan atau minuman baru agar customer puas</p>
Pewawancara	<p>Apa ada hambatan ketika melakukan komunikasi di lingkungan kerja ? kalo iya bisa dijelaskan apa saja faktornya? dari Bahasa atau penjelasan lawan bicara yg kurang jelas atau lainnya?</p> <p>Khususnya Pimpinan yang Non Disabilitas dan Bahasa isyaratnya kurang ahli , namun Apakah Intruksi yang disampaikan Manager sudah jelas diberikan ?</p>
Narasumber	<p>Dengan sesama karyawan tidak ada karena kita sama sama teman tuli , tapi jika orang luar atau costumer, setiap orang mengira karyawan dengar, harusnya dikasih spanduk difabel biar bisa menunjukkan di hp jika membeli minum</p> <p>Untuk Pak naufal mampu mengatasi masalah dan menggunakan isyarat tangan dengan perlahan agar</p>

	karyawan difabel mengerti
Pewawancara	Apakah Pak Naufal sering mengadakan Evaluasi bersama karyawan Sunyi Coffee?
Narasumber	Ya, evaluasi selalu dilakukan oleh Pak Naufal
Pewawancara	Apakah Pak Naufal selaku pimpinan disini, menerapkan keterbukaan kepada karyawan ? khususnya jika karyawan pak naufal memiliki masalah internal atau masalah pribadi , apakah karyawan pak naufal suka curhat hal hal pribadi dengan bapak?
Narasumber	iya, saya memberitahu pimpinan keadaan disini mengenai pekerjaan, jika sepi saya inisiatif selalu mempromosikan iklan melalui media sosial agar omzet naik terus menerus
Pewawancara	Apa Pak Naufal menerapkan lingkungan kerja yg kekeluargaan ?
Narasumber	Ya bersifat kekeluargaan
Pewawancara	Jika sedang dalam perasaan down , apa Pak Naufal suka memberikan dukungan untuk tetap semangat? Apa Pak Naufal ikut merasakan dengan apa yg dia rasakan karyawan jika sedang bersedih atau tidak dalam perasaan baik ? dan langsung menanyakan keadaan karyawan?
Narasumber	Ya suka memberi dukungan
Pewawancara	Jika ada salah satu karyawan bapak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu mungkin akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apa ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti berempati dengan apa yg dia rasakan dan keterbukaan dengan cerita hal hal yg membalikan motivasi kerja karyawan? Jelaskan dengan rinci
Narasumber	Ya pak naufal suka memberi support motivasi
Pewawancara	Ketika Karyawan tidak bisa bekerja karena sakit, apa yang bapak lakukan? Apakah memberikan kata kata peduli seperti “ cepat sembuh “ ? atau menanyakan keadaannya? atau yg lainnya? Atau hal care lainnya?
Narasumber	iya pak naufal care apalagi jika tidak bisa menghadapi karyawan seperti selalu membantu berbicara dengan customer jika ada kendala dengan karyawan sunyi coffee
Pewawancara	Apakah Pak Naufal anda suka sekali melemparkan humor

