

## Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Amanda Cafe

Miftahol Arifin<sup>1\*</sup>, Syaiful Anwar<sup>2</sup>, Endang Widyastuti<sup>3</sup>, Bambang Hermanto<sup>4</sup>

Universitas Wiraraja

Email: <sup>1</sup>[\\*1miftaholarifin@wiraraja.ac.id](mailto:miftaholarifin@wiraraja.ac.id), <sup>2</sup>[syaifulanwar@wiraraja.ac.id](mailto:syaifulanwar@wiraraja.ac.id), <sup>3</sup>[endangfe@wiraraja.ac.id](mailto:endangfe@wiraraja.ac.id),  
<sup>4</sup>[bambang@wiraraja.ac.id](mailto:bambang@wiraraja.ac.id)

Diterima: 13 November 2023 | Disetujui: 24 November 2023 | Dipublikasikan: 09 Desember 2023

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan perusahaannya dengan baik. Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan perusahaan yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Budaya-budaya yang kuat menekankan para karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut, budaya-budaya dengan nilai yang kuat tersebut membatasi ukuran-ukuran nilai dan gaya yang dapat diterapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar, sehingga diperlukan suatu strategi untuk pengembangan sumber daya manusia. Tahapan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari saat rekrutmen, pengalaman kerja dan mengikuti beberapa pelatihan dan pendidikan berjenjang. Budaya organisasi dapat menjadi pembentuk cara kerja serta karakter karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan demi cara kerja yang lebih efisien dan lebih menguntungkan. Tetapi perlu adanya perubahan budaya organisasi untuk menyesuaikan zaman dan menyesuaikan lingkungan yang juga ikut berkembang. Kegunaan mengikuti lingkungan yang ada adalah agar dapat diterima oleh masyarakat dengan baik.

**Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Budaya Organisasi; Kinerja.**

### Abstract

*This research evaluates the Human Resources Development (HRD) strategies for farmers in the Lenteng District, with a focus on improving production efficiency, farmer Human resources are the most important factor as a support for a company to achieve the desired goals. Without human resources, the company cannot carry out its activities or company activities properly. With complete facilities as well as advanced technology and large costs used, there will be no price if there are no important factors in the life of the company, namely human resources to maintain, maintain and make the best use of the facilities and facilities that have been provided properly. A strong organizational culture increases behavioral consistency. Strong cultures emphasize employees to be able to adapt to the values contained in these cultures, cultures with strong values limit the values and styles that can be applied. The method used in this research is descriptive qualitative. The results of this study indicate that human resources are fundamental, so a strategy is needed for*

*human resource development. The stages of human resource development start from the time of recruitment, work experience and following several tiered training and education. Organizational culture can shape the way of working and the character of employees to suit the company's goals for a more efficient and more profitable way of working. But there needs to be a change in organizational culture to adapt to the times and adapt to the environment that is also developing. The advantage of following the existing environment is to be well received by the community.*

**Keywords:** *Human Resources; Organizational Culture; Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan perusahaannya dengan baik. Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan perusahaan yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi (Qomariah et al., 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana (Santoso & Alawiyah, 2021).

Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu mendapatkan sumber daya manusia yang diangkat menjadi pekerja pada sebuah organisasi/ perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan untuk memberi upah kepada yang bersangkutan. (Sutrisno, 2023). Untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Di dalam sebuah perusahaan dibentuknya suatu organisasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan

menjadi alat ukur efektivitas, efisiensi serta mutu dari sebuah perusahaan yang bersangkutan (Supeni et al., 2023).

Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Untuk itu Amanda cafe selalu menyamakan persepsi dan fokus untuk satu tujuan yang sama yakni memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta menjadikan perusahaan semakin maju. Karena selama ini seluruh karyawan Amanda cafe masih belum bisa bekerja sama secara maksimal dalam organisasi. Untuk itu pengembangan terhadap karakter karyawan sangat perlu dilakukan dengan tujuan mencapai target yang diinginkan. Karena penataan terhadap budaya organisasi memang sulit untuk dilakukan dan selalu penuh dengan kendala. Walaupun diketahui bersama bahwa budaya organisasi sangat memegang peran penting dalam suatu kemajuan Amanda Cafe. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku (Fathiah et al., 2021).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan pada penelitian terdahulu ditemukan kesenjangan empiris seperti penelitian (Basrie, 2018)) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan tetapi penelitian (Pranata, 2018) yang meneliti kinerja karyawan menemukan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, begitupun penelitian yang dilakukan (Pranata, 2018) menemukan bahwa pengembangan sumberdaya manusia ada pengaruh pada kinerja karyawan, akan tetapi sebaliknya ada temuan yang dilakukan oleh (Fitri Anggreani, 2021), dkk (2023) pada PT. Green Global sarana tidak adanya pengaruh antara pengembangan sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan (Hafidzi et al., 2023).

Budaya-budaya yang kuat menekankan para karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut, budaya-budaya dengan nilai yang kuat tersebut membatasi ukuran-ukuran nilai dan gaya yang dapat diterapkan. Suatu organisasi memperkerjakan individu-individu yang beragam karena ingin memiliki kelebihan-kelebihan alternatif yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja, akan tetapi kelebihan-kelebihan yang beragam ini terserap ke dalam budaya yang lebih kuat karena para pekerja berupaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang lebih kuat di Amanda café (Prastyowati et al., 2021).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian kualitatif, ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2016)

### **Teknik pengumpulan data**

#### **Obsevasi**

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan secara langsung untuk melihat keadaan objek agar peneliti dapat mengumpulkan data yang diharapkan sesuai dengan penelitian

#### **Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan dan tertulis yang berbentuk rumusan masalah kepada subjek penelitian. Pada saat pengajuan pertanyaan, peneliti dapat berbicara

berhadapan langsung dengan responden, atau bila hal tersebut tidak bisa dilakukan, maka juga bisa melalui alat komunikasi.

### **Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental terkait Amanda cafe yang berlokasi di kabupaten sumenep

### **Teknik analisis data**

Reduksi data Mereduksi berarti merangkum atau memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, yang berkaitan dengan pembahasan yaitu pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Amanda cafe. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Satoto, 2023).

Penyajian data Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data atau menyajikan data yang sesuai dengan apa yang diteliti yaitu pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja amanda cafe. Dengan penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya (Cahyono & Rachmaniyah, 2020).

Kesimpulan langkah terakhir dari tahap ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Setelah proses reduksi data lalu penyajian data diolah maka berdasarkan informasi penyajian data akan ditarik kesimpulan sesuai fenomena di lapangan mengenai pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan amanda café (Sanosra et al., 2022).

### **Informan penelitian**

Informan kunci, informan utama dan informan pendukung yang dipilih berdasarkan kriteria yaitu *purposive sampling*

### **Uji keabsahan data**

Uji *kredibilitas* data (uji internal), uji *transferability* data (uji eksternal), uji *dependability* data (uji *reabilitas*), uji *confirmability* (uji objektivitas)

## **HASIL**

Untuk mencapai suatu tujuan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Amanda Cafe, maka pengalaman kerja merupakan dasar terciptanya pelayanan publik yang baik sehingga a karyawan tersebut berkesempatan dalam pengembangan kapasitas untuk posisi jabatan yang strategis. Pembelajaran yang berasal dari pengalaman kerja karyawan sangat menjadi penentu kualitas pelayanan publik (Setianingsih & Nursaidah, 2023). Hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan oleh Amanda cafe untuk pengembangan kapasitas sumber daya terhadap karyawan. Dimana ada korelasi antara pengalaman dan juga kinerja. Karena sampai pada titik tertentu, para karyawan akan lebih berkompeten dipekerjaannya manakala para karyawan tersebut menimba pengalaman (Santoso & Aprillianto, 2019). Hal ini memiliki kebaikan dengan adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan hal yang sangat berharga, maka seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga pegawai tersebut tetap betah bekerja pada organisasi dengan harapan bahwa sewaktu-waktu ia akan dilakukan pengembangan kapasitas (Hafidzi & Qomariah, 2022).

