

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**

**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023**

**e-ISSN: 2986-6340**

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8045308>**

## **ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA POJOK CAFFE & RESTO**

**Lilis Fitriyani<sup>1</sup>, Puji Isyanto<sup>2</sup>, Dini Yani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

Email [mn20.lilisfitriyani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.lilisfitriyani@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>  
[diniyani@ubpkarawang.ac.id](mailto:diniyani@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrack**

*This study aims to analyze development needs, explain the methods used in development activities, explain the benefits of development, inhibiting factors and evaluation methods. Employees at the corner cafe & restaurant business. Employee development has important uses in increasing the motivation, personality and abilities of employees. There are several obstacles that arise, namely the lack of funds, attention from the owner/manager and adequate facilities. This research was conducted using observation and interview methods with the owner/manager and several employees. This study uses a descriptive analysis method with a qualitative approach. The results of the study show that the employee development program at the cafe & restaurant corner is carried out based on the needs of employees using two methods, namely instruction and mentoring, for evaluation it is carried out by sharing between employees and the owner. The benefits of development are fully supported by Corner Cafe & Restaurant. Pojok caffe & restaurant should provide a special and further employee development program and evaluation of development activities must be carried out formally.*

**Keyword :** *Analys, Development, Employees*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan, menjelaskan metode yang digunakan dalam kegiatan pengembangan, menjelaskan manfaat pengembangan, faktor penghambat dan metode evaluasi Karyawan pada tempat usaha pojok cafe & resto. Pengembangan karyawan mempunyai kegunaan penting dalam meningkatkan motivasi, kepribadian dan kemampuan karyawan. Terdapat beberapa penghambat yang muncul adalah kurangnya biaya, kurangnya perhatian dari owner/manager terhadap pengembangan karyawan dan fasilitas yang kurang memadai. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan pada pojok cafe & resto dilaksanakan berdasarkan kebutuhan karyawan dengan menggunakan dua metode yaitu instruksi dan mentoring, untuk evaluasi dilakukan secara sharing antara karyawan dan owner. Manfaat pengembangan di dukung penuh oleh pojok cafe & resto. Seharusnya Pojok caffe & resto menyediakan program pengembangan karyawan yang khusus dan lebih lanjut dan untuk metode evaluasi dari kegiatan pengembangan harus dilakukan secara formal.

**Kata kunci :** Analisis, Pengembangan, Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu untuk bersaing. Hal ini seiringan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga harus diringi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia karena secanggih apapun teknologi yang di miliki perusahaan tetap

akan membutuhkan jasa manusia. Agar tidak terjadi ketidak seimbangan antara teknologi dan kemampuan karyawan dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang matang agar ritme pekerjaan dapat ditingkatkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan secara terstruktur dan berkesinambungan.

Dengan melakukan pengembangan dapat membantu menciptakan lingkungan yang baik, mendukung perkembangan karyawan, mampu memperoleh keterampilan dan pemahaman yang lebih efektif, dan dapat mencapai keunggulan yang kompetitif dalam jangka panjang. Apabila perusahaan tidak memiliki perencanaan yang tidak terstruktur maka akan menciptakan risiko terhadap perusahaan.

Pengembangan karyawan merupakan hal yang penting dan sangat berpengaruh bagi perusahaan karena, dapat memperbaiki produktivitas dan kinerja, mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta dapat mengidentifikasi apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu melakukan penelitian ini yang lebih mendalam dapat mengembangkan program pengembangan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif.

Sedangkan menurut Kaswan (2016), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang. Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial.

Wicaksono (2016) menyatakan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat etos kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan apabila etos kerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut M. Karuntu, P. Mekel, R. Mile (2014) dalam penelitian berjudul : Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan diri karyawan ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

E. Kandou (2013) dalam penelitian berjudul: Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado) Penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

(Rahayu & Cahyono, 2018) yang mengungkapkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya. Terdapat persamaan pada penelitian tersebut menggunakan variable pengembangan sumber daya manusia serta variable independent etos kerja.

