

Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee)

Diva Nurhaliza¹⁾, Agus Alamsyah²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

¹⁾ [E-Mail: diva10121013@digitechuniversity.ac.id](mailto:diva10121013@digitechuniversity.ac.id)

ABSTRACT

The company must design each employee to have appropriate abilities in the commercial field, especially to improve employee performance through job training. Job training has an important role in improving employee performance because the lack of job training will have an impact on employee performance that is not optimal, such as in the quality of the products presented. This study aims to determine the role and influence of job training on employee performance at Rasi Coffee. In addition, to determine employee perceptions of the job training provided. The results of the study show that Rasi Coffee has implemented a job training strategy based on on the job training rotation and experimental methods, to improve employee performance. The research method used is a descriptive qualitative approach with a total of 7 respondents. The research instruments used are interviews, observation, and documentation. The results of the analysis show an increase in employee job training by 17% from 2022 to 2024. This means that job training has a positive impact on the development of employee performance skills.

ABSTRAK

Perusahaan harus merancang setiap karyawan agar mempunyai kemampuan yang sesuai di bidang komersial, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya pelatihan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal, seperti dalam kualitas produk yang disajikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Rasi Coffee. Selain itu untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelatihan kerja yang diberikan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Rasi Coffee telah menerapkan strategi pelatihan kerja berbasis *on the job training rotation* dan metode *experimental*, untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 7 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan peningkatan pelatihan kerja karyawan sebesar 17% dari tahun 2022 hingga 2024. Hal ini berarti pelatihan kerja memberikan dampak positif bagi pengembangan keterampilan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Experimenthal Methods, Kinerja Karyawan Pelatihan kerja, on the Job Training Rotation*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, dan pelatihan kerja merupakan salah satu elemen utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syafrida (2023), pelatihan kerja membantu karyawan menjadi lebih terampil dan mampu bekerja lebih efektif. Aribowo & Wijonarko (2024) menekankan pentingnya pelatihan dalam memberikan keterampilan khusus dan memperbaiki kelemahan karyawan, yang berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan hal paling penting, karena berfokus pada keterampilan khusus dan membantu karyawan mengatasi kelemahan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berpotensi tinggi, akan berinovasi dalam menciptakan suasana bekerja yang efektif. Terdapat banyak contoh yang memperlihatkan bagaimana pelatihan dapat berkontribusi pada daya saing perusahaan. Salah

satunya adalah pelatihan di bidang layanan makanan dan minuman, seperti di Cafe.

Cafe merupakan salah satu jenis usaha yang menyajikan makanan dan minuman, serta menciptakan lingkungan sosial yang santai untuk berbincang-bincang (Grace Amalia Tondang et al., 2023). Pelayan di cafe harus memiliki etos kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan mengikuti pelatihan yang sesuai akan membantu karyawan dalam memberikan pelayanan yang konsisten berkualitas dan sesuai standar, karyawan diharapkan untuk menunjukkan kinerja terbaik agar pelanggan merasa puas dan tertarik untuk kembali membeli produk yang ditawarkan. Salah satu bentuk pelatihan dasar dalam bidang usaha makanan dan minuman Rasi Coffee ini adalah pelatihan dengan *On the job training rotation*.

Menurut (Kurniasari et al., 2018) kurangnya pelatihan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengatur waktu dengan baik, terutama saat harus menyiapkan banyak pesanan dalam waktu singkat. Selain itu jam kerja yang full time membuat karyawan maupun pihak penyelenggara kesulitan mengatur waktu untuk mengadakan pelatihan internal. Hal ini sesuai dengan observasi dan hasil wawancara yang dilakukan di Rasi Coffee. Mereka mengatakan bahwa pelatihan dilakukan saat sedang bekerja, sehingga pelatihan tersebut tidak maksimal dan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Fenomena yang diamati oleh peneliti pada usaha Rasi Coffee yaitu kurangnya pelatihan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, barista yang tidak konsisten dalam menyajikan kopi atau tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan dapat mengakibatkan perbedaan yang signifikan dalam kualitas minuman yang disajikan. Berdasarkan pengamatan awal melalui wawancara yang dilakukan, secara langsung kepada pemilik serta para karyawan Rasi Coffee bahwa ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai kualitas dan kuantitas yang baik serta memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian terdahulu menurut (Muhammadh Dzaki dan Elmira Siska, 2024), (I Gusti Ayu, 2023) dan (Rani Kurniasari et al, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sebesar 70%. Dengan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat menjadi alternatif yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih profesional, disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Meskipun beberapa penelitian telah mengamati pentingnya pelatihan bagi karyawan di sektor jasa, banyak yang berfokus pada metode pelatihan formal atau berbasis kelas. Penelitian mengenai efektivitas *On the Job Training (OJT) rotation* di mana karyawan dilatih secara langsung di tempat kerja melalui rotasi tugas dalam konteks kedai kopi masih terbatas. Selain itu, studi sebelumnya cenderung berfokus pada perusahaan besar sementara penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi *On the job training rotation* di kedai kopi skala kecil hingga menengah masih minim. Karakteristik unik operasional kedai kopi, seperti interaksi langsung dengan pelanggan dan kebutuhan respons cepat selama jam sibuk, memerlukan pendekatan pelatihan yang disesuaikan.

Berdasarkan latar belakang di atas untuk membuktikan praduga pelatihan kerja dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan,

peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” yang bertujuan untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan, persepsi karyawan terhadap pelatihan, kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan beserta pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ada di Rasi Coffee.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen penting dalam suatu organisasi. SDM yang berperan penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, serta menjadi kunci perkembangan perusahaan yang tidak dapat diabaikan.

Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi, pemahaman tugas, serta kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Menurut Suhartini (2019), pelatihan bertujuan melatih keterampilan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Santika (2020) menambahkan bahwa pelatihan membekali karyawan dengan keahlian dan perilaku sesuai kebutuhan perusahaan. Sementara Ramadhan & Ramadhan (2023) menyatakan pelatihan memperbaiki keterampilan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Bagus Handoko et al. (2021), indikator pelatihan meliputi:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode

Pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar lebih produktif dan sesuai prosedur pekerjaan. Program pelatihan kerja, baik teori maupun praktik, dapat dilaksanakan di dalam (*in-house*) atau di luar perusahaan, sesuai kebutuhan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga produktivitas, mengurangi kesalahan, dan memperkuat daya saing perusahaan.

Jenis Pelatihan dibagi menjadi dua metode, yaitu *In-house Training (IHT)* dan *External Training*:

1. *In-house Training*

Pelatihan ini dilakukan di dalam perusahaan, seperti pelatihan langsung di tempat kerja (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal, dan pelatihan berbasis komputer. Biasanya dilakukan oleh departemen SDM dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan, termasuk pengenalan peraturan dan informasi pekerjaan melalui program informal atau formal.

2. *External Training*

Pelatihan ini dilakukan di luar perusahaan oleh pihak eksternal seperti lembaga pendidikan atau trainer profesional. Keunggulan *external training* adalah membangun citra positif perusahaan, mengurangi

dampak langsung dari iklim kerja, serta berfungsi sebagai bagian dari ice breaking atau penyegaran karyawan.

Pelatihan bertujuan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Menurut Sabrina (2021), tujuan pelatihan adalah solusi terhadap permasalahan individu atau perusahaan dalam meningkatkan keahlian kerja. Sementara Sunarto (2022) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan memenuhi kebutuhan SDM, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Program pelatihan terdiri dari tiga tahap utama:

1. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (*Need Assessment*), Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui analisis:

a. Organisasi, Menentukan area pelatihan yang diperlukan.

b. Karyawan, Mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan.

c. Individu, Menentukan peserta dan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

2. Pengembangan Program Pelatihan (*Development*), Merancang lingkungan dan metode pelatihan, yang terbagi menjadi:

a. *Informational Methods*, Metode satu arah untuk menyampaikan materi faktual dan keterampilan dasar.

b. *Experimental Methods*, Metode interaktif yang mengajarkan keterampilan praktis dan kemampuan kognitif melalui komunikasi dinamis.

Dalam metode pelatihan memiliki cara yang berbeda untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan serta memberikan pengetahuan atau keterampilan tambahan bagi karyawan. Menurut (Apriyani, 2022), program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat absensi dan perputaran karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun setiap metode pelatihan memiliki tujuan umum yang serupa, yaitu mempersiapkan karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, beberapa metode juga memiliki tujuan khusus yang lebih spesifik. Untuk memaksimalkan hasil pelatihan, banyak perusahaan yang menggabungkan beberapa metode pelatihan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.

1) *On The Job Training*, Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat absensi dan perputaran karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) mencakup rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, pembinaan (*coaching*), dan penugasan sementara.

a) *Job Rotation*, adalah metode dimana karyawan dipindahkan dari satu jabatan atau ke pekerjaan lainnya dalam perusahaan untuk mendapatkan

pengalaman yang lebih beragam. Tujuannya adalah untuk mengembangkan keterampilan, mencegah kebosanan, dan mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih besar di masa depan.

b) *Magang*, adalah program dimana seseorang biasanya lebih cenderung kepada pendidikan seperti mahasiswa, bekerja di sebuah perusahaan untuk mendapatkan pengalaman praktis dalam bidang tertentu. Ini biasanya bersifat sementara dan bisa berbayar atau tidak, dengan tujuan untuk belajar dan mendapatkan wawasan tentang dunia kerja.

c) *Internship*, adalah program yang mirip dengan magang, yaitu pengalaman kerja sementara yang dilakukan oleh pelajar atau mahasiswa untuk mendapatkan keterampilan praktis di bidang yang mereka minati. Internship bisa berbayar atau tidak, dan sering kali menjadi jalan bagi lulusan untuk mendapatkan pekerjaan tetap setelah selesai.

3. Evaluasi Program Pelatihan (*Evaluation*), Menilai efektivitas program dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja. Kompetensi ini mencakup kemampuan manajerial, pemahaman strategi, serta keterampilan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Sutrisno, 2011). Menurut Sugiyanto & Santoso (2018), aspek kompetensi meliputi: (1) Pengetahuan, Kemampuan memahami pembelajaran yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan. (2) Pemahaman, Kedalaman kognitif dan afektif terkait pekerjaan. (3) Keterampilan, Kemampuan melaksanakan tugas dengan metode efektif. (4) Nilai, Standar perilaku yang memengaruhi profesionalisme, seperti kejujuran. (5) Sikap, Respon individu terhadap rangsangan eksternal. (6) Minat, Ketertarikan pada aktivitas tertentu.

Berikut jenis-jenis program pelatihan yang umum dilaksanakan:

1. *Skills Training*, Meningkatkan keterampilan karyawan dalam pekerjaan.

2. *Retraining*, Pelatihan untuk menyesuaikan karyawan dengan tuntutan pekerjaan baru, seperti teknologi terkini.

3. *Cross Functional Training*, Melatih karyawan untuk menguasai tugas di bidang lain.

4. *Team Training*, Meningkatkan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas bersama.

5. *Creativity Training*, Mendorong karyawan berkreasi dan mengemukakan ide baru yang selaras dengan visi perusahaan.

Kinerja secara etimologi berasal dari kata performance atau prestasi kerja. Menurut Wahyudi (2021), kinerja dibagi menjadi dua:

1. Kinerja Individu : Hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditentukan.

2. Kinerja Organisasi : Gabungan kinerja individu dan kelompok.

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, serta pemahaman tugas. Menurut Sutarno et al. (2019), kinerja adalah prestasi kerja nyata seseorang. Sedangkan Eliyanti (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur, menilai, dan memberikan umpan balik atas hasil kerja pegawai. Menurut Mukhlisin et al. (2024), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku dalam pemenuhan tugas yang membutuhkan evaluasi berkelanjutan.