Hal tersebut merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk dapat mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan maka kebijakan yang diambil sebagai pengembangan kapasitas sumber daya karyawan, peneliti mewawancarai Bapak Imam Mulyadi selaku owner Amanda Cafe mengatakan bahwa:

*“Dalam mengembangkan kapasitas sumber daya terhadap karyawan, kami melakukan pengklasifikasian terhadap semua karyawan, mulai dari pengalaman kerja dan beberapa latar belakang lainnya. Hal itu dilakukan untuk memudahkan dalam pengidentifikasian untuk langkah selanjutnya dalam pengembangan kapasitas terhadap karyawan. Seperti pelatihan keuangan, studi banding ke cafe luar kota yang sudah memiliki pelanggan yang begitu banyak, termasuk mengikuti seminarbisnis.”* (hasil wawancara 13/09/2023)

Kapasitas atau kemampuan individu merupakan kesanggupan atau kecakapan yang berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja (Qomariah et al., 2016). Jadi, pengembangan kapasitas adalah upaya meningkatkan kemampuan individu agar mereka memiliki kemampuan yang lebih agar lebih produktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain itu, Bapak Eko Wahyudi selaku Sistem manajer Amanda Cafe menambahkan bahwa:

*“Pelaksanaan pengembangan kapaitas sumber daya terhadap karyawan yang akan dilakukan pada karyawan telah ada pada data base organisasi, sehingga yang dapat menjadi sumber informasi bagi manajer sebelum melakukan pengembangan kapasitas terlebih dahulu mengenai karakter dari seorang karyawan dan juga pengalaman yang dimiliki. Dimana hal ini merupakan bagian paling penting untuk dapat dilaksanakannya suatu pengembangan kapasitas pada seorang karyawan.* (hasil wawancara 18/09/2023).

Dengan bertambahnya pengalaman pada seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula setiap pengetahuan, dan kinerjanya dalam hal pengabdian terhadap pekerjaan dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka akan berpengaruh juga pada kinerja seorang karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya (Cahyono, 2020).

Lebih lanjut, hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Siti Umyana selaku bagian Keuangan Amanda Cafe yang menyampaikan bahwa:

*“Pengalaman kerja atau pembelajaran yang seringkali digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk dapat dilaksanakannya pengembangan kapasitas sumber daya terhadap karyawan. Sehingga seorang karyawan diharapkan mampu untuk dapat memiliki kemampuan yang tinggi, dan juga gagasan yang luas”* (hasil wawancara 122/09/2023).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kapasitas dimana pengalaman kerja disini dilihat dari lamanya waktu seorang karyawan bekerja di organisasi atau instansi pemerintah yang menganggap bahwa karyawan akan dianggap sebagai pembimbing bagi karyawan dan memiliki pengetahuan yang lebih banyak khususnya di dunia kerja pada suatu organisasi tersebut (Indarto et al., 2022). Selain itu, untuk memperkuat data yang diperoleh peneliti juga melakukan wawancara kepada informan pendukung yaitu salah satu karyawan yang telah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, Bapak santoso selaku karyawan Amanda Cafe yang menegaskan bahwa:

*“Untuk dapat melaksanakan pengembangan kapasitas, hal yang paling utama yang saya tanam dalam diri saya yaitu dengan cara bekerja keras. Tentunya*

*dengan hal tersebut pimpinan akan menilai dan memberikan keputusan untuk apa yang telah saya lakukan. Tentu saja, pengalaman yang saya miliki juga menjadi penilaian dari seorang pemimpin untuk dapat dilaksanakannya pengembangan kapasitas. Setidaknya saya sudah bekerja keras dan berusaha melaksanakan apa yang diperintahkan oleh manajer".* (hasil wawancara 24/09/2023).

Maka dari itu, tingkat pengalaman disini seringkali yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk dilaksanakannya suatu pengembangan kapasitas pada seorang karyawan. Karena dengan adanya pengalaman, dapat menunjukkan pula seberapa lama usia kerja karyawan yang nantinya akan disesuaikan dengan kualifikasi pekerjaannya, Dari adanya pelaksanaan pengembangan kapasitas sumber daya terhadap karyawan yang diadakan oleh Amanda Cafe, adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh seorang karyawan yang ingin dipengembangan kapasitas jabatannya, seperti adanya tuntutan pekerjaan dan juga pengalaman yang cukup. Sehingga pelaksanaan pengembangan kapasitas sumber daya terhadap karyawan sedikit terkendala (Qomariah, 2012).

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak rudianto selaku karyawan yang kemudian mendapatkan pembelajaran untuk pengembangan sumber daya manusia menyampaikan menyatakan bahwa:

*"Dalam pelaksanaan suatu pengembangan kapasitas sumber daya manusia, apabila berbicara mengenai kendala, tentu saja kendala itu pasti ada. Terutama mengenai tuntutan pekerjaan serta pengalaman yang cukup, dimana tidak semua karyawan memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan persyaratan yang ada. Tetapi pimpinan yang harus dapat mengambil keputusan dengan bijak memilih yang terbaik dari yang terbaik. Setidaknya yang mendekati baik, bentuknya dapat berupa studi banding, pelatihan."* (hasil wawancara 24/09/2023).

Hal ini menjadi salah satu kendala bahwa seorang karyawan memang harus dituntut untuk berpengalaman pada suatu pekerjaan. Masalah keterbatasan sumber daya manusia yang merupakan pelaku utama dalam kegiatan suatu organisasi dengan tujuan organisasi akan dicapai apabila seorang karyawan tersebut bersedia melakukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut (Qomariah et al., 2022). Mengingat untuk memiliki seorang karyawan yang berpengalaman di dunia kerja merupakan suatu hal yang menjadi prioritas setiap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yang dikuatkan dengan hasil observasi di lapangan, memang benar bahwa dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas sumber daya manusia terhadap karyawan harus memiliki pengalaman atau pembelajaran yang merupakan salah satu dasar bagi seorang manajer untuk dapat memberikan penilaian dan juga sebagai tolak ukur untuk dapat memberi keputusan bagi setiap karyawan yang akan dilaksanakan pengembangan kapasitas sumber daya terhadap karyawan (Susbiyani et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Amanda Cafe dengan ownwer Amanda Cafe, manajer, bagian Keuangan, dan karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap karyawan dengan menitik beratkan terhadap peraturan organisasi dan pengalaman kerja serta metode pembelajaran atau pengalaman kerja sebagai tolak ukur dilaksanakannya pengembangan kapasitas sumber daya cukup efektif. Sumber daya karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet. Oleh karena itu, sumber daya karyawan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan

untuk mewujudkan profesional karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pelayan kepada publik. Disisi lain sumber daya karyawan dapat dilihat juga dari dua segi yakni aspek kuantitas dan kualitas berdasarkan persoalan diatas, bahwa sumber daya karyawan merupakan sesuatu yang dimiliki seorang karyawan yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sumber daya karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya karyawan perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan yang diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui metode pengembangan dalam pengembangan sumber daya aparatur pada karyawan amanda cafe memang sudah berjalan dengan baik dan cukup efektif. Untuk itu sebagai karyawan yang bekerja agar dengan adanya penelitian ini sebagai input bagi usaha bisnis khususnya agar bisa membenahi dan memperbaiki program pengembangan sumber daya manusia agar kedepannya bisa lebih baik dengan beberapa evaluasi.

Lebih lanjut, hal ini juga dibenarkan oleh bagian Keuangan Amanda cafe yang menyampaikan bahwa:

*“Yang telah dilakukan sebagai proses dalam pengembangan sumber daya manusia karyawan di amanda cafe ialah melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengawasan dan pelaksanaannya dalam proses pengembangan sumber daya manusia karyawan termasuk melakukan kebijakan job enrichment, benchmark, uji kompetensi, rotasi kerja, coaching, serta promosi jabatan. Menyiapkan konsep dan data pada proses analisis potensi kebutuhan SDM, proses pembagian kerja sesuai dengan poksi masing-masing bidang, kemudian menyampaikan dan mendiskusikannya dengan atasan tentang hasil analisis potensi tersebut dikaitkan dengan analisis beban kerja dan kebutuhan yang ada jika dihubungkan dengan target kinerja Amanda Cafe secara keseluruhan dan masing-masing bidang.”* (hasil wawancara 25/09/2023).

Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan. aparatur pemerintah itu sendiri merupakan pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sehingga untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen karyawan dapat diartikan sebagai manajemen sumber daya manusia di organisasi publik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, Selain itu untuk memperkuat data yang diperoleh peneliti juga melakukan wawancara kepada informan pendukung yaitu salah satu karyawan yang telah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, selaku staf Amanda Cafe yang menegaskan bahwa:

*“Selama saya menjadi karyawan di Amanda cafe, saya melakukan analisis kebutuhan SDM dan analisis beban kerja proses penagihan dan pemeriksaan, dihubungkan dengan target kinerja untuk disinkronkan dengan kebutuhan dan rencana pengembangan di Amanda cafe”.* (hasil wawancara 25/09/2023).

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia karyawan maka suatu organisasi di era kompetensi ini cukup memberi kesadaran bahwa dunia kerja pada masa kini dan di masa yang akan datang telah mengalami perubahan peran SDM di dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga intraksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian para pemimpin diberbagai tingkat manajemen dan juga juga diberbagai organisasi baik publik maupun privat.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka. Persepsi karyawan Amanda Cafe mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan Amanda Cafe berperilaku. Dari persepsi ini memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi profesionalisme kinerja karyawan. Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen semua untuk meningkatkan kemampuan

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian data yang dihasilkan melalui pendekatan interview, sebagaimana yang telah disampaikan oleh peneliti sebelumnya, bahwasanya analisa hasil penelitian ini menggunakan teknik analisa data kualitatif. Dalam analisa penelitian ini peneliti menjelaskan temuan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan yaitu dengan menginterpretasikan dalam bentuk penguraian dan pada akhirnya diambil satu kesimpulan dalam bentuk tulisan yang sistematis dari data-data yang telah diperoleh. Pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan di Amanda cafe meningkatkan uji kompetensi dengan tolak ukur spesialisasi pendidikan, pelatihan struktural, pelatihan teknis atau manajemen dan pengalaman kerja. Menyiapkan konsep dan data pada proses analisis potensi kebutuhan SDM, proses pembagian kerja sesuai poksi, sesuai sebagaimana yang dikemukakan (BASRIE, 2018) dalam tulisannya yaitu pengembangan sumberdaya manusia, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Amanda cafe dalam mendisiplinkan karyawan membuat aturan kerja yang bersifat internal atau lebih dikenal dengan budaya organisasi tujuannya ialah agar menjadi ciri khas suatu organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi pembentuk cara kerja serta karakter karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan demi cara kerja yang lebih efisien dan lebih menguntungkan. Tahapan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari saat rekrutmen, pengalaman kerja dan mengikut beberapa pelatihan dan pendidikan berjenjang, Tetapi dilakukannya perubahan budaya organisasi untuk menyesuaikan zaman dan menyesuaikan lingkungan yang juga ikut berkembang. Kegunaan mengikuti lingkungan yang ada adalah agar dapat diterima oleh masyarakat dengan baik,

Selain itu dengan adanya budaya organisasi di Amanda cafe itu sendiri mempunyai fungsi seperti mempersatukan kegiatan-kegiatan anggota karyawan seperti perkumpulan sekelompok individu dengan latar belakang dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)". Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting kebudayaan yang berbeda-beda. Dan juga dengan adanya budaya organisasi dapat

mengajarkan bagaimana para anggota-anggota yang ada didalam perusahaan itu bisa dapat tetap berkomunikasi dengan yang lainnya dalam menyelesaikan sebuah masalah. Oleh karena itu budaya organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan tujuan yang telah dicapainya di dalam perusahaan. Jika didalam perusahaan menerapkan budaya organisasinya secara baik dan teratur, maka semua para karyawan yang ada didalamnya secara tidak langsung akan lebih menerapkan atau mengikuti aturan yang ada didalam perusahaan tersebut, dan para karyawanpun akan menerapkan sikap yang lebih disiplin terhadap cara mereka bekerja karena sudah ditetapkan aturan oleh amanda cafe, Sesuai dengan penelitian sebelumnya (Mas'ud & Immanuel, 2017) "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dalam perilaku karyawan karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu kendali perilaku yang tinggi. Jadi biasanya mampu memberikan arahan bagi keberlangsungan hidup organisasi sehingga dalam suatu organisasi harus dapat menerapkan budaya organisasi untuk meraih kinerja karyawan yang lebih baik.

### KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan di Amanda Cafe meningkatkan uji kompetensi dengan tolak ukur spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis atau manajemen dan pengalaman kerja. Menyiapkan konsep dan data pada proses analisis potensi kebutuhan SDM, proses pembagian kerja sesuai poksi masing-masing. Amanda cafe dalam mendisiplinkan karyawan perlu membuat aturan kerja yang bersifat internal atau lebih dikenal dengan budaya organisasi tujuannya ialah agar menjadi ciri khas suatu organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi pembentuk cara kerja serta karakter karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan demi cara kerja yang lebih efisien dan lebih menguntungkan. Tetapi perlu adanya perubahan budaya organisasi untuk menyesuaikan zaman dan menyesuaikan lingkungan yang juga ikut berkembang. Kegunaan mengikuti lingkungan yang ada adalah agar dapat diterima oleh masyarakat dengan baik.

Tahapan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari saat rekrutmen, pengalaman kerja dan mengikut beberapa pelatihan. Tujuannya ialah diharapkan sumber daya manusia yang ada dapat digunakan secara maksimal tanpa kerugian yang akan terjadi seperti memperbanyak karyawan disalah satu divisi dan mengurangi karyawan di divisi lainnya agar perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih dan menghemat pengeluaran. Lebih tepatnya perusahaan mengeluarkan dana tepat sasaran dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi saling berkesinambungan untuk kemajuan dan keefisienan organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Mulai dari pembentukan cara kerja, karakter karyawan, dan penempatan karyawan dapat menjadikan organisasi lebih kuat, modern, dan lebih efisien tanpa mengeluarkan dana yang sia-sia.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Universitas Wiraraja Madura yang telah memberikan kesempatan kepada penulis serta telah memfasilitasi kegiatan penelitian dan publikasi selama kegiatan penelitian ini serta kepada lokasi penelitian Amanda Cafe.

### DAFTAR PUSTAKA

- B2042171014, L. T. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. Equator

- Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 7(4).  
<https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34537>
- BASRIE, F. H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan - Kalimantan Timur. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1). <https://doi.org/10.26740/bisma.v1n1.p72-83>
- Cahyono, D. (2020). Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. *International Journal OF Social Science AND Business*, 4(1), 116–122.
- Cahyono, D., & Rachmaniyah, A. (2020). Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Indonesia dan Malaysia. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 264–284. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIA/article/view/28852>
- Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Calitatea*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Hadari, N. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1.
- Hafidzi, A. H., & Qomariah, N. (2022). The Role of Return on Asset Mediation in Influencing Corporate Social Responsibility on Stock Returns in Manufacturing Companies. *Quality - Access to Success*, 23(186), 230–236. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.186.30>
- Hafidzi, A. H., Satoto, E. B., & Supeni, R. E. (2023). The Effect of COVID-19 Pandemic on Stock Return of Kompas 100 Index. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 18(1). <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180130>
- Handoko, T. H. (2012). Pengantar Manajemen Karangan T . Hani Handoko Bab 2. Faizal Nuzul Razak Hamid, S.E, 1(1).
- Immanuel, A. R. (2018). Sistem Pendukung keputusan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada PT. BISI INTERNATIONAL, Tbk. E-Journal.Nusamandiri.
- Indarto, E. W., Imam, S., Sudaryanto, & Qomariah, N. (2022). The effect of brand image and product attributes on customer satisfaction and customer loyalty. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 457–466.
- Kurdi, Moh., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7829>
- Malik, N., Yuli, S. B. C., & Mudrifah. (2022). An innovative strategic human resource management in uncertain world: A systematic literature review. In *Social and Political Issues on Sustainable Development in the Post Covid-19 Crisis*. <https://doi.org/10.1201/9781003263586-28>

- Mas'ud, F., & Immanuel. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Educational Research and Development*, 2(1).
- Prastyowati, A. H., Fadah, I., Yulisetiari, D., & Tobing, D. S. K. (2021). The role of academic branding reputation in mediating the effects of marketing communication on interest in choosing private universities (pts) in east java. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 3761–3777. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/6894/6630>
- Qomariah, N. (2012). Pengaruh kualitas layanan dan citra institusi terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan (studi pada universitas muhammadiyah di Jawa Timur). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 10, Issue 1, pp. 177–187).
- Qomariah, N., Lusiyati, Martini, N. N. P., & Nursaid. (2022). The Role Of Leadership And Work Motivation In Improving Employee Performance: With Job Satisfaction Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 611–631. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2841/1803>
- Qomariah, N., Nursaid, & Satoto, E. B. (2021). Improving financial performance and profits of pharmaceutical companies during a pandemic: Study on environmental performance, intellectual capital and social responsibility. *Qual.-Access Success*, 22, 154–165. <https://doi.org/10.47750/qas/22.184.20>
- Qomariah, N., Sari, M. I., & Budiarti, D. A. (2016). Perbandingan kinerja reksadana syariah dan reksadana konvensional (pada reksadana saham dan reksadana pendapatan tetap yang terdaftar di BEI periode 2010-2014). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 20(3), 417–427. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v20i3.273>
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). ROLE OF KNOWLEDGE SHARING AND LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK CULTURE AS AN INTERVENING VARIABLE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4), 920–937. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.04.14>
- Santoso, B., & Alawiyah, T. (2021). Service Quality as A Measurement of Customer Satisfaction of Indonesian Sharia Bank Using Important Performance Analysis Method. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 291–296. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Santoso, B., & Aprillianto, B. (2019). The Needs and Readiness Analysis of Social Audit Implementation in Indonesia. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 8(1), 35–46. <https://doi.org/10.25273/jap.v8i1.3399>
- Satoto, E. B. (2023). Boosting Homeownership Affordability for Low-Income Communities in Indonesia. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 18(5). <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180506>
- Setianingsih, W. E., & Nursaidah, N. (2023). How Does Hotel Service Innovation Affect Experiential Value and Consumer Decisions to Stay in Hotels? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 162–178. <https://doi.org/10.18196/mb.v14i1.16601>
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. Uji Validitas.
- Supeni, R. E., Nurhayati, Puspitasari, N., Wulandari, D., & Sari, M. I. (2023). Does Indonesian businesswomen entrepreneurial orientation of small and medium

- enterprises (SMEs) matter in their financial performance? *Seybold Rep*, 18, 322–340. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/QKBSZ>
- Susbiyani, A., Halim, M., & Animah, A. (2023). Determinants of Islamic social reporting disclosure and its effect on firm's value. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(3), 416–435.
- Sutrisno, E. (2023). A Female Leaders in the Perspective of Islamic Law and Legal Regulations. *MILRev: Metro Islamic Law Review*, 2(1). <https://doi.org/10.32332/milrev.v2i1.6879>
- Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik