

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV ini, peneliti akan memaparkan fokus dari penelitian ini yaitu pola kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan dalam studi kasus di restoran *Les Cocottes*, hotel *Sofitel Arc de Triomphe*, Paris, Prancis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Melalui metode penelitian kualitatif, peneliti atau peneliti dituntut untuk menggali data sebanyak-banyaknya perihal apa yang dirasakan langsung oleh para informan mengenai kepemimpinan *Chef* dalam struktur organisasi dapur restoran *Les Cocottes*.

Selain itu, peneliti juga dituntut untuk memaparkan semua informasi yang didapat melalui para informan secara gamblang, lengkap serta terarah. Dan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun informasi-informasi tersebut serta memudahkan pembaca untuk dapat dengan mudah memahami informasi yang ditulis, peneliti akan merangkum hasil penelitian ini ke dalam 3 tahapan yang diantaranya :

1. Deskripsi Informan Penelitian
2. Deskripsi Hasil Penelitian
3. Pembahasan

#### 1.1 Deskripsi Informan Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan menjabarkan sedikit informasi mengenai para informan wawancara yang berjumlah 4 orang yang mana kesemuanya merupakan karyawan tetap di dapur restoran *Les Cocottes*, hotel *Sofitel Arc de Triomphe*, Paris, Prancis. Adapun ke-4 informan tersebut adalah :

1. Mike Annessamy (*1st Chef de Partie*)

Mike Annessamy merupakan salah satu karyawan senior di dapur restoran *Les Cocottes*, hotel *Sofitel Arc de Triomphe*. Ia merupakan alumni dari sekolah

masak *Lycée des métiers Les Côtes de Villebon*. Meskipun masih berusia 22 tahun, ia sudah menjabat sebagai *1st Chef de Partie* di dapur restoran *Les Cocottes*. Jabatan tersebut didapatkan atas hasil kerja keras serta keuletannya selama bekerja di restoran *Les Cocottes*.

## 2. Zuleica Ferreira Dos Santos (*Demi Chef de Partie*)

Meskipun baru bekerja di restoran *Les Cocottes* selama 1 tahun, performa Zuleica dianggap sangat baik dalam bekerja sehingga pada bulan Juli 2018, ia resmi diangkat menjadi *Demi Chef de Partie* di restoran *Les Cocottes*. Sebelumnya, perempuan Portugal yang masih berumur 23 tahun ini memulai karir di dapur sebagai *commidi* hotel *Pullman Paris Montparnasse* serta *Pullman Paris Roissy*.

## 3. Claire Lanciaux (*Apprenti*)

Claire Lanciaux adalah seorang *apprenti* di restoran *Les Cocottes*. Selain itu, gadis berusia 18 tahun ini juga masih berstatus sebagai pelajar di *ESH Paris Hotel School*. Jabatan *apprenti* tak membuatnya berkecil hati karena justru membuatnya bekerja lebih keras sehingga pada beberapa kesempatan ia sering dipercaya untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

## 4. Patrick Tavares (*Apprenti*)

Tak jauh berbeda dengan Claire, Patrick merupakan salah satu *apprenti* terbaik yang dimiliki restoran *Les Cocottes*. Ia seringkali ditunjuk untuk menggantikan tugas dari *Chef Petit Dejeuner* ketika berhalangan hadir.

## 1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui proses wawancara mendalam serta dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti atau peneliti dalam kurun waktu 6 bulan terhitung sejak tanggal 5 Februari sampai dengan 31 Juli 2018.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan beberapa informasi mengenai pola kepemimpinan *Chef* terhadap kualitas kerja karyawan yang sudah terangkum lengkap ke dalam tabel sebagaimana berikut :

**Tabel 4.1**

**Hubungan Pemimpin dengan Karyawan**

<b>Pertanyaan 1</b>	<b>Bagaimana hubungan anda dengan <i>Chef</i>? Apakah <i>Chef</i> mampu membaur serta menjalin komunikasi yang baik dengan anda?</b>
Informan 1	Relasi dengan <i>Chef</i> nya baik terutama relasi langsung dengannya. Contohnya ketika ada masalah dengan masakan atau urusan dapur, dia dapat melaporkan langsung ke <i>Sous Chef</i> atau <i>Chef de Partie</i> untuk menyelesaikan masalah tersebut
Informan 2	Relasi dengan <i>Chef</i> sangat baik dan professional. Setiap waktu, kita harus berbicara dengan <i>Chef</i> karena hal tersebut sangat penting dan fundamental dalam mencapai tujuan pekerjaan
Informan 3	Relasi saya dengan <i>Chef</i> sangat baik, bisa dikatakan kami memiliki hubungan seperti layaknya teman, dan kami dapat berkomunikasi dengan baik.
Informan 4	Relasi dengan <i>Chef</i> sangat professional

Dari tabel 4.1 diatas, keempat informan sepakat bahwa hubungan komunikasi *Chef* dengan karyawan sangatlah baik dan profesional. Seperti yang dikatakan oleh informan 1, bahwa jika ada suatu masalah dengan masakan atau urusan dapur lainnya, *Chef* akan segera mendiskusikan masalah tersebut secara langsung tanpa perantara, juga komunikasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu dari suatu pekerjaan. Informan 3 juga menyatakan bahwa hubungannya sebagai karyawan dengan *Chef* sudah seperti hubungan layaknya pertemanan karena pada kenyataannya, selain berkomunikasi dengan baik, *Chef Constant* dan *Chef Thomas* juga mempunyai selera humor yang baik. Hal ini

tentunya dapat meningkatkan motivasi para karyawan untuk terus meningkatkan kinerja serta tidak mengecewakan atasannya.

**Tabel 4.2**

**Struktur Kerja**

<b>Pertanyaan 2</b>	<b>Bagaimana struktur organisasi kerja disini? Apakah berjalan dengan baik? Bisa anda jelaskan kepada saya?</b>
Informan 1	Disini, setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan jabatannya. Misalnya ada divisi <i>Garde Manger</i> yang membuat makanan pembuka, lalu divisi ikan dan daging. Di setiap divisi tersebut memiliki <i>Chef de Partie</i> yang biasanya bertugas untuk mengatur pesanan dan penyajian dan juga setiap <i>Chef de Partie</i> memiliki <i>asisten</i> yang bertugas sebagai <i>Chef de Partie</i> ketika dia tidak ada di tempat. Lalu ada anak magang juga <i>Apprenti</i> yang dapat membantu. Dapat disimpulkan semuanya berjalan dengan baik.
Informan 2	Struktur organisasi disini lebih berbentuk hierariki, ada <i>Apprentis</i> , <i>Commis</i> , <i>Demi Chef de Partie</i> , <i>Chef de Partie</i> , <i>Premier Chef de Partie</i> , <i>Sous Chef</i> dan <i>Chef</i> . Setiap divisi mematuhi satu komando. Jika <i>Chef</i> berkata ya maka semuanya mematuhi tanpa terkecuali, namun dapat disimpulkan semuanya berjalan dengan baik dan lancer
Informan 3	Struktur organisasi disini sangat terorganisir, dan semuanya berjalan dengan baik. Semua bekerja sesuai dengan jabatan serta porsinya masing-masing bahkan kami suka saling membantu satu sama lain
Informan 4	Struktur organisasinya sangat terorganisir dengan baik dan rapih

Dari tabel 4.2 diatas, didapatlah informasi bahwa struktur organisasi kerja di restoran *Les Cocottes* sangatlah baik dan terorganisir sebagaimana dikatakan informan 1 bahwa setiap jenis pekerjaan dapur dilakukan sesuai dengan jabatan

karyawan masing-masing. *Chef de Partiedi* bagian *Garde Manger* hanya akan mengurus bagian makanan pembuka, begitupun dengan *Chef de Partiedi* bagian menu utama ataupun *Chef de Partie* di bagian makanan penutup. Semua karyawan bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing. Selain itu, jika *Chef de Partie* berhalangan hadir, maka ada *Demi Chef* atau *Commi* yang siap dan mampu menggantikan perannya sehingga tidak ditemui masalah berarti dalam proses produksi makanan ataupun terhadap struktur organisasi di dapur restoran *Les Cocottes* itu sendiri.

**Tabel 4.3**

**Posisi Kekuatan**

<b>Pertanyaan 3</b>	<b>Jika anda melakukan kesalahan, apa yang biasanya dilakukan <i>Chef</i> terhadap anda?</b>
Informan 1	Jika saya melakukan kesalahan, <i>Chef</i> akan menjelaskan apa kesalahan saya dan akan memberikan masukan apa yang harus saya lakukan untuk dapat memperbaiki kesalahan saya
Informan 2	Jika saya melakukan kesalahan, <i>Chef</i> akan bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya. Saya akan mengakui kesalahan dan dia akan mempelajari kesalahan tersebut, setelah itu tergantung apakah kesalahannya berat atau tidak, sengaja atau tidak namun pada dasarnya, <i>Chef</i> tidak akan “membunuh” kita begitu saja, dia akan memahami kesalahan tersebut dan akan berbicara kepada kita.
Informan 3	<i>Chef</i> akan menjelaskan kesalahan yang kita lakukan, kemudian akan memberikan masukan bagaimana yang seharusnya dilakukan serta memberikan arahan dan nasehat agar selalu hati-hati dan bertindak dengan cukup baik.
Informan 4	Jika saya melakukan kesalahan dalam memasak, <i>Chef</i> akan menjelaskan apa kesalahan tersebut dan akan menunjukkan cara bagaimana memperbaikinya atau cara melakukannya dengan

	baik dan benar
--	----------------

Dari tabel 4.3 diatas, didapatlah informasi mengenai posisi kekuatan *Chef* sebagai pemimpin di dapur restoran *Les Cocottes*. Menurut keempat informan, jika mereka melakukan sebuah kesalahan dalam proses kegiatan produksi makanan di dapur restoran, *Chef* tak akan langsung “membunuh” mereka melainkan akan menjelaskan kesalahan seperti apa yang mereka lakukan serta memberikan masukan atau mencontohkan bagaimana cara memperbaiki kesalahan tersebut dan cara melakukannya dengan baik dan benar. Hal ini tentunya sangat bermanfaat terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan karena pada dasarnya mereka akan merasa diayomi serta diarahkan untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam bekerja. Sementara itu, jenis kepemimpinan seperti ini dapat disebut dengan jenis kepemimpinan dengan gaya motivasi seperti yang telah dibahas pada **BAB II** diatas. Jenis ini juga merupakan jenis kepemimpinan favorit karena pemimpin mampu bersikap seperti seorang motivator yang mengarahkan karyawannya dengan sikap dan perbuatan bukan hanya dengan kata-kata.

**Tabel 4.4**

**Kuantitas Kerja**

<b>Pertanyaan 4</b>	<b>Apakah anda mampu untuk memenuhi target yang diberikan oleh <i>Chef</i>?</b>
Informan 1	Ya, saya dapat memahami <i>cible specifique</i> (tujuan khusus) serta percaya diri untuk dapat memenuhi target yang diberikan oleh <i>Chef</i>
Informan 2	Ketika ada permintaan khusus atau target yang harus dicapai dari <i>Chef</i> , biasanya dia akan menjelaskan target tersebut dengan jelas terlebih dahulu kemudian kami bersama akan berusaha memenuhi target tersebut
Informan 3	Ya, saya percaya diri dapat memenuhi target yang diberikan oleh <i>Chef</i> karena pada dasarnya ia akan mengarahkan serta

	mengayomi karyawannya dengan baik
Informan 4	Tidak, karena saya masih merasa belum mampu dan kurang percaya diri jika diberikan target spesifik, terlebih jika target tersebut diberikan khusus kepada saya

Dari tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa informan 1,2 dan 3 merasa mampu untuk memenuhi target atau tujuan yang telah ditentukan oleh *Chef* karena pada dasarnya *Chef* akan mengayomi mereka. Dalam penentuan target ini, sebelumnya *Chef* akan melakukan *briefing* atau penjelasan mengenai target dan tujuan yang harus dicapai dalam kurun waktu harian, mingguan, bulanan atau tahunan terlebih dahulu. Lalu akan dijelaskan pula bagaimana caranya memenuhi target tersebut sehingga pada prosesnya tidak ditemui kekacauan atau hal-hal yang tidak diinginkan. Namun, teruntuk informan 4, ia masih belum merasa siap dan kurang percaya diri jika dibebani oleh target yang spesifik karena ia merasa masih terlalu muda dan kurang berpengalaman dalam bekerja.

**Tabel 4.5**

**Kualitas Kerja**

<b>Pertanyaan 5</b>	<b>Apa dampak yang anda rasakan dari peran kepemimpinan <i>Chef</i> terhadap tingkat kualitas kerja anda?</b>
Informan 1	Dampak nya sangat baik untuk saya pribadi serta karir saya, karena disini, <i>Chef</i> Thomas, mengajarkan saya dasar-dasar yang diperlukan dalam pekerjaan di dapur dan memberikan pelajaran bagaimana bekerja dengan cepat dan efektif
Informan 2	Dampak nya sangat penting, karena ketika <i>Chef</i> komplain terhadap apa yang seharusnya saya lakukan, saya akan berusaha melakukan yang terbaik, jika saya melakukan hal yang baik juga <i>Chef</i> akan berbicara kepada saya, pada intinya, dia selalu menyemangati saya. Sehingga saya akan lebih termotivasi untuk melakukan hal lebih dan menjadi lebih baik ke

	depannya.Kesimpulannya peran chef sangat baik terhadap peningkatan kualitas kerja saya
Informan 3	Tentu dampaknya sangat baik terhadap kualitas kerja saya karena <i>Chef</i> selalu menjelaskan dan menginformasikan apa yang baik dan tidak baik ketika bekerja selain itu, saya bekerja bersama <i>Chef Constant</i> dan <i>Chef Thomas</i> yang mana mereka adalah salah satu <i>Chef</i> terbaik di Prancis. Hal ini pastinya akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas CV saya.
Informan 4	Saya rasa dampaknya sangat baik dalam menunjang karir saya. Saya masih muda dan dengan bekerja dibawah kepemimpinan <i>Chef Constant</i> dan <i>Chef Thomas</i> merupakan langkah yang sangat besar bagi peningkatan kualitas kerja saya

Berdasarkan informasi yang ada pada tabel 4.5, keempat informan sepakat bahwa peran kepemimpinan *Chef* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja mereka dan tentunya pengaruh ini merupakan pengaruh positif. Informan 1 merasa bahwa dengan bekerja bersama atau dibawah pimpinan *Chef Constant* dan *Chef Thomas*, kualitas kerjanya meningkat pesat. Hal ini dibuktikan dengan promosi yang ia dapatkan belum lama ini. Pada bulan Maret 2018, ia resmi diangkat menjadi *Premier Chef de Partie*, satu tingkat dibawah *Sous Chef* ketika umurnya masih 22 tahun. Di dapur restoran *Les Cocottes*, *Chef* telah mengajarkannya mengenai dasar-dasar dalam bekerja di dapur, terutama dalam hal *paper work* serta bagaimana cara bekerja dengan cepat dan efektif.

Sedangkan informan 2 menceritakan bahwa pengaruh dari kepemimpinan *Chef* terhadap kualitas kerjanya adalah dengan meningkatnya motivasi informan 2 dalam bekerja di dapur restoran. *Chef* selalu berbicara tentang apa yang harus dilakukan untuk terus aktif dalam bekerja. Ketika ia melakukan pekerjaan dengan baik, senantiasa *Chef* akan memberikan pujian dan sebaliknya jika ia melakukan kesalahan, *Chef* akan memberikan contoh bagaimana cara bekerja dengan baik dan juga selalu menyemangatnya dalam bekerja.



Sementara itu, informan 3 dan 4 juga menceritakan bahwa mereka sangat bangga bisa bekerja dengan *Chef Constant* dan *Chef Thomas* karena mereka berdua merupakan salah satu *Chef* hebat yang berkualitas. Hal ini secara tidak langsung membuat mereka semakin terpacu untuk bisa menyamai level kualitas kerjanya. Selain itu, peran *Chef* yang selalu menjelaskan dan menginformasikan apa yang baik dan tidak baik ketika bekerja secara tidak langsung membuat kinerja mereka dalam bekerja semakin meningkat.

**Tabel 4.6**

**Kerjasama**

<b>Pertanyaan 6</b>	<b>Apakah anda dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekan yang lain?</b>
Informan 1	Ya, tentu saja. Tidak ada masalah
Informan 2	Ya, saya dapat bekerja dengan siapapun disini karena kami seperti keluarga, jadi tidak masalah bekerja dengan siapapun
Informan 3	Hubungan saya dengan rekan-rekan yang lain sangat baik, jadi tidak ada masalah, kami dapat bekerjasama dengan baik tentunya
Informan 4	Ya, saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekan yang lain

Pada tabel 4.6, didapatkan informasi bahwa kesemua informan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa suasana kerja di dapur restoran *Les Cocottes* sangatlah baik. *Chef* sebagai pemimpin telah membuktikan kualitas kepemimpinannya dengan berhasil menciptakan suasana yang harmonis dan kekeluargaan sehingga semua karyawan mampu bekerjasama dengan baik demi mencapai target serta tujuan yang ditetapkan.

**Tabel 4.7**

**Tanggung Jawab**

<b>Pertanyaan 7</b>	<b>Apakah anda dapat bertanggung jawab dengan baik serta percaya diri jika diberikan kepercayaan oleh <i>Chef</i>?</b>
Informan 1	Ya, saya dapat menerima tanggung jawab tersebut dengan rasa penuh percaya diri
Informan 2	Jika diberikan pekerjaan dan tanggung jawab, saya akan berusaha untuk dapat dipercaya dan melakukan yang terbaik
Informan 3	Jika diberikan tanggung jawab dan pekerjaan yang spesifik, saya percaya saya bisa melakukannya karena disini saya sudah terbiasa dengan hal itu
Informan 4	Ya, jika tanggung jawab tersebut jelas, saya percaya bisa melakukannya

Dari tabel 4.7 diatas, didapatkan hasil wawancara bahwa keempat informan mampu menerima tanggung jawab yang diberikan oleh *Chef* dengan baik dan percaya diri karena pada dasarnya intensitas kerja di dapur restoran *Les Cocotte* sangat tinggi. Para karyawan dituntut untuk mampu bekerja dalam tekanan apapun. Hal ini tentunya berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, kebiasaan bekerja dalam intensitas tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri.

**Tabel 4.8**

**Inisiatif**

<b>Pertanyaan 8</b>	<b>Jika <i>Chef</i> sedang libur, kemudian ada tamu yang komplain jika makanannya kurang matang, apa yang akan anda lakukan?</b>
Informan 1	Jika terdapat komplain saat <i>Chef</i> nya sedang berlibur, sudah menjadi tugas kami untuk mencari solusi. Yang terpenting

	adalah kami berusaha agar setiap klien yang tidak puas tersebut, mendapatkan solusi.
Informan 2	Jika ada komplain dari klien, kita akan perbaiki karena pada akhirnya chef akan mengetahui hal tersebut, jadi inisiatifnya adalah mengganti makanan tersebut dengan yang baru serta meminta maaf terkait ketidakpuasan tamu tersebut
Informan 3	Jika terjadi kesalahan pada makanan yang disajikan dan klien tersebut komplain, kami akan berusaha memperbaiki apa yang disajikan, meminta maaf dan berusaha untuk memperbaiki serta tidak mengulangi kesalahan tersebut
Informan 4	Jika pelanggan mengeluh tentang makanannya yang belum matang, maka kami akan segera menggantinya dengan yang baru

Dari tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa kesemua informan memiliki inisiatif yang sama jika ada komplain dari tamu mengenai kualitas produk atau dalam hal ini makanan serta minuman jika *Chef* berhalangan hadir. Mereka berinisiatif untuk meminta maaf serta mecarikan solusi terkait masalah yang terjadi karena pada dasarnya kepuasan tamu adalah yang utama.

### 1.3 Pembahasan

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 4 informan seperti yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *Chef* di dapur restoran *Les Cocottes* sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kualitas kerja karyawan. *Chef* mampu menjadi mentor serta atasan yang baik bagi karyawan-karyawannya. Bahkan, ia juga memiliki sifat-sifat yang memang sudah seharusnya diterapkan seorang pemimpin seperti yang telah dibahas pada **BAB II** tentang sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut Novia Widya Utami (2018) seperti halnya menjalin komunikasi yang baik, bersikap adil ataupun menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan dapur. Ia juga menerapkan gaya motivatif sebagai gaya kepemimpinannya atau dengan kata lain, ia mampu menjadi contoh atau *role model* serta menerapkan perilaku atau

tindakan yang baik selama bekerja sebagai contoh bagi para karyawannya. Hal ini tentunya membuat para karyawan lebih termotivasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Sehingga pada akhirnya, tanpa mereka sadari, terjadi peningkatan kualitas kerja baik itu secara pribadi ataupun terhadap karir karyawan.

Selain itu, sejak didirikan pada tahun 2015, restoran *Les Cocottes* mampu mempertahankan kualitasnya dengan nilai yang tinggi baik itu kualitas produk makanan atau minumannya ataupun kualitas pelayanannya sehingga restoran ini dianggap sebagai salah satu restoran terbaik di Paris. Dan juga, restoran ini selalu mendapatkan banyak ulasan positif terkait produk dan pelayanannya sebagaimana terlampir di **lampiran 1** tentang ulasan terhadap restoran. Tentunya, hal ini tak lepas dari peran pemimpinnya, atau dalam dunia dapur, *Chef*. Bicara tentang kualitas produk yang bernilai tinggi dan baik, secara tidak langsung kita membicarakan kualitas pemimpin serta karyawannya. Dan dapat dikatakan bahwa peran atau pola kepemimpinan yang diterapkan *Chef* terhadap karyawannya di dapur restoran *Les Cocottes* sangatlah baik sehingga karyawannya mampu mengeluarkan potensi atau kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

### **1.3.1 Kredibilitas Data**

Selanjutnya, setelah didapat hasil wawancara beserta pembahasan, langkah terakhir dalam penyaringan informasi adalah dengan melakukan kredibilitas data atau proses mencocokkan, membandingkan serta menggabungkan dua metode yang dipakai oleh peneliti yaitu hasil wawancara yang didapat dari para informan dengan dokumen-dokumen yang didapat selama proses magang dan dalam hal ini peneliti telah mengambil beberapa gambar seperti yang tercantum pada **lampiran 2** tentang perbandingan suasana tempat penyimpanan barang ketika ada dan tidak adanya *Chef* di dapur.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk membuktikan kredibilitas data yang didapat. Hasilnya, terdapat perbedaan yang signifikan dari hasil wawancara dengan hasil dokumentasi. Hasil wawancara membuktikan bahwa peran atau pola kepemimpinan *Chefs* sangat berpengaruh

dengan peningkatan kualitas kerja karyawannya. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan data-data yang ada di lapangan terutama jika hal ini berkaitan dengan kepuasan tamu.

Namun, pada akhirnya masih sering ditemukan beberapa kesalahan yang mencerminkan penurunan kualitas kerja karyawan. Terlebih jika *Chef* berhalangan hadir. Tak ada yang meragukan kualitas karyawan dapur restoran *Les Cocottes* dalam hal produksi makanan atau minuman karena pada dasarnya *Chef* telah melakukan seleksi ketat sebelumnya namun dalam hal internal seperti kerapihan penyimpanan barang, masih banyak ditemukan hal-hal yang dianggap kurang pantas untuk dilakukan di dapur restoran sekelas *Les Cocottes* karena kesannya para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh karena ingin dilihat oleh *Chef*.