Indikator Kinerja (Robbins, 2016):

1. Kualitas Kerja : Memastikan standar operasional dan kepuasan pelanggan tercapai.
2. Kuantitas : Jumlah output yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu : Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektifitas : Kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat.
5. Kemandirian : Kemampuan dan sistem kerja untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan dari pihak lain.

3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini berfokus pada pembuktian hipotesis non angka yang bersifat deskriptif. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan cara observasi dalam pembuktiannya, untuk memperoleh data utama atau primer, penulis menggunakan wawancara kepada objek langsung. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Rasi Coffee

Hasil data real perkembangan rasi coffee selama 3 tahun terakhir. Terlihat bahwa setiap tahun perkembangan rasi coffee meningkat sebelum dan sesudah diberikannya pelatihan kerja karyawan. Pada tahun 2022 karyawan belum mendapatkan pelatihan kerja sehingga dalam segi omset, total penjualan, pembelian bahan baku, jumlah pendapatan bersih, dan persepsi pengunjung terhadap layanan rasi coffee masih dalam kategori rendah. Sedangkan pada tahun 2023 rasi coffee memulai pelatihan kerja awal bagi karyawan dan pelatihan tersebut mengalami peningkatan sebesar 8% dari tahun 2022. Selanjutnya pada tahun 2024 rasi coffee terus mengembangkan pelatihan kerja karyawan secara lanjutan dan menghasilkan peningkatan sebesar 9% dari tahun 2023. Terlihat dari peningkatan yang diakumulasikan ke dalam indikator perkembangan perusahaan dari tahun 2022 hingga 2024 terdapat peningkatan sebesar 17% melalui pelatihan kerja yang diberikan perusahaan. Berdasarkan data real perkembangan rasi coffee diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan yang relevan dengan bidang setiap karyawan akan meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

a. Pelatihan Kerja Karyawan Di Rasi Coffee

Pelatihan merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik di perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu pelatihan sangat diperlukan oleh karyawan Rasi Coffee untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Pelatihan memberikan manfaat besar bagi karyawan yang masih membutuhkan peningkatan dalam hal kemampuan dan pengetahuan.

Berikut ini adalah bentuk-bentuk Pelatihan yang sudah diberikan pihak rasi coffee kepada karyawan, sebagai berikut:

- 1) **On the Job Training** (Pelatihan di Lokasi Kerja secara Langsung), Jenis pelatihan ini dilaksanakan langsung di tempat kerja, di mana karyawan mempelajari keterampilan sambil melaksanakan tugasnya dengan panduan dari supervisor atau rekan yang lebih berpengalaman.
- 2) **Job Rotation** (Rotasi Tugas), Rotasi tugas yaitu karyawan pindah dari satu posisi ke posisi lain, seperti dari kasir ke waiter, atau dari barista ke kitchen staff.
- 3) Kombinasi **On the Job Training** dan **Job Rotation** adalah 2 metode pelatihan yang efektif di lingkungan kerja, termasuk di coffeeshop.

b. Persepsi karyawan terhadap pelatihan kerja yang diterima

Persepsi karyawan terhadap pelatihan yang diterima di Rasi Coffee ini mencerminkan bagaimana mereka menilai efektivitas dan manfaat pelatihan tersebut. Karyawan cenderung memiliki persepsi positif jika pelatihan membantu mereka meningkatkan keterampilan teknis seperti *brewing* dan pelayanan pelanggan dan disampaikan melalui praktik langsung. Sebaliknya, persepsi negatif muncul jika materi terlalu umum, trainer kurang kompeten, atau tidak ada dukungan dari manajemen untuk penerapan hasil pelatihan. Persepsi ini berdampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan. persepsi positif meningkatkan rasa percaya diri dan produktivitas, sedangkan persepsi negatif dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan operasional, melibatkan masukan karyawan, dan difokuskan pada praktik nyata untuk meningkatkan hasil dan kepuasan karyawan.

c. Kinerja Karyawan Rasi Coffee

Kinerja karyawan di Rasi Coffee terbukti menerapkan pelatihan kerja karyawan setiap akhir bulannya melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawannya. kinerja karyawan di Rasi Coffee ini sebelum pelatihan cukup baik, tetapi masih ada beberapa hal yang harus

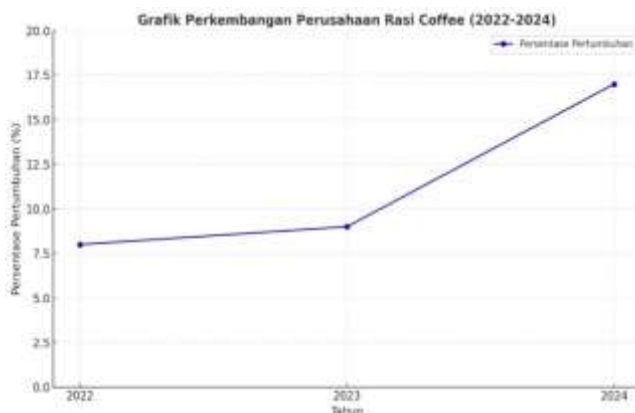
perbaiki. Banyak karyawan sudah tahu dasar-dasar pekerjaan seperti melayani pelanggan atau menyajikan pesanan, tetapi ada kekurangan dalam hal konsistensi dan efisiensi. Misalnya, beberapa karyawan kurang percaya diri saat berhadapan dengan pelanggan yang memiliki permintaan khusus atau saat suasana menjadi sibuk. Selain itu, beberapa hal seperti manajemen waktu atau cara penyajian minuman belum sepenuhnya dikuasai oleh semua karyawan. Meskipun begitu, karyawan punya semangat untuk belajar dan berkembang. Itu menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan menyesuaikan diri dengan standar perusahaan.

d. Dapat disimpulkan, bahwa pelatihan kerja sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, mulai dari kasir, kitchen, barista, sampai greeter. Sebagai berikut:

- 1) Kasir, Setelah pelatihan kasir jadi lebih cepat dan teliti saat memproses pembayaran. Mereka juga lebih ramah saat melayani pelanggan dan bisa lebih tenang menangani masalah seperti kesalahan transaksi.
- 2) Kitchen, Karyawan di dapur lebih paham cara menyiapkan makanan dengan standar yang tinggi dan waktu yang lebih cepat. Mereka juga belajar menjaga kebersihan dan mengatur pekerjaan dengan lebih rapi dan efisien.
- 3) Barista, Barista jadi lebih terampil dalam membuat minuman, terutama soal menjaga rasa yang konsisten. Mereka juga belajar teknik-teknik baru, seperti *latte art*, dan lebih percaya diri berinteraksi dengan pelanggan yang mau tahu lebih banyak soal menu kopi.
- 4) Greeter, Pelatihan menjadi lebih profesional dalam menyambut pelanggan. Mereka jadi lebih ramah, membantu pelanggan memilih menu, dan menciptakan kesan pertama yang baik.

Peningkatan kualitas karyawan secara nyata setelah diberikan pelatihan, dapat dilihat dari perkembangan omset penjualan Rasi Coffe, sebelum dan setelah pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap penjualan dan layanan. Berikut merupakan Data Real prestasi perkembangan sebelum dan sesudah pelatihan di Rasi Coffe pada periode 2022, 2023 dan tahun 2024.

Grafik Perkembangan Rasi Coffe (2022-2024)



Sumber: Penulis,2025

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

a. Hasil Observasi peneliti, ditemukan bahwa pelatihan kerja yang diterapkan pada karyawan di Rasi Coffee menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan produk, melalui pelatihan On the Job Training dan Job Rotation, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Rasi Coffe. Program ini membantu karyawan memahami standar operasional yang berlaku, mengasah keterampilan teknis seperti menyeduh kopi, teknik latte art, memberikan pelayanan pelanggan yang ramah dan efisien, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh teori Hani Handoko (2000), yang menyatakan bahwa On the Job Training dengan pendekatan Job Rotation merupakan metode yang efektif untuk memperkenalkan berbagai tugas dalam perusahaan melalui pengalaman langsung, sehingga meningkatkan keterampilan dan fleksibilitas karyawan.

b. Fakta menunjukkan, persepsi karyawan atas pelatihan kerja di Rasi Coffee, seperti On the Job Training dengan metode Job Rotation dan Experimental Methods, memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengalaman bekerja. Pelatihan ini tidak hanya membantu karyawan merasa dihargai tetapi juga mendukung produktivitas, semangat kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, sebagaimana teori Apriyani (2022), yang menyatakan bahwa metode Experimental Methods dapat meningkatkan keterampilan melalui praktik langsung dan evaluasi, serta teori Job Rotation, yang memperluas wawasan karyawan melalui pergantian tugas di tempat kerja.

c. Kinerja karyawan Rasi Coffee setelah diberikan pelatihan On the job training, job rotation, experimental methods yang diterapkan di Rasi Coffee terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal konsistensi, efisiensi, dan kepercayaan diri, sebagaimana teori yang disampaikan Eliyanti (2020), yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

d. Pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rasi Coffee, terbukti dengan adanya tren positif dengan peningkatan bertahap setiap tahun, terutama lonjakan besar pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan berhasil mengatasi tantangan sebelumnya dan memanfaatkan peluang baru dengan efektif. Selain itu, pelatihan juga mendorong karyawan untuk berinovasi dan

berkembang, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan. sebagaimana teori Sutrisno (2011), yang menekankan pentingnya kompetensi manajerial termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

5.2. Saran

a. Pelatihan on the job training, job rotation, experimental methods, yang telah di terapkan oleh Rasi Coffee terbukti dapat memperbaiki kinerja karyawan, untuk terus meningkatkan keberhasilan perusahaan, disamping dengan mengefisienkan bentuk pelatihan, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik terhadap pelatihan yang diberikan.

b. Pelatihan juga harus diberikan pada pemimpin atau calon pemimpin untuk mendukung keberlanjutan bisnis, untuk mendorong inovasi, perusahaan bisa menciptakan wadah bagi karyawan untuk berbagi ide, meningkatkan kreativitas, dan rasa kepemilikan.

c. Perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas bagi karyawan yang kompeten untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Apriyani, N. (2022). Hubungan Program Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kenlee Indonesia
- Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arizona, P. A. B. E., Sudarmawan, I. W. E., & Paramita, P. D. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(9), 2047–2066. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i9.543>
- Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). *Jurnal Iman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan), 8(2), 42–50. Regresi, korelasi, visual basic%0APendahuluan
- Bima Senatadin, M. A., & Mahanani, E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Barista Coffee Shop Di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 204–210. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3349>
- Bokingo, A. H. (2023). *Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappedda) Provinsi Gorontalo*. 6(1).
- Fauziyah, S. N., Kuswinarno, M., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2024). *Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur*. 4.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Grace Amalia Tondang, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, & Budi Dharma. (2023). Pengaruh Suasana Cafe, Harga, Variasi Menu Terhadap Minat Kunjungan Konsumen (Studi Kasus: Dbest Cafe Tuamang). *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), 15–26. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(1\).12913](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(1).12913)
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan: The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 28–35. <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/630>
- Mukhlisin, M. M., Fadhilah, M. R., & Ismail, I. (2024). Efektivitas Pelatihan on the Job dan off the Job dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 7.
- Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA), 6681(06), 528–543. c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826 .pdf
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Savitri, S. I., Nuraini, N., & Mardatillah, A. (2015). Persepsi Individu terhadap Efektivitas Training dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1, 88–103. <https://media.neliti.com/media/publications/237517-persepsi-individu-terhadap-efektivitas-t-376e77ec.pdf>.
- Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non Destructive Test) pada PT XYZ. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 142–149.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). 濟無 No Title No Title No Title (Vol. 19, Issue 5).
- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 237–254. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i2.392>
- Syafrida, S. H. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Viola, Margery, E., & Seri. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 135–145. <https://doi.org/10.51622/jbm.v1i2.1991>
- Yuniarni, D. F., & Santoso, D. (2024). Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 4381–4391.