

**TRAINING ANALYSIS IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF COFFEE
SHOP EMPLOYEES INTRODUCING THIS COFFEE**

**ANALISIS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
COFFEE SHOP KENALIN INI KOPI**

Rohmah Hidayati¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn21.rohmahhidayati@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,
maman.mulya@ubp.karawang.ac.id³

ABSTRACT

This study analyzes training in improving employee performance at the Coffee Shop "Kenalin Ini Kopi" in Karawang Regency. In the competitive food and beverage industry, employee performance is a key factor for success. It is anticipated that good training would increase staff members' abilities and expertise, which will affect customer service. Qualitative descriptive interviews with the owner, head Barista, and Barista were used as part of the study methodology. According to the findings, training took place three to five times a week for one to three hours each time. However, the training was still informal and less structured, causing variations in understanding the material among employees. The training material covered standard operating procedures and basic coffee making techniques, but still needed to be expanded to include advanced techniques such as latte art. The conclusion of this study is the need to develop a more organized and structured training system to improve employee performance and coffee shop competitiveness.

Keywords: Training, Employee Performance, Kenalin Ini Kopi

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Shop "Kenalin Ini Kopi" di Kabupaten Karawang. Dalam industri makanan dan minuman yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan. Pelatihan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berdampak pada layanan pelanggan. Metode penelitian menggunakan wawancara deskriptif kualitatif dengan pemilik, kepala Barista, dan Barista. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan 3-5 kali per minggu, dengan durasi 1-3 jam per sesi. Namun, pelatihan masih bersifat informal dan kurang terstruktur, menyebabkan variasi dalam pemahaman materi di antara karyawan. Materi pelatihan mencakup prosedur operasional standar dan teknik dasar pembuatan kopi, tetapi masih perlu diperluas untuk mencakup teknik lanjutan seperti latte art. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan sistem pelatihan yang lebih terorganisir dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing coffee shop.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kenalin Ini Kopi

PENDAHULUAN

Di Indonesia, Industri penyedia makanan dan minuman merupakan cabang industri potensial yang sedang mengalami perkembangan pesat dalam dunia bisnis. Dalam dunia bisnis modern yang semakin kompetitif, industri *coffee shop* menjadi salah satu sektor yang terus berkembang pesat (Tari Azizi et al., 2024: 397). Fenomena ini membuat bisnis *coffee shop*, khususnya di kota besar seperti Karawang, diprediksi akan terus mengalami pertumbuhan yang

signifikan. Dengan bertambahnya persaingan dalam industri ini, dibutuhkan barang dan layanan yang inovatif dan kompetitif agar setiap bisnis kuliner, termasuk *coffee shop*, dapat tetap bertahan dan berkembang. Peningkatan produk dan layanan di *coffee shop* juga tidak akan terlepas dari pada peran seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan merupakan investasi terbaik yang dapat dilakukan perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga dalam memastikan peran strategis dalam penyusunan dan pengelolaan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia industri ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Febriani et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pelatihan dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan bakat, keterampilan, dan pengetahuan pekerja sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efisien. Di *coffee shop*, pelatihan tidak hanya mencakup kemampuan teknis seperti menuangkan kopi dan layanan pelanggan, tetapi juga pengembangan keterampilan lunak yang penting untuk memberikan pengalaman yang memuaskan kepada konsumen.

Bisnis dibidang penyedia makanan dan minuman tersedia di berbagai wilayah, mulai dari wilayah kota hingga wilayah pedesaan. Kabupaten Karawang di Jawa Barat memiliki lokasi yang strategis untuk memulai usaha kuliner karena lokasinya yang dekat dengan wilayah Jabodetabek. Kabupaten Karawang terkenal dengan usaha kulinernya, selain menjadi pusat industri dan bisnis. Dengan 500 usaha kuliner, Kabupaten Karawang menempati peringkat kedelapan di antara kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat dalam hal restoran, rumah makan, dan kafe, menurut Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tahun 2021 (Safya et al., 2024: 370).