	candaan agar suasana menjadi terasa lebih positif dan lebih dekat?
Narasumber	Ya bercanda agar mengurangi stress
Pewawancara	Apakah kamu bersikap ramah tamah saat bekerja?seperti selalu tersenyum dan menyapa ?
Narasumber	Ya, pimpinan sangat ramah
Pewawancara	Apakah kamu suka sharing sharing pengalaman dan memberi nasihat dengan karyawan?
Narasumber	Ya pak naufal bisa diajak cerita bareng
Pewawancara	Jika karyawan sedang kesusahan atau kesulitan, apa Pak Naufal ikut membantu ? dalam hal contoh apa boleh dijelaskan?
Narasumber	Ya pak naufal suka membantu jika kesulitan
Pewawancara	Ketika Karyawan pak naufal memiliki kepercayaan diri yang rendah, dukungan apa saja yg diberikan ? boleh di jelaskan dan sertakan contoh dukungannya apa saja ?
Narasumber	Pak naufal kadang-kadang kasih motivasi kepada saya walaupun tidak sering dikarenakan sibuk pekerjaan
Pewawancara	Apa pak Naufal membeda bedakan karyawan ? Bagaimana Pak Naufal membangun kepercayaan dan kesetaraan dengan karyawan Sunyi Coffee? Biasanya Teman teman disabilitas kan kadang memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah? bisa dijelaskan dengan rinci
Narasumber	Tidak Ada, biasanya diajak ngobrol sharing sharing
Pewawancara	Apakah Pak naufal menghargai setiap perbedaan dan merangkul semuanya? seperti apa contohnya?
Narasumber	suka memberi semangat sama karyawan dan menghargai karyawan
Pewawancara	Strategi apa saja jika karyawan mengalami penurunan motivasi kerja? Solusi Pendekatan apa saja yang biasanya pak naufal lakukan? Dan Apa menurut bapak strategi yang bapak lakukan agar motivasi kerja tetap bagus itu sudah berhasil atau belum ?

	Boleh dijelaskan
Narasumber	Pendekatan yg dilakukan Suka memberi support dan masukan
Pewawancara	Penghargaan apa saja yang sudah Pak Naufal berikan kepada karyawan dan dalam bentuk apa saja?
Narasumber	pak naufal kadang-kadang kasih motivasi dikarenakan sibuk pekerjaan
Pewawancara	Faktor apa saja biasanya yang membuat motivasi kerja karyawan menurun ?
Narasumber	Ya efek bosan jika café sedang merasa sepi tidak seperti beberapa tahun yang lalu ramai dan mengalami kesulitan ekonomi
Pewawancara	Hal apa saja yang membuat dirimu semangat kerja atau meningkatkan motivasi kerja anda?
Narasumber	kalau ada pesanan rame, bakal semangat
Pewawancara	Apa sering menerima Kritik saran dari Karyawa
Narasumber	Tidak ada sejauh ini
Pewawancara	Apa ada dampak yg dirasakan jika terjadi motivasi turun dalam bekerja?
Narasumber	Kerja jadi kurang bersemangat

Lampiran Kegiatan Observasi

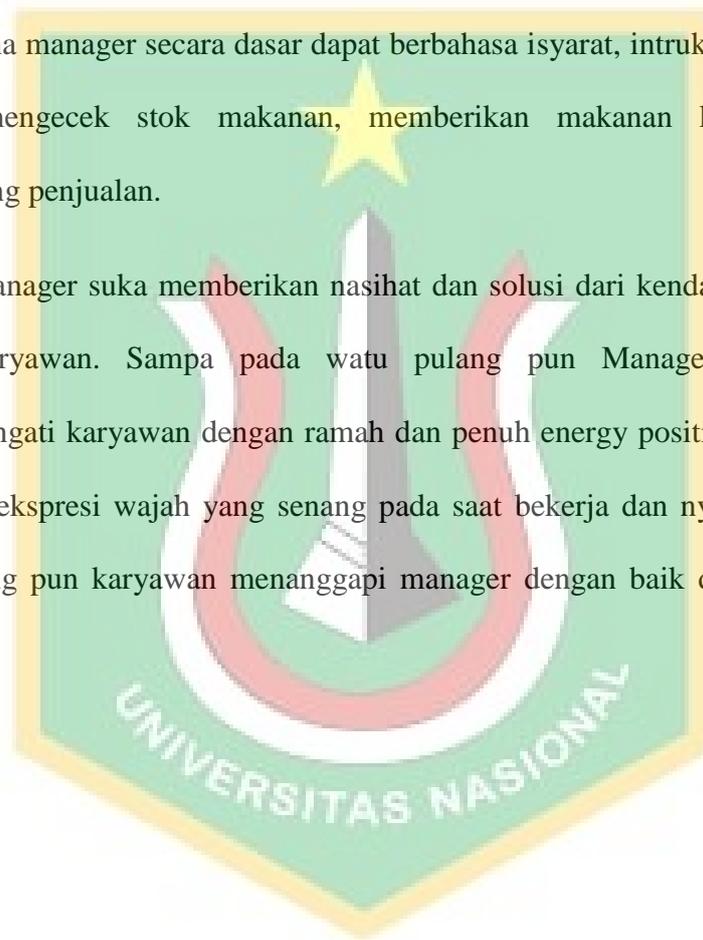
Penulis : Tasya Kusmillenda Putri
Penelitian : Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan Dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid -19 (Kajian Pada Pekerja Disabilitas Sunyi *Coffee*)
Hari/Tanggal : 30 Juni 2022
Tempat : Sunyi House Of Coffee and Hope, Alam Sutera
Situasi : Kondusif

Dalam kegiatan penelitian ini, penulis diberikan kesempatan untuk melakukan observasi. Selama penulis melakukan observasi, cukup banyak hal yang ditemukan oleh penulis dalam pengamatannya. Penyambutan dari karyawan barista di tempat pintu masuk dan sikap respon manager yang baik dan sangat menyenangkan ketika menyapa karyawannya. Sambutan yang hangat tentu akan menciptakan rasa nyaman ketika mengawali hari bekerja. Setelah itu adanya diskusi yang dilakukan pimpinan manager dan karyawan dan menanyakan keadaan café seperti stok bahan, penjualan, pengunjung dan kendala kendala yang dirasakan. Manager melakukan diskusi dengan karyawan serta membahas rencana kerja kedepan, setelah itu manager bicara empat mata dengan setiap karyawannya untuk memastikan semua berjalan dengan lancar dan memotivasi karyawannya.

Disaat ada pengunjung datang, Karyawan terlihat melayani dengan baik dan manager siap sedia mendampingi karyawan yang sedang bekerja, terjadi hambatan antara karyawan dan pembeli setelah itu manager langsung turun tangan dan membantu karyawan mengatasi masalah tersebut. Manager sering melakukan komunikasi non verbal seperti menepuk pundak dengan maksud menyemangati karyawannya, sering memberikan tanda symbol kepalan tangan dengan maksud

memberi motivasi dan semangat kerja. Disela sela senggang bekerja, manager banyak melakukan komunikasi seperti melemparkan humor, sharing pengalaman dan memberikan kata kata pujian serta penyemangat. Menjelang akhir jam kerja, Manager melakukan evaluasi kerja dan mendegarkan kendala yang disampaikan karyawan. Intruksi yang diberikan berjalan lancar dan dapat tersampaikan dengan baik karena manager secara dasar dapat berbahasa isyarat, intruksi yang diberikan seperti mengecek stok makanan, memberikan makanan kepada pembeli, menghitung penjualan.

Manager suka memberikan nasihat dan solusi dari kendala yang diraskan setiap karyawan. Sama pada watu pulang pun Manager menyapa dan menyemangati karyawan dengan ramah dan penuh energy positif. Karyawan pun memiliki ekspresi wajah yang senang pada saat bekerja dan nyaman. Dan pada saat pulang pun karyawan menanggapi manager dengan baik dan penuh ramah juga.



Dokumentasi Wawancara



Pemberikan Bingkisan kepada Manager Sunyi House of Coffee and Hope karena sudah diberi kesempatan untuk membantu dalam penelitian Penulis.

Peneliti Wawancara Informan House Of



Melakukan dengan Key Manager Sunyi Coffee and Hope

Peneliti Wawancara Informan House Of



Melakukan dengan Key Manager Sunyi Coffee and Hope



Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Sunyi House Of Coffee and Hope

Peneliti dengan Of Coffee and



melakukan wawancara karyawan Sunyi House Hope

Peneliti dengan Of Coffee and



melakukan wawancara karyawan Sunyi House Hope



**Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Sunyi House Of Coffee
and Hope**



Lampiran Tabel Kategorisasi dan Koding Data

Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan Dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid - 19 (Kajian Pada Pekerja Disabilitas Sunyi *House Of Coffee And Hope*)

Subyek Penelitian : Pimpinan Manager dan Karyawan Sunyi *House of Coffee and Hope*

Obyek Penelitian : Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan Dalam Mempertahankan Motivasi Kerja

Berbicara mengenai Strategi Komunikasi Interpersonal, memiliki keterkaitan dengan komunikasi dua belah pihak antara pimpinan dan bawahan yang mana mencakup dua kegiatan yakni :

1. Strategi komunikasi interpersonal oleh atasan kepada bawahan
2. Komunikasi interpersonal yang dirasakan bawahan oleh atasan
3. Efektivitas komunikasi interpersonal
4. Motivasi Kerja

NO	Jawaban			
	Pertanyaan	Key Informan (Naufal)	Informan 1 (Razif)	Informan 2 (Nabil)

1.	Nama	Muhammad Naufal	Razif syuhada	Nabil
2.	Umur	26	30	31
3.	Jabatan	Manager Operasional	Barista Kopi	Barista Kopi
4.	Berapa kali dalam seminggu kamu bertemu pimpinan kamu?	Seminggu 3-4x	Seminggu 1x	Seminggu 4x
5.	Mengapa kamu memilih Sunyi Coffee sebagai Tempat Kerja kamu?	Karena tawaran pekerjaan dari salah satu owner Sunyi Coffee	Mencari pengalaman kerja dan menerima karyawan disabilitas	Karena lingkungan kerjanya inklusif, sehingga tidak ada hambatan ketika bekerjasama dengan disabilitas tuli lainnya.
6.	Sudah berapa lama kamu bekerja disini?	1 Tahun	Hampir 2 Tahun	8 Bulan
7.	Dengan Posisi apa kamu bekerja disini, pekerjaan apa saja yang kamu lakukan?	Manajer Operasional, memastikan segala kegiatan operasional di kantor berjalan sesuai dengan SOP.	Membuat minuman dengan resep dan latte art, sebagai Kasir sekaligus Waiter	Mengecek stok bahan setiap hari, kalibrasi espresso, membuat aneka minuman, sebagai kasir dan waiter sekaligus, menjaga kebersihan area outlet, dll

8.	Berapa Jam kamu bekerja biasanya?	9 Jam	8 Jam	8 Jam
9.	Jika terjadi Masalah di ruang lingkup kerja karyawan, biasanya bagaimana kamu memecahkan masalah tersebut? Jelaskan secara rinci	Mempertemukan pihak yg bermasalah dengan saya sebagai mediator	Pak naufal mengusahakan evaluasi jadwal nya agar tidak bentrok karyawan kerja kalau ada complain dari customer, pimpinan bantu memberikan solusi seperti langsung ganti makanan atau minuman baru agar customer puas	Diskusi dan mencari solusinya bersama-sama Beliau selalu menegur dan mengingatkan agar jangan diulangi lagi
10.	Ada ada hambatan ketika melakukan komunikasi di lingkungan kerja ? kalo iya bisa dijelaskan apa saja faktornya? dari Bahasa atau penjelasan lawan bicara yg kurang jelas atau lainnya?	Ada, bahasa lawan bicara yang kurang jelas dan saya dapat memahami bahas isyarat secara dasar, sejauh ini intruksi yang saya sampaikan	Dengan sesama karyawan tidak ada karena kita sama sama teman tuli , tapi jika orang luar atau costumer, setiap orang mengira karyawan dengar,	Tidak ada, karena semuanya tuli, bisa berkomunikasi melalui bahasa isyarat Dan untuk Pak Naufal Sudah jelas, dan kami bisa menerima jika Manager

	<p>Khususnya Pimpinan yang Non Disabilitas dan Bahasa isyaratnya kurang ahli , namun Apakah Intruksi yang disampaikan Manager sudah jelas diberikan ?</p>	<p>dapat berjalan baik jika mengalami kendala saya meminta karyawan atau teman teman tuli untuk membantu saya dalam Bahasa isyarat</p> <p>Melakukan pengulangan percakapan dan dibantu teman tuli untuk menejemahkan</p>	<p>harusnya dikasih spanduk difabel biar bisa menunjukkan di hp jika membeli minum</p> <p>Untuk Pak naufal mampu mengatasi masalah dan menggunakan isyarat tangan dengan perlahan agar karyawan difabel mengerti</p>	<p>kurang ahli dalam hal bahasa isyarat. Akan kami ajarkan pelan-pelan agar semakin fasih</p>
11.	<p>Apakah Pak Naufal sering mengadakan Evaluasi bersama karyawan Sunyi Coffee?</p>	<p>Sering sekali, Seminggu 2-3 kali mengadakan evaluasi kerja karyawan dari kesulitan yg dialami atau komplemen customer</p>	<p>Kadang-kadang di cabang kota</p>	<p>Ya, untuk saat ini, evaluasi selalu dilakukan oleh Pak Naufal, namun hal ini sebenarnya privasi Pak Naufal dan management Sunyi. Jadi untuk itu, para karyawan Sunyi fokus saja bekerja dengan baik dan disiplin</p>

12.	Apakah Pak Naufal selaku pimpinan disini, menerapkan keterbukaan kepada karyawan ? khususnya jika karyawan pak naufal memiliki masalah internal atau masalah pribadi , apakah karyawan pak naufal suka curhat hal hal pribadi dengan bapak?	Saya selalu berusaha untuk menghindari percakapan yg bersifat pribadi tapi kalau soal kerjaan seringkali banyak yg kasih tau saya	iya, saya memberitahu pimpinan keadaan disini mengenai pekerjaan, jika sepi saya inisiatif selalu mempromosikan iklan melalui media sosial agar omzet naik terus menerus	Tidak, hal ini benar-benar privasi dan saya tidak mau membeberkan masalah pribadi ke pimpinan. Jadi maksud saya, emosi/perasaan bisa saya kelola dengan baik dan tidak mempengaruhi pekerjaan tapi jika menyangkut pekerjaan saya suka beri tahu kalo ada kendala
13.	Apa Pak Naufal menerapkan lingkungan kerja yg kekeluargaan ?	Ya saya menerapkan kekeluargaan agar lebih kompak	Ya kekeluargaan bersifat	Ya bersifat kekeluargaan
14.	Jika sedang dalam perasaan down , apa Pak Naufal suka memberikan dukungan untuk tetap semangat? Apa Pak Naufal ikut merasakan dengan apa yg dia rasakan karyawan jika sedang bersedih atau tidak dalam perasaan baik ? dan langsung menanyakan keadaan karyawan?	Tidak juga, karena saya tidak ingin terlibat dengan masalah pribadi karyawan tapi jika ada karyawan yg sedih sering saya kasih semangat atau ajak bercanda	Ya pak naufal suka memberi support motivasi	Ya, terkadang beliau menanyakan kepada kami jika terlihat sedang down: "Kamu ada masalah? Kok nggak seperti biasanya"

15.	Jika ada salah satu karyawan bapak sedang sedih atau dalam perasaan tidak bagus , itu mungkin akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apa ada strategi tersendiri dalam menangani tersebut, seperti berempati dengan apa yg dia rasakan dan keterbukaan dengan cerita hal hal yg membalikan motivasi kerja karyawan? Jelaskan dengan rinci	Sering ajak karyawan bercanda agar lebih santai dan makin akrab	Ya suka memberi dukungan	Ya, dan juga memberi nasehat dan solusi
16.	Ketika Karyawan tidak bisa bekerja karena sakit, apa yang bapak lakukan? Apakah memberikan kata kata peduli seperti “ cepat sembuh “ ? atau menanyakan keadaannya? atau yg lainnya? Atau hal care lainnya?	Ya, berikan kata kata peduli dan perhatian seperti menanyakan kabar, atau keadaan	iya pak naufal care seperti selalu membantu berbicara dengan customer jika ada kendala dengan karyawan sunyi coffee	Sangat care. Beberapa dari kami sering minta pertolongan kepada Pak Naufal, dan beliau sangat ikhlas dan banyak membantu kami dalam hal apa saja
17.	Apakah Pak Naufal anda suka sekali melemparkan humor candaan agar suasana menjadi terasa lebih positif dan lebih dekat?	iyaa, tidak sering saya ajak bercanda ketika anak anak sedang pusing kerjaan aja atau sedang diluar	Ya bercanda agar mengurangi stress	Ya, suka sekali dan sangat intens, hahaha. Agar suasana tidak tegang dan tidak stress. Karena ini sangat baik untuk

		jam kerja agar lebih relax		membangkitkan mood ketika bekerja
18.	Apakah kamu bersikap ramah tamah saat bekerja? seperti selalu tersenyum dan menyapa ?	Iya, tentu saja saya bersikap ramah, setiap pagi menyapa dan menanyakan kabar keadaan toko	Ya pak naufal bersikap ramah tamah	Ya, pimpinan sangat ramah
19.	Apakah kamu tipikal yang asik diajak bercerita?	Ya cukup bisa diajak cerita, jika sedang diluar jam kerja, karyawan suka cerita kesaya tentang kerjaan	Ya pak naufal bisa diajak cerita bareng	Ya sering cerita bareng
20.	Apakah kamu suka sharing sharing pengalaman dan memberi nasihat dengan karyawan?	Sedikit banyak iya, kadng suka kasih tips dan masukan kepada karyawan	Ya, sering memberi masukan atau nasihat misalnya jangan sering telat dan melakukan kerja dengan benar	Ya, kadang-kadang kami menemui masalah/complaint di coffeeshop Sunyi. Dan kami selalu terbuka dengan pak Naufal, agar mencari ide/solusi sama-sama supaya pekerjaan kami berjalan dengan lancar dan

				tetap tenang jika ada masalah
21.	Jika karyawan sedang kesusahan atau kesulitan, apa Pak Naufal ikut membantu ? dalam hal contoh apa boleh dijelaskan?	Tergantung, apabila itu masalah yg menyangkut pekerjaan pasti saya bantu	Ya pak naufal suka membantu jika kesulitan	Saya lebih memilih untuk mengatasi masalah/kesulitan saya sendiri dan tidak mau mengganggu pimpinan jika diluar jam kerja
22.	Ketika Karyawan pak naufal memiliki kepercayaan diri yang rendah, dukungan apa saja yg diberikan ? boleh di jelaskan dan sertakan contoh dukungannya apa saja ?	Memberikan kata2 motivasi kepada karyawan seperti tetap semangat dan percaya diri	Pak naufal kadang-kadang kasih motivasi kepada saya walaupun tidak sering dikarenakan sibuk pekerjaan	Jarang, namun beliau merupakan sosok orang yang tenang dan tidak suka bawel, jadi beliau tidak akan memberi dukungan/motivasi jika kami tidak memintanya, karena kami sudah mandiri dan dewasa jadi harus bisa menyemangati diri sendiri, tidak boleh manja. Namun juga kadang2 kami diberi makanan/minuman/oleh-oleh sesekali
23.	Apa pak Naufal membedakan karyawan ? Bagaimana Pak Naufal membangun	Saya tidak membedakan karyawan dan semua sama adil	Tidak Ada, biasanya diajak ngobrol sharing sharing	Tidak, semua diperlakukan adil dan setara Suka memberi motivasi sharing sharing hal hal

	kepercayaan dan kesetaraan dengan karyawan Sunyi Coffee? Biasanya Teman teman disabilitas kadang memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah? bisa dijelaskan dengan rinci	jika mengalami hal itu saya mengajak berkomunikasi sembari menyisipkan kata2 motivasi		
24.	Apakah Pak naufal menghargai setiap perbedaan dan merangkul semuanya? seperti apa contohnya?	Tentu saya menghargai perbedaan misalnya perbedaan dalam cara berkomunikasi dna merangkul semuanya agar tetap semangat dan kompak	suka memberi semangat sama karyawan	Ya, beliau selalu mengingatkan kami agar selalu bekerjasama, jangan suka mengeluh, dan tetap tenang jika ada masalah
25.	Strategi apa saja jika karyawan mengalami penurunan motivasi kerja? Solusi Pendekatan apa saja yang biasanya pak naufal lakukan? Dan Apa menurut bapak strategi yang bapak lakukan agar motivasi kerja tetap bagus itu sudah berhasil atau belum ? Boleh	Ajak bicara, cari tahu masalahnya, lalu pecahkan bersama Sudah, selama ini kerja karyawan berjalan lancar dan anak anak selalu kompak	Pendekatan yg dilakukan Suka memberi support dan masukan	Mengajak bercanda dan selalu bertanya kepada kami setelah selesai bekerja "Hari ini aman nggak? Ada masalah?". Itu tandanya beliau peduli dengan operasional Sunyi, agar tetap berjalan dengan baik

	dijelaskan			
26.	Penghargaan apa saja yang sudah Pak Naufal berikan kepada karyawan dan dalam bentuk apa saja?	belum ada banyak baru bisa kasih penghargaan berupa kata pujian dll	pak naufal kadang-kadang kasih motivasi dikarenakan sibuk pekerjaan	Jarang, namun beliau merupakan sosok orang yang tenang dan tidak suka bawel, jadi beliau tidak akan memberi dukungan/motivasi jika kami tidak memintanya, karena kami sudah mandiri dan dewasa jadi harus bisa menyemangati diri sendiri, tidak boleh manja. Namun juga kadang2 kami diberi makanan/minuman/oleh-oleh sesekali
27.	Faktor apa saja biasanya yang membuat motivasi kerja karyawan menurun ?	Jenuh akan suasana kerja atau jika café sedang sepi	Ya efek bosan jika café sedang merasa sepi tidak seperti beberapa tahun yang lalu ramai dan mengalami kesulitan ekonomi	Saat ini masih belum ada. Sebab saya punya banyak alasan untuk bertahan daripada terus mengeluh dan tidak mensyukuri apapun karena mental harus kuat dan tetap optimis, agar imun stabil dan tetap sehat menjalani rutinitas

28.	Hal apa saja yang membuat dirimu semangat kerja atau meningkatkan motivasi kerja anda?	Tetap semangat , Ramai pengunjung dan kepuasan customer	kalau ada pesanan rame, bakal semangat	Kerasnya dunia membuat saya agar tetap semangat dan bermental baja. Karena berjuang demi keluarga, teman, dan seluruh orang baik di dunia ini. Kalau ingin maju, jangan mudah menyerah, roda kehidupan itu berputar, kadang diatas, kadang dibawah. Jadi hanya kita sendirilah yang bisa merubah nasib, disertai doa dan jangan lupa selalu jaga attitude yang baik
29.	Apa sering menerima Kritik saran dari Karyawan?	Lumayan sering	Tidak ada sejauh ini	Tetap jaga kinerja apa yang sudah baik, pertahankan dan tetap konsisten. Untuk yang masih kurang, semoga kedepannya lebih baik lagi, Amin
30.	Apa ada dampak yg dirasakan jika terjadi motivasi turun dalam bekerja?	kinerja karyawan menjadi kurang baik	Kerja jadi kurang bersemangat	Kerja tidak serius dan tidak bergairah, wajah selalu murung sehingga tidak enak dilihat oleh customer



LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tasya Kusmillenda Putri

Nama Pokok Mahasiswa : 193516426685

Program Studi/ Konsentrasi : Ilmu Komunikasi – Public Relations

Judul Proposal Skripsi : **Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan Dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid -19 (Kajian Pada Pekerja Disabilitas Sunyi House Of Coffee And Hope)**

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	10 Juni	Koreksi Wawancara	
2	11 Juni	Koreksi Bab1 – Bab 3	
3	14 Juni	Koreksi Draft wawancara	
4	20 Juni	Kategorisasi Wawancara	
5	13 Juli	Kategorisasi Wawancara	
6	17 Juli	Penyusunan Bab 4	
7	19 Juli	Penyusunan Bab 4-5	
8	27 Juli	Penyusunan Bab 4-5	
9	31 Juli	Penyusunan Bab 4-5	
10	6 Agustus	Penyusunan Bab 4-5	

Jakarta, 14 Agustus 2022

Ketua Program Studi,

Drs. Adi Prakosa, M.Si.

Lampiran Lembaran Konsultasi Pembimbing Skripsi

Lampiran Surat Kesiediaan Pembimbing Skripsi



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Jakarta, 13 Mei 2022

Nomor : 376/WD/V/2022
Lamp : 1 (satu) Berkas
Hal : **Kesiediaan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth : Yuyu Sriwartini, S.Sos., M.Si
Dosen Prodi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Nasional
Di Jakarta

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional, Meminta Kesiediaan Bapak/Ibu untuk membimbing Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Tasya Kusmillenda Putri
NPM : 193516426685
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : *Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan dalam Memperiahankan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Kajian Pekerja Disabilitas Sunyi House Of Coffee and Hope)*

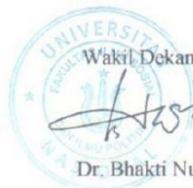
Kesiediaan Bapak/Ibu memberikan bimbingan secara intensif sangat kami harapkan. Diminta Bapak/Ibu memberikan jawaban segera dengan memberikan tanda tangan di bawah ini dan untuk menghitung beban tugas, diminta segera mengembalikannya kepada Pimpinan Fakultas melalui Sekretariat.

Demikian, terima kasih.

Bersedia/Tidak Bersedia*
Sebagai Pembimbing,

Yuyu Sriwartini, S.Sos., M.Si

*coret yang tidak perlu



Dr. Bhakti Nur Avianto, M. Si.

Lampiran Surat Tugas Skripsi



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

SURAT TUGAS

No. 376/WD/V/2022

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nasional menugaskan kepada Dosen berikut ini :

Nama : Yuyu Sriwartini, S.Sos., M.Si
NIP/NIDN : 0313097602
Pangkat Akademik : Lektor
Unit Kerja : FISIP Universitas Nasional

Untuk dapat bertindak sebagai Pembimbing Skripsi pada Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 atas nama mahasiswa :

Nama : Tasya Kusmitenda Putri
NPM : 193516426685
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : **Strategi Komunikasi Interpersonal Pimpinan – Bawahan dalam Mempertahankan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Kajian Pekerja Disabilitas Sunyi House Of Coffee and Hope)**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jangka waktu penulisan skripsi adalah tiga sampai enam bulan.
- Memberikan bimbingan secara teratur delapan kali konsultasi dengan mengisi formulir 1 secara lengkap.
- Penulisan skripsi mengikuti pedoman sebagaimana tercantum dalam buku pedoman penulisan dan Ujian Skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Jakarta, 13 Mei 2022

Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M. Si.



Lampiran Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : : Tasya Kusmillenda Putri
NPM : 193516426685
Tempat/TTL : Jakarta, 6 Juli 200
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Menteng Rawa Panjang, Jl Reli No 08 RT 09/09 Kel.
Menteng Atas, Kec. Setia Budi, Jakarta Selatan.
Telepon : 083147317699
Email : millendaputri21@gmail.com
Pendidikan Formal : SDN MENTENG ATAS 02 PG
: SMPN 67 JAKARTA
: SMAN 43 JAKARTA

tahap 2

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	20% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	journal.lspr.edu Internet Source	1%
5	journal31.unesa.ac.id Internet Source	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal.ibik.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.iain-jember.ac.id Internet Source	1%