

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada *Coffee Shop* Di Kota Palembang

Thery Sania Zelika, Sabeli Aliya

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang
Correspondence e-mail: therysanialia@gmail.com; khameha@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di *era new normal* pada *coffee shop* di kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *coffee shop* sebanyak 44 responden. Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan *coffee shop*. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil uji determinasi pada penelitian ini sebesar 0,765. Berarti 76,5%, sebaran variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *Return Space and Coffee Shop* dan *Luthier Coffee* di *era new normal*.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia; kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource development on employee performance in the new normal era at a coffee shop in the city of Palembang. The method used in this study is a quantitative method, with a causal associative level of explanation. The sample used in this study were all coffee shop employees as many as 44 respondents. Collecting data by distributing questionnaires to coffee shop employees. Data analysis used simple linear regression. The results of the determination test in this study were 0.765. Means 76.5%, the distribution of employee performance variables can be explained by the variable of human resource development. The conclusion of this study shows that the development of human resources partially has a positive effect on employee performance at Return Space and Coffee Shop and Luthier Coffee in the new normal era.

Keywords : *human resources development; employee's performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu usaha, sumberdaya manusia haruslah ditangani dengan baik agar mampu bersaing dengan usaha lainnya di era persaingan global. Dimana, karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja secara profesional karena kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan hal urgen dunia usaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat di perlukan, karena dengan kinerja tersebut akan diketahui level kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan beserta dampak hasilnya. Sebaik apapun fasilitas dan tempatnya, apabila kinerja yang diberikan tidak profesional dan mengecewakan, maka konsumen akan memberikan penilaian yang buruk sehingga dapat memberikan citra yang negatif. Sebagaimana pandangan Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.

Namun disaat situasi pandemi yang terjadi banyak beberapa usaha yang harus tutup sesuai dengan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sehingga sangat mempengaruhi bisnis, ekonomi, dan tenaga kerja suatu usaha. Teten Masduki selaku Menteri UMKM dalam Catriana (2020) mengatakan “pada era pandemi, UMKM merupakan sektor usaha yang paling terdampak dikarenakan adanya penurunan permintaan dari konsumen dan tersedianya bahan baku, berbeda dengan era 1998 dimana UMKM merupakan penopang ekonomi”. Selama PSBB tempat usaha mengalami penurunan

penjualan, pengurangan jam operasional, dan banyak karyawan yang di PHK sehingga dengan terbatasnya tenaga kerja pemilik usaha harus mampu bertahan.

Pada masa pandemi, persaingan untuk mendapatkan konsumen yang dihadapi pemilik usaha semakin meningkat. Terlebih lagi banyak usaha-usaha baru yang bermunculan sehingga menuntut pengusaha agar lebih kreatif dan mampu menciptakan inovasi yang lebih efektif untuk meningkatkan serta mengembangkan usaha yang dimiliki guna mempertahankan eksistensinya. Pemilik usaha, manajemen perusahaan harus mahir dalam melihat dan menilai kesempatan bisnis agar menemukan peluang dan memikirkan prospek kedepannya terkait perkembangan usaha yang dimiliki serta dinamis dengan memprioritaskan kesehatan sumberdaya manusia agar dapat menopang keberlangsungan usaha itu sendiri.

Return Space and Coffee Shop berdiri pada tanggal 1 Agustus 2021, bertempat dilokasi yang strategis di tengah kota Palembang dengan menyusun konsep modern *coffee shop* yang dapat menarik minat berbagai kalangan. *Return Space and Coffe Shop* resmi beroperasi bertepatan memasuki era new normal, sehingga tingkat pembelian konsumennya belum cukup memenuhi target sasaran *Return Space and Coffee Shop* tersebut.

Luthier Coffee sudah beroperasi selama 6 tahun sejak 1 juni 2016, dan telah memiliki dua kedai di dua lokasi ditengah kota Palembang. *Luthier Coffee* mene rapkan filosofi “bahwa hidup selalu keatas”, sehingga konsep yang di terapkan *coffee shop* tersebut dibuat semenarik mungkin dengan mengedepankan interior agar suasana yang dimiliki dapat memberikan kenyamanan bagi para konsumen. Perkembangan *coffee shop* ini mencukupi pencapaian targetnya dan sudah banyak kalangan yang mengenal tempat ini. Namun pada saat pandemi *coffee shop* ini juga mengalami penurunan tingkat konsumen dikarenakan adanya kebijakan PSBB yang berlaku. Memasuki era *new normal* pemilik usaha perlu memikirkan strategi untuk perlahan membaik seperti sedia kala.

Dengan menerapkan beberapa strategi pengembangan melalui pelatihan-pelatihan yang mampu menciptakan hal baru dengan memaksimalkan penggunaan aplikasi layanan antar, baik untuk para konsumen maupun karyawannya, dimana transaksi yang semulanya dilakukan secara *offline* sekarang menjadi *online*. Guna mengurangi adanya kerumunan yang berlaku di *coffee shop*. Adapun, karyawan yang melakukan layanan antar wajib patuh aturan kesehatan seperti memakai masker, menjaga jarak, dan menggunakan *handsanitizer*. Hal seperti ini dilakukan guna mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pada aktivitas usaha sangat penting memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan, sering kali timbul permasalahan yang berkaitan dengan aspek kualitas. Adapun bentuk pengembangan usaha yang dilakukan tersebut tidak terlepas dari peran dan juga kinerja para karyawannya. Misalnya menerapkan pelatihan dengan menyusun konsep peningkatan pelayanan terhadap konsumen. Harapannya dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen maka dapat menguntungkan suatu usaha itu sendiri, bukan hanya dari sudut ekonomi saja namun juga kepercayaan masyarakat terhadap usaha tersebut.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti cenderung memperhatikan strategi pemilik usaha *Coffee Shop* di era *new normal* dari sudut pandang manajemen SDM, yaitu peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Hal ini di karenakan bahwa sumberdaya manusia merupakan determinan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (kinerja perusahaan) pada suatu tempat usaha. Adapun tujuan peneliti, untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* pada era *new normal* di kota Palembang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di *Return Space and Coffee Shop* Jl. Dr. Cipto No.18 Blok C.2 30 Ilir, Ilir Barat II, Palembang. Juga dilakukan di *Luthier Coffee* Jl. Bangau No. Ruko 170 C, 9 Ilir, Kec. Ilir timur, II, Kota Palembang, dan kedai kedua di Citra Grand City Golden Boulevard, Talang Kelapa, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang.

Menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Return Space and Coffee Shop* yang berjumlah 13 karyawan dan *Luthier Coffee* yang berjumlah 31 karyawan, dengan total jumlah

keseluruhan sebanyak 44 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*. Alasan penggunaan total sampling, karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (I. Istikana; Aliya. S, 2020).

Pengumpulan data secara langsung melalui pengelolaan kuesioner yang telah valid melalui uji validitas dan reliabilitas (Novianza & Aliya, 2021). Skala pengukuran menggunakan skala likert. Selanjutnya melakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji dampak pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan *coffee shop*.

Pelaksanaan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif distribusi responden, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis t dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hipotesis penelitian dapat diterima, jika nilai signifikansinya memiliki nilai kurang dari 0.05 ($\alpha \leq 0.05$). Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) memiliki nilai berkisar antara nol hingga dengan satu, nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

HASIL

Tabel 1
Tabulasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No	Kode Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	X1	5	4	3	2	1	197	4.48	Baik
		21	23	0	0	0			
		47.7%	52.3%						
2	X2	13	31	0	0	0	189	4.30	Baik
		29.5%	70.5%						
3	X3	18	26	0	0	0	194	4.41	Baik
		40.9%	59.1%						
4	X4	15	24	5	0	0	186	4.23	Baik
		34.1%	54.5%	11.4%					
5	X5	15	28	1	0	0	190	4.32	Baik
		34.1%	63.6%	2.3%					
6	X6	11	32	1	0	0	186	4.23	Baik
		25.0%	72.7%	2.3%					
7	X7	21	23	0	0	0	197	4.48	Baik
		47.7%	52.3%						
8	X8	15	29	0	0	0	191	4.34	Baik
		34.1%	65.9%						
9	X9	16	28	0	0	0	192	4.36	Baik
		36.4%	63.6%						
10	X10	17	27	0	0	0	193	4.39	Baik
		38.6%	61.4%						
11	X11	20	24	0	0	0	196	4.45	Baik
		45.5%	54.5%						
12	X12	14	30	0	0	0	190	4.32	Baik
		31.8%	68.2%						
13	X13	17	27	0	0	0	193	4.39	Baik
		38.6%	61.4%						
14	X14	20	24	0	0	0	196	4.45	Baik
		45.5%	54.5%						
15	X15	20	24	0	0	0	196	4.45	Baik
		45.5%	54.5%						

Sumber Data: Output SPSS 23 diolah

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa semua pernyataan di dalam kuesioner variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) mencapai nilai rata-rata yang “Baik”. Nilai tertinggi dilihat dari pernyataan nomor 1 dan 7 yaitu “Setelah diadakan pelatihan oleh coffee shop kemampuan karyawan mengalami peningkatan” dan “Karyawan puas dengan posisi pekerjaan yang diperoleh sekarang”. Hal ini menunjukkan urgensi melakukan pelatihan sumber daya manusia agar mendapat hasil kinerja yang memuaskan. Selain itu juga menjelaskan pentingnya menempatkan karyawan pada posisi kerja yang tepat, hal tersebut mendukung kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Sedangkan nilai rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan 4 dan 6 tentang metode pelatihan dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Terdapat 11,4% dan 2,3% responden netral. Sisanya didominasi prosentase setuju yang menyatakan bahwa metode pelatihan yang diberikan dan fasilitas kerja yang disediakan sudah cukup baik.

Tabel 2
Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Kode Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah		Rata-rata	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Y1	22	22	0	0	0	198	0	4.50	Baik
		50.0%	50.0%						100%	
2	Y2	22	21	1	0	0	197	3	4.48	Baik
		50.0%	47.7%	2.3%					100%	
3	Y3	25	19	0	0	0	201	0	4.57	Baik
		56.8%	43.2%						100%	
4	Y4	22	22		0	0	198	0	4.50	Baik
		50.0%	50.0%						100%	
5	Y5	22	20	2	0	0	196	6	4.45	Baik
		50.0%	45.5%	4.5%					100%	
6	Y6	23	21		0	0	199	0	4.52	Baik
		52.3%	47.7%						100%	
7	Y7	23	20	1	0	0	198	3	4.50	Baik
		52.3%	45.5%	2.3%					100%	
8	Y8	24	20	0	0	0	200	0	4.55	Baik
		54.5%	45.5%						100%	
9	Y9	22	22	0	0	0	198	0	4.50	Baik
		50.0%	50.0%						100%	
10	Y10	22	22	0	0	0	198	0	4.50	Baik
		50.0%	50.0%						100%	
11	Y11	20	19	3	0	0	185	9	4.20	Baik
		45.5%	43.2%	6.8%					100%	
12	Y12	14	18	12	0	0	178	36	4.05	Baik
		31.8%	40.9%	27.3%					100%	
13	Y13	23	21	0	0	0	199	0	4.52	Baik
		52.3%	47.7%						100%	
14	Y14	20	24	0	0	0	196	0	4.45	Baik
		45.5%	54.5%						100%	
15	Y15	19	26	0	0	0	199	0	4.52	Baik
		43.2%	59.1%						100%	

Sumber Data: Output SPSS 23 diolah

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa semua pernyataan di dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai nilai rata-rata yang “Baik”. Nilai tertinggi dilihat dari pernyataan nomor 3 yaitu “Karyawan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak lalai dengan kewajibannya”. Hal ini menunjukkan bahwa sikap profesional setiap karyawan tetap dijaga dengan baik dalam kondisi apapun, mampu menjaga kepercayaan atasan dan juga konsumen.

Sedangkan nilai paling rendah pada pernyataan nomor 12 yaitu “Dengan tidak berat hati sebagai karyawan bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja”, hal ini disebabkan karyawan mempunyai kewajiban lain diluar jam kerja *coffee shop*.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Sumber Daya Manusia (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel 5%	Ket
Variabel Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,316	0,297	Valid
	X2	0,566	0,297	Valid
	X3	0,416	0,297	Valid
	X4	0,739	0,297	Valid
	X5	0,730	0,297	Valid
	X6	0,470	0,297	Valid
	X7	0,322	0,297	Valid
	X8	0,759	0,297	Valid
	X9	0,590	0,297	Valid
	X10	0,551	0,297	Valid
	X11	0,338	0,297	Valid
	X12	0,563	0,297	Valid
	X13	0,751	0,297	Valid
	X14	0,662	0,297	Valid
	X15	0,332	0,297	Valid

Sumber Data: Output SPSS 23

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel 5%	Ket
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,980	0,297	Valid
	Y2	0,887	0,297	Valid
	Y3	0,836	0,297	Valid
	Y4	0,920	0,297	Valid
	Y5	0,876	0,297	Valid
	Y6	0,893	0,297	Valid
	Y7	0,880	0,297	Valid
	Y8	0,671	0,297	Valid
	Y9	0,833	0,297	Valid
	Y10	0,862	0,297	Valid
	Y11	0,831	0,297	Valid
	Y12	0,851	0,297	Valid
	Y13	0,479	0,297	Valid
	Y14	0,537	0,297	Valid
	Y15	0,332	0,297	Valid

Sumber Data: Output SPSS 23

Pengujian validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat keakuratan sarana sehubungan dengan konsep yang diselidiki untuk menilai kebenaran dan keakuratan kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid atau tidak valid jika setiap pernyataan atau nilai r_{hitung} berada pada posisi positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Tabel 3 dan 4 menjelaskan bahwa dari keseluruhan 30 pernyataan yang disebarkan kepada 44 responden, maka diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,297 yang berarti semua item pernyataan terbukti valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
Pengembangan SDM (X)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS 23

Setelah melakukan pengujian validitas, selanjutnya dilakukan pengujian tambahan reliabilitas, untuk melihat apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau reliabel. Untuk menyebut kuesioner dapat diandalkan, dan seberapa konsisten seseorang menjawab pertanyaan dari waktu ke waktu. Semakin akurat alat pengukur, semakin dapat dipercaya. Saat alat pengukur menjadi lebih stabil, semakin baik. Semua pernyataan dimasukkan melalui uji reliabilitas pada waktu yang sama. Suatu konstruk dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghazali, 2006).

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5, seluruh nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berarti pernyataan dalam kuesioner untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 6
Hasil uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.189	7.644		2.903	.006
	X	1.361	.117	.874	11.678	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Diolah menggunakan SPSS 23

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada konteks ini dilakukan untuk melihat besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *output* menggunakan SPSS 23 sebagai berikut: Pada tabel 6, besaran koefisien regresi menunjukkan nilai a = angka konstanta dari koefisien. Dalam kasus ini nilainya sebesar 22.189 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika variabel independen pengembangan sumber daya manusia (X) tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 22.189.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1.361 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengembangan SDM (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.361 Sehingga persamaan regresi liniernya adalah $Y = 22.189 + 1.361 X$.

Variabel pengembangan SDM adalah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dinyatakan bahwa jika tidak ada Pengembangan SDM (X), konsisten Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22.189. Jika terjadi penambahan 1% pengembangan SDM maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.361. Dan begitu sebaliknya jika terjadi penurunan 1% pengembangan SDM maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1.361.

Pengujian t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 dengan mengamati baris kolom t dan sig data dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 seperti pada tabel diatas, variabel pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki t hitung senilai 11,678 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil analisis data memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.678 > 2.021$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Return Space and Coffee Shop* dan *Luthier Coffee*.

Tabel 7
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.759	3.11580

a. Predictors: (Constant), X

Sumber Data: Diolah menggunakan SPSS 23

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.765, artinya bahwa pengaruh dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.765 atau 76,5% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh variabel bebas (X) di atas. Sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Coffee Shop

Hasil analisis data menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan perolehan t_{hitung} sebesar $11.678 > 2.021$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop*.

Hasibuan (2013: 34) menyatakan dari sepuluh peranan manajemen sumber daya manusia, beberapa peranannya berhubungan dengan situasi ekonomi dan pengembangan usaha. Juga berhubungan dengan kemajuan teknologi serta pelaksanaan pendidikan, dan pelatihan sebagai bentuk adaptasi pada perubahan kondisi global.

Pandemi menghantam seluruh sektor industri, lebih lagi dampaknya terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah. Fenomena tersebut sudah berlalu, selanjutnya digantikan dengan masa kebangkitan yang di iringi dengan penerapan standar protokol kesehatan, selamat datang di era *new normal*. Nama perusahaan hanyalah suatu “label nama” yang tidak akan besar dan menghasilkan keuntungan jika bukan karena karyawannya. Seluruh strategi pemasaran, strategi desain kenyamanan ruangan beserta *feng shui*-nya, kemajuan sistem aplikasi dan peralatan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, bahkan dilengkapi dengan koneksi rekan bisnis kelas berat sekalipun, seluruh hal tersebut akan “mandul” tidak ada hasilnya jika manusia-manusia yang terlibat dalam aktivitas usaha (pemilik dan karyawan) belum mencapai level pengetahuan bagaimana memaksimalkan seluruh entitas yang telah disebutkan diatas. Memaksimalkan kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan interpersonal akan didapati karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Hasil tersebut akan terlihat dari peningkatan kinerja karyawan, yang jelas akan berdampak pada kenaikan performa kinerja suatu badan usaha.

Menurut Rumawas W (2018). Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) menyatakan pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan usaha dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dipang (2013) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga sejalan dengan hasil penelitian Tarigan C.G., dan Nasution (2014) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dengan penelitian Yusran, dan Sodik (2018) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga sejalan dengan hasil penelitian Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di era *new normal*. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di era *new normal*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.(Studi Explanatory Survey pada

- Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140-146.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Dimbau, A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 46-50.
- Hartanto, S. B. (2015). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIKAN. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 19-27.
- I. Istikana; Aliya. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Hotel Imara Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma*, 109–118. <http://repository.binadarma.ac.id/id/eprint/1077>
- Khurotin, N. (2018). *Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Lestari, A. S. (2021). Tantangan pengembangan SDM.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(3), 166-174.
- Novianza, A., & Aliya, S. (2021). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Palembang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Global Competitive Advantage* 6, 4–12. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/article/view/2723>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7-15.
- Surya, H. M. (2019). *Pengaruh Oriental Kewlrausahaan Dan Penggunaan E-Commerce Terhadap Kinerja Usaha (Survey Terhadap Pengusaha Resto & Café Pengguna Pos Di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).