Bagi bisnis yang ingin berkembang di era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi prioritas utama, terutama di sektor jasa makanan. Operasional setiap perusahaan sangat bergantung pada sumber daya

manusianya. Mereka berperan penting dalam menentukan seberapa baik kinerja suatu bisnis. Sumber daya manusia berkualitas tinggi harus dikembangkan dan dipertahankan oleh bisnis. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, teoritis dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan (Safya et al., 2024: 371). Memberikan pelatihan individual dan berkelanjutan kepada karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan karyawan yang efektif. Kedua elemen ini berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang akan membantu kesuksesan bisnis (Yuzarni et al., 2022: 45-46).

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya, yang merupakan komponen penting dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen memberikan perhatian besar pada pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan berlomba-lomba membangun program pelatihan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan ini. Latihan tidak selalu berjalan sesuai rencana; terkadang, masalah implementasi muncul. Kinerja program pelatihan bergantung pada sejumlah elemen, salah satunya adalah memastikan pelatihan memenuhi persyaratan perusahaan dan karyawannya. Agar program pelatihan berhasil, analisis dasar persyaratan pelatihan harus dilakukan (Faujiah et al., 2023: 319).

Penelitian ini berfokus pada pelatihan kinerja karyawan disalah satu kafe yang berlokasi di daerah Kabupaten Karawang yaitu *Coffee shop* "Kenalin ini Kopi". Pemilihan *Coffee shop* "Kenalin

Ini Kopi" tidak terlepas dari adanya permasalahan pelatihan yang dirasakan oleh para pegawainya terkhusus pelatihan yang diberikan kepada Barista. Pada setiap perusahaan pasti memiliki masalah, dalam kegiatan permasalahan tersebut mengenai pelatihan karyawan yang dinilai kurang efektif yang memungkinkan dapat menghambat kinerja karyawan. Permasalahan pelatihan yang dirasakan yaitu mengenai durasi pelatihan dan materi pelatihan yang monoton. Pelatihan karyawan adalah salah satu hal krusial yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila permasalahan tersebut tidak segera diperbaiki ditakutkan akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh pekerja di *coffee shop* Kenalin ini kopi kepada para pelanggannya. Peran para karyawan sebagai sumber daya merupakan aset penting perusahaan dalam strategi pengembangan untuk keberlangsungan usaha.

Tabel 1. Data Empirik

No	Indikator Penilaian	Keterangan	Target	Capaian
1.	Pemahaman prosedur operasional	Menilai seberapa baik barista memahami SOP	95%	80%
2.	Keterampilan dasar pembuatan kopi	Menilai kemampuan dalam membuat kopi dasar	95%	78%
3.	Teknik pelayanan pelanggan	Menilai kualitas pelayanan kepada pelanggan	95%	85%
4.	Kebersihan area kerja	Menilai seberapa bersih dan rapi area kerja	95%	90%
5.	Kemampuan pengoprasian mesin	Menilai keterampilan dalam menggunakan mesin kopi	95%	80%
6.	Kerjasama tim	Menilai kemampuan bekerja sama tim	95%	91%
7.	Responsif terhadap masukan	Menilai seberapa baik barista menerima dan menerapkan masukan	95%	91%

Sumber: Arsip Kenalin Ini Kopi 2024

Pada data tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan Kenalin Ini Kopi pada tahun 2024 belum sepenuhnya memenuhi target. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang kurang optimal. Dari hasil pembahasan di atas penelitian ini berfokus untuk menganalisis apakah program pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi

kinerja karyawan di *Coffee shop* Kenalin Ini Kopi. Dengan pesatnya perkembangan dibidang pelayanan makanan dan minuman, *coffee shop* harus menyelenggarakan program pelatihan yang terdefinisi dengan baik dan terorganisasi yang menjawab tuntutan saat ini dan masa mendatang. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas pelatihan dalam mendukung peningkatan kinerja khususnya di *Coffee Shop* Kenalin Ini Kopi dengan judul **“Analisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Coffee Shop Kenalin Ini Kopi”**. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, tentang kondisi pelatihan yang di alami para karyawan *coffee shop* Kenalin Ini Kopi.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Menurut Mary Parker Follet memiliki definisi tersendiri mengenai manajemen yaitu sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Ini menyiratkan bahwa tugas seorang manajer adalah mengatur dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robert L. Kats dalam (Helmi et al., 2022: 7) yang mendefinisikan manajemen adalah suatu profesi yang menuntut persyaratan tertentu. Seorang manajer setidaknya harus memiliki tiga kemampuan dan keahlian yang hakiki, yaitu kompetensi secara sosial, teknikal, dan sosial (hubungan manusiawi). (Helmi et al., 2022: 7).

George R. Terry dalam bukunya yang berjudul *“Principles of Management”*, mengungkapkan jika pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama atau melalui upaya orang lain disebut manajemen. Terry memperkenalkan bahwa terdapat empat

fungsi dasar manajemen, yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*).

Berdasarkan pengertian diatas mengenai manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan yang berfokus pada pengaturan dan pengelolaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Manajemen adalah sebuah istilah yang sering dipakai dalam dunia bisnis pada dasarnya juga dipakai dalam segala kegiatan organisasi. Manajemen yang baik tidaknya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan, pengembangan karyawan, dan penciptaan nilai bagi semua yang terlibat atau memiliki kepentingan.

Midle Theory

Menurut (Sungkono, 2020: 181) Perencanaan, mobilisasi, dan pengendalian merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang juga mencakup perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan evaluasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan.

Menurut (Ichsan et al., 2021: 4) Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan perefleksian pengembangan signifikansi yang berhubungan dengan pengelolaan orang-orang di dalam organisasi. (Ichsan et al., 2021: 4).

Menurut (Fika et al., 2024: 252) Sumber daya manusia dalam hal ini seperti individu yang bekerja sebagai pengagas suatu organisasi dan memiliki fungsi sebagai asset yang harus diberikan pelatihan dan dikembangkan kemampuannya (Fika et al., 2024: 252).

Menurut Husaini & Utama mengemukakan bahwa, untuk mencapai tujuan organisasi, pribadi, dan sosial,

manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengelolaan tenaga kerja atau pekerja, membayar mereka, mengintegrasikan mereka, mengembangkan mereka, dan mengakhiri pekerjaan mereka (Husaini et al., 2021: 62).

Dari beberapa pengertian di atas diperoleh kesimpulan jika manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan prosedur untuk menyelesaikan masalah dalam semua aktivitas karyawan untuk membantu operasi sumber daya manusia dan membantu bisnis atau organisasi mencapai tujuannya.

Applied Theory

Teori Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja agar menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan. Mangkuprawira mendefinisikan pelatihan adalah proses memberikan pengetahuan dan mengajarkan keahlian serta sikap kepada karyawan agar semakin terampil dan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar. Notoadmodjo, di sisi lain, menjelaskan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang meningkatkan keterampilan anggota staf dalam suatu organisasi dan dapat menghasilkan perubahan perilaku yang nyata (Wijonarko et al., 2020: 38).

Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan sumber daya manusia, terutama mengingat lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan beragam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat meningkatkan produktivitas bisnis, program pelatihan dirancang untuk memberikan keuntungan substansial bagi karyawan. Produktivitas kerja, juga dikenal sebagai efisiensi karyawan, diperlukan untuk

mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kuantitas *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berfungsi sebagai dasar untuk mengukur kinerja produktivitas, bukan sekadar serangkaian angka (Kosdianti et al., 2021: 142-143).

Saat memilih pendekatan pelatihan, ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan, termasuk ukuran dan kapabilitas organisasi. Pelatihan dapat diberikan secara daring atau di luar perusahaan oleh organisasi besar, yang seringkali tersebar di berbagai wilayah. Perangkat pelatihan organisasi tersedia untuk usaha kecil dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit. Ini berarti pelatihan dapat dilakukan secara langsung dengan pelatih dari dalam atau luar perusahaan (Ramadhani et al., 2023: 87).

Perusahaan dapat memikirkan penerapan sistem pelatihan yang tepat dan sesuai untuk para karyawannya. Pelaksananya juga harus dilakukan secara konsisten sampai terlihat hasil yang nyata. Tujuan program pelatihan adalah untuk memungkinkan perusahaan melacak dan mengevaluasi kinerja pekerja dari waktu ke waktu. Perusahaan dapat menilai efektivitas program dan menentukan pelatihan mana yang perlu lebih difokuskan. Dalam hal ini perusahaan bisa mengembangkan program pelatihan dengan menerapkan metode-metode terpopuler atau menarik untuk para karyawannya.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut (Sungkono, 2020: 185) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan mengacu pada pengukuran prestasi berdasarkan kriteria atau standar yang ditetapkan oleh

perusahaan. Berfungsi sebagai interaksi kemampuan dan motivasi dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh suatu kelompok atau individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan wewenangnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Wewenang dan tanggung jawab tersebut haruslah bermoral dan etis serta sah secara hukum. Perusahaan harus memantau kinerja karyawannya untuk melihat apakah mereka telah memenuhi tanggung jawab dan tugasnya dengan cara yang memenuhi harapan. Penilaian kinerja dapat menentukan apakah perusahaan dapat mempertahankan atau memutuskan hubungan kerja karyawannya (Ruhayat et al., 2022: 94).

Kinerja karyawan di sebuah organisasi akan dinilai melalui sebuah evaluasi untuk mengetahui sejauh mana efektivitas produktivitas yang dijalani. Evaluasi kinerja merupakan suatu sistem evaluasi formal yang dilaksanakan suatu organisasi yang perlukan dalam melakukan penilaian kinerja individu dalam suatu rentang waktu tertentu yang ditetapkan dengan melakukan perbandingan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan sebelumnya. Organisasi sering melakukan evaluasi kinerja karyawan sebagai sarana pengembangan staf. Hasil evaluasi digunakan untuk memutuskan apa yang perlu dilakukan untuk memajukan dan mendukung karier personel yang terlibat (Abdullah, 2014: 94).

Maka, kinerja karyawan adalah hasil atau nilai pekerjaan yang telah dilakukan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi dalam berbagai tujuan yang bervariasi, salah satunya dipengaruhi tujuan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan dinamis dan orientasi karyawan. Di

dalam organisasi kinerja karyawan akan diukur atau dievaluasi guna memastikan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Organisasi dapat melakukan manajemen kinerja untuk memfokuskan produktivitas dan efisiensi dengan menjalankan strategi kerja, untuk menghasilkan daya saing yang berkelanjutan untuk mendorong pendapatan dan menurunkan biaya.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pelatihan dalam ruang lingkup yang lebih luas dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan kemampuan. Berfokus pada pengembangan secara umum untuk jangka panjang perusahaan. Kegiatan pelatihan diperuntukkan untuk menyiapkan individu memegang tanggung jawab yang berbeda atau bahkan lebih tinggi dalam suatu organisasi (Cahya et al., 2021: 231).

Pemahaman mengenai pelatihan adalah bahwa pelatihan tidak hanya sekadar kegiatan rutin, tetapi merupakan investasi strategis yang berfokus pada pengembangan individu dan peningkatan kinerja organisasi. Pelatihan membekali karyawan untuk menangani lebih banyak tanggung jawab dan tantangan di masa depan dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan mereka. Untuk mencapai hasil jangka panjang terbaik, perusahaan harus memasukkan program pelatihan berkelanjutan ke dalam rencana pengembangan sumber daya manusia mereka. Tim yang telah menerima pelatihan yang efektif akan lebih cakap, kreatif, dan fleksibel.

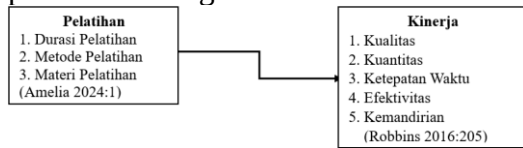
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Badri Ikhsan, 2021 berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon” bertujuan untuk mengetahui keterlibatan antara pelatihan dan kompensasi pada kinerja karyawan pada sebuah warung dan *cafe* di Cirebon. Salah satu hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan persepsi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan yang data nya dikumpulkan dari 50 karyawan warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon. Adapun persamaan dalam penelitian adalah variabel mengenai pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di Warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon (Ikhsan, 2021: 229).

Pelatihan merupakan sarana ampuh yang bisa dilakukan oleh pebisnis untuk bisa mengatasi masalah bisnis masa depan yang penuh tantangan dan perubahan. Pada penelitian sebelumnya (Kosdianti et al., 2021: 148) terbukti di PT. Satria Piranti Perkasa menyatakan sangat setuju bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan sudah terbukti baik untuk para klien yang bekerja sama. Penguat fondasi karyawan untuk berkomitmen adalah dengan memberikan pengembangan diri melalui pendidikan atau pelatihan peningkatan keterampilan. Dengan manfaat pelatihan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan layak menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dibangun kerangka berpikir untuk penelitian ini. Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan apabila

digambarkan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan wawancara dan dokumentasi untuk menganalisis pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Coffee Shop Kenalin Ini Kopi. Sebagai instrumen yang efektif, peneliti perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang teori dan pengetahuan yang relevan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan, menganalisis, mendokumentasikan, dan menginterpretasikan subjek penelitian dengan lebih jelas. Pertanyaan berfokus pada pelatihan dan kinerja. Peneliti akan mencari kesamaan dan pola dalam tanggapan partisipan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang persepsi pelayanan Barista. Data wawancara akan dianalisis secara kualitatif melalui pengkodean dan pengelompokan tema, memberikan wawasan mendalam untuk merumuskan strategi pelayanan Barista yang efektif. Tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya, yang memaparkan dengan detail suatu data yang diteliti (Nursapia, 2020: 96-97).

Pada subyek penelitian (informan) yaitu:

1. Informan Utama: Pemilik usaha *coffee shop* yang terlibat dalam penentuan atau pemilihan jadwal pelaksanaan program pelatihan.
2. Informan Kunci: Kepala Barista yang bertanggung jawab atas kegiatan sehari-hari

3. Informan Tambahan: Para karyawan/Barista yang terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan dan pemilik usaha Kenalin Ini Kopi Karawang, yang beralamatkan di JL. Puri Teluk Jambe No. 12, Telukjambe, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan empat orang informan yang terdiri dari pemilik, kepala Barista, dan Barista yang mendapatkan pelatihan Barista di Coffee Shop Kenalin Ini Kopi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Hasil dari wawancara dengan para Barista dan pemilik ada beberapa *point* terkait pelatihan yang diberikan. Pelaksanaan pelatihan di Kenalin Ini Kopi Karawang dilakukan secara berkala dengan frekuensi sekitar 3 hingga 5 kali per minggu, dengan durasi 1 hingga 3 jam per sesi. Para informan menyebutkan bahwa pelatihan berlangsung cukup rutin, meskipun tidak sepenuhnya terstruktur. Metode pelatihan yang diterapkan bersifat langsung melalui praktik kerja dan sistem mentoring oleh pemilik maupun kepala Barista. Semua informan menyampaikan bahwa pelatihan dilakukan secara bertahap dan intensif sejak awal masuk kerja.

Materi pelatihan yang diberikan meliputi pengenalan visi dan misi usaha, standar operasional prosedur (SOP), penempatan dan penyimpanan alat serta bahan baku, penggunaan mesin *espresso* dan *grinder*, serta keterampilan dasar dalam membuat minuman kopi. Karyawan juga diajarkan teknik pelayanan kepada pelanggan dan menjaga kebersihan area kerja. Namun, terdapat perbedaan pandangan terkait kelengkapan materi pelatihan. Beberapa

informan menilai materi yang diberikan sudah cukup, sementara yang lain menganggap masih perlu pendalaman, terutama dalam aspek seperti *latte art* dan jenis-jenis kopi.

Pembahasan

1. Durasi Pelatihan di Kenalin Ini Kopi Karawang

Seluruh informan menyampaikan bahwa durasi pelatihan di Kenalin Ini Kopi Karawang berlangsung sekitar 3–5 kali per minggu dengan lama waktu antara 1 hingga 3 jam per sesi. Dari jawaban informan yang bernama Apip Afriyansah, terlihat bahwa durasi pelatihan secara kuantitatif cukup intens, namun belum dibarengi dengan konsistensi pelaksanaan. Perbedaan durasi yang disebutkan oleh para informan menandakan bahwa pelatihan tidak memiliki pedoman waktu yang seragam. Durasi pelatihan yang fleksibel memang bisa memberikan keleluasaan, namun hal ini juga berpotensi mengganggu pencapaian hasil yang optimal jika tidak diatur dengan baik. Pelatihan yang terlalu singkat dapat menyebabkan pemahaman materi tidak maksimal, sedangkan pelatihan yang terlalu lama tanpa struktur yang jelas juga bisa menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan antara frekuensi dan kedalaman pelatihan dengan durasi yang terencana agar hasil pembelajaran menjadi efektif dan efisien.

2. Sistem Pelatihan di Kenalin Ini Kopi Karawang

Pelatihan karyawan di Kenalin Ini Kopi Karawang dilakukan dengan pendekatan yang bersifat langsung dan praktik (*on-the-job training*), di mana karyawan dibimbing secara intensif oleh pemilik atau kepala Barista. Metode ini dinilai kurang tepat karena kurang memenuhi dengan kebutuhan

keterampilan teknis yang diperlukan dalam industri kopi, seperti penggunaan mesin dan pelayanan pelanggan. Pelatihan langsung memungkinkan karyawan memahami pekerjaan secara konkret dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Namun, sistem ini masih bersifat informal dan belum terstandarisasi dengan baik, karena seluruh proses pelatihan masih bergantung pada pengalaman dan kemampuan pemilik serta kepala Barista. Minimnya struktur dan dokumentasi pelatihan menyebabkan adanya perbedaan persepsi antar informan mengenai pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan berjalan, belum ada sistem manajemen pelatihan yang jelas, seperti kurikulum, jadwal, atau indikator keberhasilan pelatihan. Agar pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan konsisten, dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan pelatihan yang lebih profesional, termasuk evaluasi secara berkala terhadap hasil pelatihan.

3. Materi Pelatihan di Kenalin Ini Kopi Karawang

Materi pelatihan yang diberikan di Kenalin Ini Kopi mencakup aspek dasar dalam operasional *café*, seperti pengenalan visi dan misi usaha, SOP, penempatan alat dan bahan, serta keterampilan dasar seperti pengoperasian mesin *espresso*, *grinder*, dan teknik dasar pembuatan kopi. Materi ini cukup relevan untuk membekali karyawan baru dengan kemampuan teknis dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan harian. Namun, dari sudut pandang beberapa informan, materi ini masih belum mencakup secara menyeluruh aspek penting lainnya, seperti pemahaman tentang jenis-jenis kopi, teknik lanjutan seperti *latte art*, dan standar pelayanan pelanggan yang lebih profesional.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan analisis mendalam terhadap Barista di *coffe shop* Kenalin Ini Kopi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Durasi pelatihan yang diberikan berkisar antara 3–5 kali dalam seminggu dengan waktu pelatihan 1 hingga 3 jam per sesi. Meskipun dari segi frekuensi terlihat cukup intens, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya konsisten dan merata. Hal ini menunjukkan perlunya penjadwalan dan manajemen waktu pelatihan yang lebih terorganisir agar efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan.
2. Pelatihan karyawan di Kenalin Ini Kopi Karawang telah dilaksanakan dengan pendekatan langsung melalui praktik kerja dan sistem mentoring. Pelatihan ini dinilai cukup efektif dalam memberikan keterampilan dasar kepada karyawan, namun masih bersifat informal dan belum memiliki struktur atau sistem pelatihan yang terstandarisasi. Meskipun begitu, pelatihan tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan semangat kerja karyawan.
3. Materi pelatihan yang diberikan mencakup aspek dasar seperti SOP, pengoperasian alat, dan pembuatan kopi. Namun, materi tersebut masih terbatas dan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan secara menyeluruh. Dibutuhkan penyusunan materi pelatihan yang lebih lengkap dan terstruktur, mencakup teknik lanjutan serta pemahaman produk yang lebih mendalam agar karyawan dapat berkembang secara optimal dalam pekerjaan mereka.

Implikasi

1. Manajemen perlu menyusun jadwal pelatihan yang konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional serta kemampuan belajar karyawan. Penyesuaian durasi pelatihan dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas waktu akan meningkatkan fokus dalam penyampaian materi. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik akan menghindari kejenuhan karyawan dan meningkatkan hasil pembelajaran.
2. Diperlukan pengembangan sistem pelatihan yang lebih terstruktur dan formal di Kenalin Ini Kopi Karawang. Hal ini mencakup penyusunan program pelatihan yang terencana, pendokumentasian proses pelatihan, serta evaluasi berkala terhadap efektivitasnya. Dengan adanya sistem yang jelas, pelatihan tidak hanya bergantung pada pengalaman pemilik atau kepala Barista, tetapi juga dapat diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan baru maupun lama.
3. Penyusunan materi pelatihan yang lebih lengkap dan bertingkat sangat penting untuk menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Materi pelatihan perlu diperluas, tidak hanya pada aspek teknis dasar, tetapi juga meliputi teknik lanjutan seperti *latte art*, pelayanan pelanggan yang profesional, serta pemahaman tentang karakteristik berbagai jenis kopi. Hal ini akan meningkatkan nilai kompetitif *café* serta memperluas peluang jenjang karier bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (1st ed., Vol. 1). Aswaja Pressindo.
- Amelia Junianti, Sungkono, Maman Mulya karma. “Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi.” ... (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* ..., vol. 9, no. 3, 2022, pp. 1224–32, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/43290%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/43290/40261>).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.861>
- Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318–321. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.150>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–319. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Helmi, S., & Ariana, S. (2022). *Manajemen Perusahaan* (D. Mellita, Ed.; 1st ed.). Jejak Pustaka.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Manusia (MSDM)* (1st ed., Vol. 1). Sentosa Deli Mandiri.
- Ikhsan, B. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon*. Universitas Islam Indonesia.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
- Nursapia. (2020). *Penelitian Kualitatif* (1st ed., Vol. 1). Wal ashri Publishing.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, Mukhtar, A., Fadhilah, N., Istiqamah, H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., Junitasari, & Tawil, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi* (1st ed., Vol. 1). Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1>
- Safya, T. N., Muharam, & Yusiana, E. (2024). Strategi Pengembangan Kedai Kopi Sanggabuana pada BUMDes Buana Mekar di Kecamatan Tegalwaru Kabupaten

- Karawang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawas*(Amelia Junianti, Sungkono)*an Agribisnis*, 10(1), 369–378.
- Sungkono, A. T. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PUPUK DI KARAWANG. 4(2), 176–203.
- Tari Azizi, C., & Afnina. (2024). Analisis Manajemen CRM Pada Peningkatan Loyalitas Customer Coffee Shop. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 390–401.
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 35–46.
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 5(1), 39–48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>