Pojok caffe & resto Salah satu usaha yang beroperasi dalam dunia bisnis usaha kuliner, untuk pengembangan karyawan sudah direncanakan dan dilakukan namun masih ada beberapa kendala dalam pengembangan khusus dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan hanya saja diberikan pelatihan di saat masuk kerja di mentoring oleh karyawan senior selain itu adanya kendala biaya dan waktu untuk melakukan pelatihan atau pengembangan, semua ini menjadi masalah tersendiri. Mengingat sangat pentingnya permasalahan ini, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Karyawan pada pojok caffe & resto”.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif Penelitian ini dilakukan pada Tanggal dan bulan 20 Maret 2023. Adapun dalam penelitian ini Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dan Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung primer yaitu melalui studi kepustakaan yang berhubungan objek yang akan diteliti. Obyek penelitian ini adalah pojok cafe dan Resto JL A Dahlan kaum 1 Ujung Karawang Kulon, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41311. Informan dalam penelitian digunakan untuk memperkaya kajian, terutama untuk mengungkapkan permasalahan. Informan penelitian dianggap sebagai populasi dan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Owner/Manager dan karyawan yang di jadikan sebagai sumber utama sebagai informas. Adapun pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian pada Pojok Cafe & Resto mengenai pengembangan karyawan. maka dari itu peneliti memiliki hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Motivasi : Sikap motivasi di gambarkan melalui Karyawan menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu dan pada waktu, pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan, Karyawan di berikan berupa insentif seperti bonus,promosi karir, memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan yang baik. Dan Karyawan mampu bekerja sama dengan tim dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaanya.
2. Kepribadian/ Kemampuan : Keahlian komunikasi karyawan cukup baik dengan sesama tim kerja,atasan atau terhadap pelanggan, Karyawan di tempatkan dan di tugaskan sesuai kemampuan yang dimiliki di saat proses rekrutmen karyawan di tentukan kualifikasi-kualifikasi yang di penuhi untuk menyesuaikan dengan jobdesk yang akan di tempati, Karyawan mampu menjawab pertanyaan pelanggan mengenai menu dan memberikan rekomendasi yang sesuai, Karyawan dapat bertanggung jawab dan dapat di andalkan terhadap pekerjaanya masing-masing dan Karyawan berinisiatif terhadap dalam menagambil tindakan mandiri dan berkontribusi untuk meningkatkan pekerjaannya.
3. Keterampilan : Keterampilan karyawan di tempatkan dan di tugaskan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki individu, Karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap berbagai jenis produk dan mampu menjelaskan karaktersitik setiap produk, Karyawan mampu mengoperasikan mesin atau alat produksinya, Karyawan mampu menangani situasi yang menantang keluhan pelanggan dengan sopan dan efektif dan Karyawan mampi memahami praktik kebersihan yang baik.

### Pembahasan

Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2016. 110) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang atau individu yang memengaruhi arah (direction), intensitas (intensity), dan ketekunan (persistence) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (intensity), untuk sejumlah waktu tertentu (persistence), terhadap tujuan tertentu ( direction). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, ditemukan bahwa pojok caffe & resto telah memberikan motivasi terhadap pegawai nya berupa insentif seperti bonus,promosi karir, memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan yang baik. Karyawan juga mampu menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu dan pada waktu pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Dan mampu bekerja sama dengan tim dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaanya. Hal ini akan membuat karyawan

termotivasi dan merasa di hargai atas pekerjaan yang dilakukan sehingga adanya dorongan yang membuat karyawan bersemangat terhadap pekerjaannya dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Rizki(2020) menjelaskan bahwa kepribadian individu merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam organisasi yang menerapkan tingkah laku pada diri Tujuan komunikasi adalah untuk berbagi ide dan perspektif dengan orang lain,dan menggunakan pendekatan sendiri dengan cara terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, pojok cafe & resto bahwa keahlian komunikasi karyawan cukup baik dengan sesama tim kerja,atasan atau terhadap pelanggan, Posisi karyawan bekerja di tempatkan dan di tugaskan sesuai kemampuan yang dimiliki yang dilakukan saat proses rekrutmen pojok cafe & resto menentukan kualifikasi-kualifikasi yang di penuhi oleh karyawan untuk menyesuaikan dengan jobdesk yang akan di tempati, karyawan mampu menjawab pertanyaan pelanggan mengenai menu dan memberikan rekomendasi yang sesuai, dapat bertanggung jawab dan di andalkan terhadap pekerjaannya masing-masing, selalu berinisiatif dalam mengambil tindakan mandiri dan berkontribusi untuk meningkatkan pekerjaannya. Hal ini sangat berpengaruh pada kemajuan pojok cafe & resto dimana dengan memiliki karyawan yang mempunyai kepribadian atau kemampuan yang dimiliki akan mampu bersaing dengan kompetitor yang lainnya.

Robbins (2020:10) menyatakan bahwa keterampilan adalah seperangkat praktik yang bertujuan untuk menemukan dan menggunakan sumber data intelektual dari kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap narasumber Pojok café & resto untuk keterampilan karyawan di tempatkan dan di tugaskan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki individu sehingga karyawan merasa lebih mudah dengan pekerjaannya karena memang sudah mempunyai keterampilan pada posisi pekerjaan tersebut, Karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap berbagai jenis produk dan mampu menjelaskan karaktersitik setiap produk, mampu mengoperasikan mesin atau alat produksinya, Karyawan mampu menangani situasi yang menantang keluhan pelanggan dengan sopan dan efektif, Dan Karyawan dapat memahami praktik kebersihan yang baik. Hal ini mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan berkualitas tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan sangat berkontribusi pada kepuasan kerja jika karyawan di berikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Pengembangan karyawan pada pojok cafe & resto hanya menggunakan dua metode yaitu Metode instruksi yang dilakukan dalam kegiatan pengembangan karyawan ini dilakukan dengan cara seorang karyawan baru diperintahkan melaksanakan tugas yang belum pernah atau sudah dilakukan dengan pekerjaannya dan Metode mentoring yang kedua dimana karyawan baru akan di mentori oleh karyawan senior untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan posisi tersebut. Untuk evaluasi yang diterapkan pada pojok cafe & resto yaitu menggunakan metode sharing antara karyawan dan Owner/Manager dan untuk motivasi yang diberikan pada karyawan sangat baik hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa pengembangan karyawan di pojok cafe & resto masih terbilang cukup kurang karena tidak memiliki program pengembangan yang khusus dan terstruktur sehingga tidak adanya pengembangan karyawan yang berkelanjutan dan bisa menyebabkan menurunnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan hal ini disebabkan oleh beberapa kendala yaitu seperti kurangnya perhatian

dari owner/manager dalam kegiatan pengembangan, fasilitas yang kurang memadai dan biaya yang kurang.

## Referensi

- Adam, Weddy Nur, Wan Suryani, and Eka Setia Dewi Tarigan. 2021. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2(1):41–50. doi: 10.31289/jimbi.v2i1.463.
- Anshari, S. 2021. "Analisis Seleksi Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Buana Raya Motor." (1):1–15.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23(4):804–12. doi: 10.30872/jfor.v23i4.10155.
- Control, Locus Of. 2022. "Pengaruh Kepribadian Individu Dan." 509–19. Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia )." *Jemsi* 3(6):657–66.
- Elvi, fitria. 2021. "Jurnal Ekonomi Integra." *Jurnal Ekonomi Integra* 11:91–98.
- Haryati, R. Ati. 2019. "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3(1):91–98. doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5185.
- Mubarok, Ramdanil. 2021. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(2):131–46. doi: 10.54396/alfahim.v3i2.183.
- Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana, Sudarsih Sudarsih, and Dela Audiva. 2022. "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10(S1):17–24. doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.
- Pratiwi, Henny, and Sri Lamtiur Valentina Hutagalung. 2020. "Analisis Pengembangan Karyawan Pada PT. Pasific Palmindo Industri Medan." 9(2):17–24.
- Rizka Mutiarani, Amrazi, Izhar. 2020. "Metode Obervasi Menurut Sutrisno Hadi(Dalam Sugiyono, 2017:203)." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 8(3):1–8.
- Tilon, Danny Albert. 2005. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City of Tomorrow Surabaya." *Agora* 1(3):70.
- Wahyudi, Deby Citra, and Universitas Muhammadiyah Bengkulu. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada b Today Kota Bengkulu." 4(1):89–98.
- Wibowo, Abiyyu Satrio. 2021. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii a Purwokerto." *Journal of Management Review* 5(3):655–63.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):742. doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers