

**AKTIVITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGARUH KESTABILAN RASA PADA BISNIS FOOD AND
BEVERAGE DI ELMAR CAFE & EATERY DALAM PROGRAM MBKM
WIRAUSAHA MERDEKA UNIVERSITAS CIPUTRA 2023**

**LAPORAN MAGANG
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**



**DIAJUKAN OLEH:
MICHELLY KETSLINA METAR
NIM 20112079**

STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

LAPORAN MAGANG

**AKTIVITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGARUH KESTABILAN RASA PADA BISNIS FOOD AND
BEVERAGE DI ELMAR CAFE & EATERY DALAM PROGRAM MBKM
WIRSAUSAHA MERDEKA UNIVERSITAS CIPUTRA 2023**

DIAJUKAN OLEH:

MICHELLY KETSLINA METAR

NIM 20112079

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, SE., MM.
NIDN : 0322036902

DOSEN PEMBIMBING



MUDAKAT, S.Pd., NIM.
NIDN : 0722017004

MENGETAHUI,
STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
PLH. KETUA



MUDAKAT, S.Pd., NIM.
NIDN : 0722017004

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN MAGANG

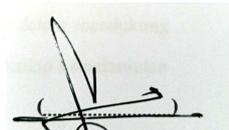
**AKTIVITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGARUH KESTABILAN RASA PADA BISNIS FOOD AND
BEVERAGE DI ELMAR CAFE & EATERY DALAM PROGRAM MBKM
WIRAUUSAHA MERDEKA UNIVERSITAS CIPUTRA 2023**

DISUSUN OLEH:
MICHELLY KETSLINA METAR
NIM 20112079

TELAH DIPRESENTASIKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI MAGANG
PADA TANGGAL

PENGUJI

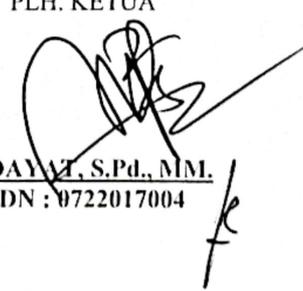
1. Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, MM
NIDK : 8891880018



2. DIAN ARISANTI, S.Kom, MM
NIDN : 0709058202



MENGETAHUI,
STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
PLH. KETUA



MUDAYATI, S.Pd., MM.
NIDN : 0722017004

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat Tuhan yang Maha Esa, berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Laporan Magang ini dengan judul “Aktivitas Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Pengaruh Kestabilan Rasa Pada Bisnis Food And Beverage Di Elmar Cafe & Eatery Dalam Program MBKM Wirausaha Merdeka Universitas Ciputra 2023” dalam rangka pemenuhan salah satu syarat penyelesaian persyaratan akademik yaitu kegiatan magang yang saya laksanakan sebagai mahasiswa di STIAMAK Barunawati dengan studi Administrasi Bisnis Kepelabuhanan.

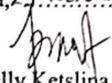
Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan berkah-Nya yang telah di berikan dalam penyertaan selama pembuatan laporan ini.
2. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
3. Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
4. Mudayat, S.Pd., MM., selaku Dosen Pembimbing Magang di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
5. Dr. David S. Kodrat, MM., CPM (A), CRME, selaku ketua dalam program Wirausaha Merdeka Kampus Merdeka;
6. Bapak Samuel Lie dan Ibu Alma Erina sebagai mentor/fasilitator yang sudah memberikan saya serta teman-teman kesempatan selama kegiatan MBKM WMK UC 2023;

7. Owner Elmar Cafe & Eatery beserta karyawan yang sudah memberikan kesempatan untuk saya dan teman-teman untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman disana;
8. Kedua Orang Tua yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan Laporan Magang ini;
9. Keluarga dan sahabat yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan hingga pada penulisan laporan ini;
10. Teman-teman MBKM yang telah saling mendukung satu sama lain dan berbagi pengalaman selama proses kegiatan hingga penulisan laporan ini;

Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan dan ketidak sempurnaan di dalam laporan magang ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan dimasa yang akan datang. Dengan harapan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Surabaya, 29 Februari 2024


Michelly Ketslina Metar

NIM 20112079

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Magang	3
1.2.1 Tujuan Magang	3
1.2.2 Manfaat Magang	5
BAB II GAMBARAN OBJEK PROGRAM MAGANG	6
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	6
2.2 Visi dan Misi Perusahaan	7
2.3 Simbol Perusahaan	7
2.3.1 Struktur Organisasi	8
2.3.2 Tugas dan Tanggung Jawab	8
2.4 Aktivitas Perusahaan	11
BAB III LANDASAN TEORI	13
3.1 Pengertian Kinerja	13
3.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
3.3 Kinerja Sumber Daya Manusia	14
3.4 Hubungan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konsistensi Rasa	15
3.5 Faktor Utama Yang Mempengaruhi Kinerja Hubungan SDM Dengan Konsistensi Rasa	17
3.6 Faktor Pendukung Yang Mempengaruhi Kinerja Hubungan SDM Dengan Konsistensi Rasa	19

BAB IV PEMBAHASAN	22
4.4 Kegiatan Praktis	22
4.4 Metode Kegiatan Magang	23
4.3 Metode Pengumpulan Data	25
4.4 Analisis Data	27
4.5 Identifikasi Masalah	30
4.6 Sebab dan Akibat Masalah	31
4.6.1 Sebab Masalah	31
4.6.2 Akibat Masalah	31
4.6.3 Solusi Masalah	33
BAB V PENUTUP	35
5.1 Kesimpulan	35
5.2 Saran	36
DAFTAR PUSTAKA	xi
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rincian Pelaksanaan Kegiatan Magang	22
Tabel 4.2 Aktivitas Magang.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo Perusahaan	7
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	8

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Magang
- Lampiran 2 Aktivitas Magang atau Learning Together
- Lampiran 3 Tempat Magang atau Learning Together
- Lampiran 4 Daftar Nilai
- Lampiran 5 Lembar Bimbingan Magang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bahwa magang ini adalah suatu pengembangan dari program Wirausaha Merdeka yang merupakan bagian dari program MBKM yang melibatkan kolaborasi beberapa pihak dalam ruang lingkup. Wirausaha Merdeka adalah bagian dari Kampus Merdeka yang dimana Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Indonesia yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa belajar dan mengembangkan diri menjadi calon wirausahawan melalui aktivitas-aktivitas di luar kelas perkuliahan, hingga kegiatan bagaimana terjun langsung melihat perkembangan bisnis-bisnis UMKM di sekitar kita. Sehingga kita langsung mempelajari dan sekaligus ikut menjadi bagian dalam pelaksanaan kegiatan operasional dalam magang dengan UMKM.

UMKM adalah kegiatan atau usaha bisnis yang dijalankan oleh individu, rumah tangga, ataupun badan usaha kecil. UMKM sendiri merupakan singkatan dari usaha kecil, mikro, dan menengah. Sebelumnya UMKM diatur dalam Undang-undang No. 20 tahun 2008, lalu diatur dalam PP No. 7 tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau yang sering disebut PP UMKM.

Sumber daya manusia yang baik dapat berpengaruh dalam berjalannya kegiatan bisnis, contohnya dalam bisnis F&B atau Food And Beverage sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam bagaimana kinerja pengelolaan bahan

baku, pelayanan terhadap konsumen dari mulai konsumen memesan makanan dan minuman, hingga konsistensi rasa. Hal seperti ini yang perlu diperhatikan dalam berjalannya bisnis UMKM di bidang F&B atau *Food and Beverage*. Dalam membangun bisnis F&B atau *Food and Beverage* penting untuk menjaga dan memperhatikan konsistensi rasa, sebab rasa bisa disebut kunci kesuksesan dari sebuah bisnis F&B atau *Food and Beverage*. Apalagi hal ini penting untuk mempertahankan konsumen agar tidak pindah ke tempat lain, namun menjaga konsistensi rasa menjadi tantangan tersendiri, terutama jika jumlah pesanan berjumlah banyak. Maka dari itu kinerja Sumber daya manusia yang ada harus berjalan dengan baik sesuai dengan SOP atau Standar Operasional Prosedur yang ada di perusahaan atau tempat usaha tersebut.

Kinerja sumber daya manusia dalam bisnis makanan dan minuman dapat secara langsung memengaruhi konsistensi rasa. Pelatihan yang baik dan manajemen yang efektif terhadap karyawan yang terlibat dalam persiapan dan penyajian makanan dapat memastikan bahwa resep diikuti dengan konsistensi tinggi. Selain itu, manajemen waktu, koordinasi tim, dan pengawasan yang baik juga dapat memastikan bahwa setiap hidangan disajikan sesuai standar, menjaga kualitas rasa yang diinginkan oleh pelanggan. Dalam konteks perubahan rasa, sumber daya manusia yang efisien dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan dalam resep atau metode persiapan. Konsistensi ini membantu membangun kepercayaan pelanggan karena mereka dapat mengandalkan pengalaman rasa yang sama setiap kali mengonsumsi produk, menciptakan citra merek yang positif dan memperkuat loyalitas pelanggan.

1.2 Tujuan dan Manfaat Magang

1.2.1 Tujuan Magang

Sehubungan dengan adanya kegiatan magang ini bertujuan untuk kita dapat memahami operasional sehari-hari dalam kegiatan bisnis di cafe tersebut, pengelolaan stok, pemasaran, dan interaksi terhadap pelanggan. Selain itu, magang ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan manajemen waktu, kepemimpinan, serta pemahaman mendalam tentang industri F&B atau *Food and Beverage* untuk mempersiapkan diri dalam berwirausaha atau berkarier di industri F&B atau *Food and Beverage*.

1. Tujuan Bagi Mahasiswa

- a. Menambah pemahaman tentang operasional bisnis di industri F&B atau *Food and Beverage*.
- b. Pengembangan keterampilan manajemen waktu hingga kepemimpinan.
- c. Penerapan konsep-konsep kewirausahaan dalam konteks nyata dengan cara terjun langsung menjadi bagian dari pelaksana UMKM
- d. Mampu mengidentifikasi pasar dan peluang dalam industri F&B atau *Food and Beverage*.
- e. Menambah pemahaman dalam pemasaran dalam industri F&B atau *Food and Beverage*.
- f. Mampu menambah soft skill dan hard skill mahasiswa, seperti kepemimpinan, kerja tim, kemampuan media sosial, dan sebagainya.

2. Tujuan Bagi Institusi Tempat Magang

- a. Meningkatkan efisiensi operasional dalam berjalannya kegiatan bisnis sehingga dapat memudahkan kegiatan bisnis dari institusi tempat magang tersebut.
- b. Berpotensi untuk mendapatkan ide-ide inovatif dari mahasiswa magang.
- c. Untuk memperluas jaringan atau koneksi dalam memluas bisnis mereka.
- d. Meningkatkan citra merek dari usaha institusi tempat magang.
- e. Dapat memberikan kontribusi positif pada perkembangan bisnis mereka.
- f. Mendukung perkembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

3. Tujuan Bagi STIAMAK

- a. Kampus dapat memfasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa
- b. Dapat memperluas jejaring industri
- c. Memperkaya kurikulum dengan pengalaman nyata dari lapangan atau secara langsung lewat magang.
- d. Dapat menciptakan peluang kolaborasi antara kampus dengan dunia industri F&B atau Food And Beverage.
- e. Dapat meningkatkan reputasi kampus sebagai lembaga pendidikan yang mempersiapkan mahasiswanya untuk tantangan-tantangan yang akan di hadapi di dalam dunia bisnis.

1.2.2 Manfaat Magang

Magang ini memberikan manfaat berupa pengalaman kerja praktis, pengembangan mendalam tentang tantangan dan peluang industri, peningkatan kepercayaan diri dalam mengambil risiko, serta kesempatan untuk menerapkan konsep kewirausahaan dalam situasi nyata.

Beberapa manfaat magang :

1. **Pengalaman Praktis:** Memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan teoritis dalam konteks dunia nyata, meningkatkan pemahaman praktis operasional bisnis.
2. **Pengembangan Keterampilan:** Memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kewirausahaan, manajemen waktu, komunikasi, dan problem-solving yang diperlukan dalam dunia bisnis.
3. **Wawasan Industri:** Memberikan wawasan mendalam tentang industri F&B atau Food And Beverage, termasuk tren pasar, tantangan, dan peluang yang dapat membentuk pemahaman mahasiswa terhadap lingkungan bisnis.
4. **Pemahaman Kewirausahaan:** Memungkinkan mahasiswa untuk merasakan dinamika kewirausahaan, melibatkan diri dalam pengambilan keputusan, dan memahami risiko serta tanggung jawab yang terkait dengan menjalankan bisnis.

BAB II

GAMBARAN OBJEK PROGRAM MAGANG

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berdiri sejak April tahun 2023 yang lalu dengan ditandai dengan pembukaan outlet di daerah surabaya utara yang berlokasi di Jl. Dupak Bangunsari No 40, berkembang dengan baik dalam berjalannya waktu ini. Budaya kopi di kota Surabaya menjadi pendorong pergerakan, geliat kolaborasi dan mengedepankan ruang alternatif serta ruang kreatif adalah cara kami tumbuh dengan music sebagai sentuhannya. Elmar Cafe & Eatery adalah usaha dibidang kopi dan makanan yang mengarah ke pasar menengah ke atas dengan harga yang cukup terjangkau

Elmar Cafe & Eatery sendiri adalah sebagai tempat bersantai untuk menikmati kopi dan beristirahat untuk memulai aktivitas kembali atau menikmati suasana kafe. Kafe ini didesain layaknya kafe yang memiliki tempat yang nyaman dan bersih, kafe juga didesain instagramable yang memiliki tempat spot foto yang bagus sehingga digemari oleh anak muda Kafe ini juga mengadakan live music setiap minggunya yang dapat menarik konsumen agar datang ke kafe tersebut.

Kafe ini dibangun dilokasi yang cukup strategis karena kafe dikelilingi oleh sekolah sehingga banyak pengunjung dari lingkungan sekitar, seperti murid yang bersekolah dilingkungan kafe dan juga wali murid yang sedang menunggu anaknya. Perhitungan yang matang mengenai aspek pengadaan bahan baku yang pasti, kualitas makanan yang terjaga baik, financial yang matang. Harga yang

cukup terjangkau kenyamanan, operasional yang terkontrol serta marketing yang tajam dalam menciptakan segmentasi pasar yang cukup luas.

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi :

Memberikan pelayanan terbaik terhadap pengunjung/ konsumen dalam harga yang terjangkau, dan ditunjang dengan tempat yang nyaman dan pelayanan terbaik.

2. Misi :

Mempertahankan cita rasa kopi yang berkualitas serta meningkatkan kreativitas untuk menciptakan menu-menu baru yang lebih bervariasi untuk ditawarkan dan dapat dinikmati pelanggan.

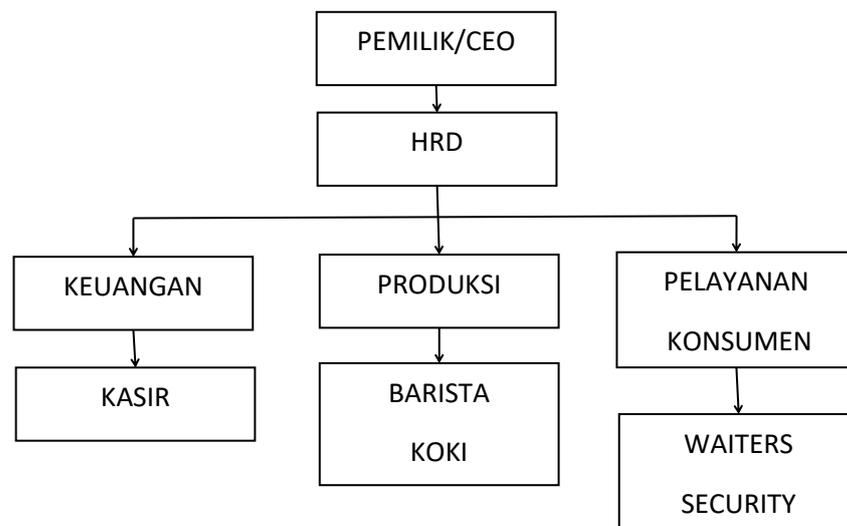
2.3 Simbol Perusahaan



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

2.3.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk pada tata cara bagaimana suatu organisasi diorganisir atau disusun. Ini mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan hierarki antara anggota organisasi. Struktur organisasi dapat bersifat hierarkis, matriks, fungsional, atau campuran dari beberapa jenis struktur yang berbeda. Tujuannya adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengatur dan mengelola sumber daya manusia serta fungsi operasional secara sistematis.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

2.3.2 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Pemilik/CEO : Pemilik atau CEO dalam bisnis bertanggung jawab untuk mengambil keputusan strategis, merencanakan

bisnis, memimpin tim eksekutif, mengelola risiko, berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, mengawasi keuangan, dan mendorong inovasi serta pertumbuhan perusahaan. Pemilik atau CEO juga memiliki tanggung jawab kepada pemegang saham untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

2. HRD : Tugas dan tanggung jawab HRD (Human Resources Development) dalam bisnis meliputi rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, manajemen gaji, pemutusan hubungan kerja, kepatuhan hukum, pengembangan budaya organisasi, pengelolaan data karyawan, serta memberikan bimbingan dan konseling kepada karyawan. Ini bertujuan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis secara efektif.
3. Produksi :
 - a. Barista : Tugas dan tanggung jawab seorang barista dalam bisnis kafe meliputi menyajikan minuman kopi dan minuman lainnya kepada pelanggan, menjaga kebersihan dan keteraturan area kerja, memastikan kualitas minuman, memberikan pelayanan pelanggan yang ramah, serta mengelola stok dan peralatan kafe. Seorang barista juga dapat berkontribusi dalam menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan dan mempertahankan standar kualitas produk kafe.

b. Koki : Tugas dan tanggung jawab seorang koki dalam bisnis restoran melibatkan persiapan dan memasak hidangan, memastikan kualitas dan presentasi makanan, mengelola stok bahan makanan, mematuhi standar kebersihan dan keamanan makanan, mengembangkan menu atau merancang variasi dalam hidangan, dan bekerja sama dengan tim dapur untuk menjaga efisiensi operasional. Koki bertanggung jawab untuk menciptakan pengalaman kuliner yang memuaskan bagi pelanggan.

4. Keuangan :

Kasir : Tugas dan tanggung jawab seorang kasir dalam bisnis melibatkan menerima pembayaran dari pelanggan, memberikan kembalian, mencatat transaksi penjualan, memastikan akurasi uang tunai, menjaga kebersihan dan kerapian area kasir, memberikan pelayanan pelanggan yang baik, dan dapat melibatkan penggunaan sistem kasir elektronik. Kasir juga bertanggung jawab untuk menjaga keamanan uang tunai dan mencatat laporan transaksi harian.

5. Pelayanan Konsumen :

a. Waiters : Tugas dan tanggung jawab seorang pelayan (waiter) dalam bisnis restoran melibatkan menerima pesanan dari pelanggan, menyajikan makanan dan minuman, menjelaskan menu jika diperlukan, memastikan kepuasan pelanggan,

menjaga kebersihan meja dan area makan, menanggapi pertanyaan atau permintaan pelanggan, dan bekerja sama dengan tim restoran untuk memastikan layanan yang efisien. Pelayan juga dapat membantu dalam menjual menu atau menyarankan pilihan makanan kepada pelanggan.

- b. Security :Tugas dan tanggung jawab petugas keamanan (security) dalam bisnis melibatkan pemantauan keamanan fisik dan elektronik, penjagaan properti dan aset perusahaan, pemeriksaan identitas karyawan dan pengunjung, menanggapi keadaan darurat atau insiden keamanan, serta bekerja sama dengan pihak berwenang jika diperlukan. Petugas keamanan juga dapat bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keamanan di area bisnis serta memberikan pelayanan keamanan kepada staf dan pelanggan.

2.4 Aktivitas Perusahaan

Di sebuah kafe, ada beberapa aktivitas-aktivitas yang melibatkan beberapa tahapan-tahapan seperti :

1. Produksi :
 - a. Persiapan dan pembuatan menu minuman dan makanan.
 - b. Pelatihan barista untuk memastikan kualitas produk dan konsistensi rasa.
 - c. Pelatihan koki untuk memastikan kualitas produk dan konsistensi rasa
2. Stocking :
 - a. Manajemen persediaan bahan baku dan kebutuhan kafe.

- b. Penerimaan, penyimpanan, dan pemantauan stok barang.
3. Marketing :
 - a. Perencanaan dan implementasi strategi pemasaran kafe.
 - b. Penggunaan media sosial dan promosi untuk menarik pelanggan.
 4. Pelayanan Pelanggan/Konsumen :
 - a. Menyediakan layanan pelanggan yang ramah dan efisien.
 - b. Memastikan kebersihan dan kenyamanan ruangan kafe.
 5. Manajemen Keuangan :
 - a. Pencatatan transaksi keuangan harian.
 - b. Pengelolaan anggaran, pembayaran tagihan, dan pemantauan profitabilitas.
 6. Pengaturan Ruang :
 - a. Penataan interior dan eksterior kafe untuk menciptakan suasana yang nyaman.
 - b. Desain kafe yang menarik/unik
 - c. Mengelola reservasi dan kapasitas kafe.

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja sendiri mengacu pada hasil atau prestasi suatu sistem, organisasi, atau individu dalam mencapai tujuan atau tugas yang diberikan.

Ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan kemampuan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Dalam Kinerja evaluasi kinerja melibatkan pengukuran pencapaian target, pengelolaan sumber daya, dan adaptabilitas terhadap perubahan untuk memastikan optimalitas dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

3.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam konteks kegiatan bisnis merujuk pada tenaga kerja atau elemen manusia yang diperlukan dan dielola oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Ini mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan pengembangan karyawan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang berkualitas, terampil, dan termotivasi untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Sumber daya manusia juga berperan dalam menjaga hubungan kerja yang positif dan memberikan kontribusi strategis terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

3.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam dunia bisnis karena sumber daya manusia menjadi faktor utama atau kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja sumber daya manusia mencakup berbagai aspek,

termasuk rekrutmen dan seleksi karyawan yang berkualitas, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, manajemen kinerja untuk evaluasi dan pengembangan, serta pengelolaan hubungan kerja yang baik. Tim SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan retensi karyawan, dan memberikan kontribusi strategis untuk mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, investasi dan perhatian yang baik terhadap kinerja SDM dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan bisnis.

3.4 Hubungan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konsistensi Rasa

Konsistensi rasa dalam dunia bisnis merujuk pada kestabilan dan keseragaman kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh suatu perusahaan. Ini mencakup aspek-aspek seperti cita rasa, kualitas, dan pengalaman yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks bisnis kuliner atau produk konsumen, konsistensi rasa menuntut agar setiap produk yang dihasilkan memiliki cita rasa yang serupa setiap kali diproduksi. Bagi layanan atau pengalaman pelanggan, konsistensi rasa dapat melibatkan penerapan standar pelayanan yang konsisten dari waktu ke waktu.

Ketika suatu bisnis berhasil menjaga konsistensi rasa, hal ini dapat menciptakan kepercayaan pelanggan dan membangun citra merek yang kuat. Pelanggan dapat mengandalkan kualitas yang konsisten, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat loyalitas konsumen terhadap produk atau layanan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam

memastikan konsistensi rasa dalam dunia bisnis, terutama di sektor yang berhubungan dengan produk atau layanan yang memiliki elemen rasa. Proses ini dimulai dari tahap rekrutmen dan pemilihan karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang standar kualitas dan cita rasa yang diinginkan oleh perusahaan. Pelatihan kemudian menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan dapat menjaga konsistensi rasa produk atau layanan.

Manajemen kinerja memainkan peran signifikan dalam memberikan umpan balik secara berkala, mengevaluasi kinerja karyawan, dan memastikan bahwa standar kualitas terjaga. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan alokasi sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan memahami perubahan selera pelanggan.

Secara luas, integrasi kinerja SDM dengan konsistensi rasa melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelanggan, penerapan proses produksi atau penyajian yang konsisten, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan tren dan perubahan preferensi konsumen. Karyawan yang terlibat dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang arti konsistensi rasa dapat membantu menciptakan pengalaman pelanggan yang memuaskan secara berkelanjutan, mendukung citra merek yang positif, dan meningkatkan daya saing bisnis dalam pasar.

Hubungan antara kinerja sumber daya manusia (SDM) dan konsistensi rasa dalam bisnis sangat signifikan. Kinerja SDM yang baik, terutama dalam konteks bisnis yang berkaitan dengan produk atau layanan dengan unsur rasa, dapat

memberikan dampak positif terhadap konsistensi pengalaman pelanggan. Proses rekrutmen dan pelatihan karyawan yang efektif dalam memahami dan menjaga standar kualitas rasa merupakan langkah penting.

Karyawan yang terlatih dengan baik dalam menjaga konsistensi rasa akan memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan selalu memenuhi harapan pelanggan. Manajemen kinerja yang baik juga berperan dalam memberikan umpan balik, pengembangan karyawan, dan peningkatan proses produksi atau penyajian untuk menjaga kualitas dan konsistensi. Dengan demikian, kinerja SDM yang berfokus pada pemahaman dan penerapan konsistensi rasa dapat meningkatkan citra merek, kepuasan pelanggan, dan daya saing bisnis dalam pasar.

3.5 Faktor Utama Yang Mempengaruhi Kinerja Hubungan SDM Dengan Konsistensi Rasa

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja hubungan sumber daya manusia dengan konsistensi rasa dalam dunia bisnis F&B atau *Food And Beverage* :

1. Rekrutmen dan Seleksi : Proses rekrutmen yang cermat dan pemilihan karyawan yang memiliki pemahaman tentang standar kualitas rasa dapat membentuk dasar yang solid.
2. Pelatihan dan Pengembangan : Investasi dalam pelatihan karyawan untuk memahami dan menjaga konsistensi rasa sangatlah penting. Pelatihan berkala

membantu karyawan tetap menjaga kualitas produk dan juga untuk pengembangan menu-menu dalam perubahan selera pelanggan.

3. Manajemen Kinerja : Evaluasi kinerja yang teratur memberikan umpan balik kepada karyawan, memastikan umpan balik kepada karyawan, memastikan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur/SOP, dan mengidentifikasi perbaikan apa saja yang mungkin diperlukan.
4. Komunikasi Internal : Komunikasi yang efektif di antara departemen sangat berperan besar, terutama antar tim produksi dan tim keuangan terkait dengan kegiatan stocking bahan baku, yang dimana kegiatan stocking ini akan mencatat berapa saja barang keluar masuk atau barang habis dan barang yang di re-stocking.
5. Budaya Perusahaan : Budaya perusahaan yang menekankan pada keunggulan dan konsistensi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai standar kualitas tertinggi.
6. Penelitian Pasar : Memahami tren dan preferensi pelanggan melalui penelitian pasar dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan dan meningkatkan konsistensi rasa sesuai dengan permintaan pasar.
7. Sistem Penghargaan dan Pengakuan : Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang mencapai atau melampaui standar kualitas rasa dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
8. Fleksibilitas dan Inovasi : Sumber daya manusia perlu memahami pentingnya fleksibilitas dalam mengadaptasi resep atau proses yang sesuai dengan umpan balik pelanggan atau tren pasar baru.

Integrasi efektif dari faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan di mana kinerja sumber daya manusia berdampak positif pada konsistensi rasa, mendukung pertumbuhan bisnis dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan memiliki keterampilan, pemahaman, dan motivasi yang diperlukan untuk menjaga konsistensi rasa. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra merek, tetapi juga memberikan daya saing yang kuat di pasar F&B atau *Food And Beverage* yang kompetitif.

3.6 Faktor Pendukung Yang Mempengaruhi Kinerja Hubungan SDM

Dengan Konsistensi Rasa

1. Sistem Manajemen Kualitas : Sistem manajemen yang berkualitas baik dan ketat membantu memastikan bahwa standar rasa dijaga secara konsisten dan sesuai dengan harapan pelanggan.
2. Teknologi : Penggunaan teknologi dalam mengurangi kemungkinan kesalahan manusiawi dan meningkatkan konsistensi dalam mencapai cita rasa yang diinginkan.
3. Analisis Data : Pemanfaatan analisis data untuk memahami tren konsumen dan mengidentifikasi preferensi tren konsumen dan mengidentifikasi preferensi pelanggan dapat membimbing pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan atau penyesuaian rasa.

4. Sistem Pelacakan Kualitas: Implementasi sistem pelacakan kualitas memungkinkan pemantauan yang lebih efektif terhadap bahan baku, proses produksi, dan produk jadi untuk memastikan konsistensi rasa.
5. Keterlibatan Karyawan: Mendorong keterlibatan karyawan dalam proses perbaikan berkelanjutan dan memberikan mereka ruang untuk memberikan masukan tentang kualitas rasa dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
6. Standarisasi Proses: Menetapkan standar operasional yang jelas dan terdokumentasi untuk seluruh rantai pasokan dan proses produksi membantu menjaga konsistensi rasa.
7. Umpan Balik Pelanggan atau *Customer Feed Back* : Mengumpulkan dan merespons umpan balik pelanggan dengan cepat dapat membantu perusahaan menyesuaikan produk atau layanan untuk mempertahankan kualitas rasa yang konsisten.
8. Kolaborasi antara Tim SDM dan Produksi: Komunikasi yang efektif dan kerjasama antara tim sumber daya manusia dan tim produksi membantu memahami kebutuhan karyawan dan memastikan konsistensi rasa dalam setiap langkah proses.

Integrasi dan penerapan komprehensif dari faktor-faktor ini dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja hubungan sumber daya manusia dengan konsistensi rasa, mendukung keberlanjutan bisnis, dan membangun kepercayaan pelanggan. Dalam bisnis food and beverage, konsistensi

rasa bukan hanya menjadi ciri khas merek, tetapi juga faktor kritis yang memengaruhi kepuasan pelanggan dan kesetiaan merek. Oleh karena itu, penerapan faktor-faktor pendukung ini dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah vital untuk mencapai keberlanjutan dan kesuksesan bisnis di sektor ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Kegiatan Praktis

Kegiatan magang ini di laksanakan di Elmar Cafe & Eatery yang berlokasi di Jl. Dupak Bangunsari No 40, Surabaya. Yang saya mulai dengan kelompok di tanggal 9 Oktober 2023. Berikut ini rincian pelaksanaan kegiatan praktis:

Tabel 4.1 Rincian Pelaksanaan Kegiatan Magang

No	Waktu	Bentuk Kegiatan
1	Minggu 1 9 Oktober-15 Oktober	Pengenalan Lingkungan Tempat magang
2	Minggu 2 16 Oktober-22 Oktober	Pengenalan Alat dan Proses Pembuatan Minuman Kopi dan Non Kopi (Barista)
3	Minggu 3 23 Oktober-29 Oktober	Pendalaman Kegiatan Magang
4	Minggu 4 30 Oktober-5 November	Pengumpulan Data dan Penyusunan Lapora
5	Minggu 5 6 November-16 November	Pengumpulan Data dan Penyusunan Laporan
6	15 Januari	Pengumpulan Laporan Magang

Tabel diatas adalah tabel kegiatan-kegiatan yang di laksanakan di tempat magang di Elmar Cafe & Eatery sampai dengan pembuatan laporan magang, yang di mulai dari tanggal 9 Oktober 2023 hingga tanggal 15 Januari 2023.

4.2 Metode Kegiatan Magang

Metode dalam kegiatan magang yang kami lakukan ini saya belajar metode dasar bagaimana pembuatan minuman berbahan dasar kopi. Ini melibatkan pemahaman tentang jenis kopi, seperti :

1. Teknik penggilingan biji kopi.
2. Kalibrasi Kopi atau kegiatan memastikan skala tertentu untuk menjaga konsistensi dari sajian kopi, kalibrasi dilakukan untuk mencapai keseimbangan rasa sajian kopi dari pendekatan persiapan penyajiannya.
3. Teknik cara mengolah susu untuk menciptakan busa atau foam yang sempurna dalam kopi yang berbasis susu, seperti : latte dan cappuccino.
4. Belajar Latte Art, Latte Art adalah seni menciptakan gambar yang indah pada permukaan minuman kopi, terutama pada minuman yang berbasis susu seperti latte. Teknik ini melibatkan kemampuan barista untuk mengatur susu dan espresso dengan presisi, menciptakan pola dan bentuk yang menarik di permukaan minuman.
5. Pemahaman bahan makanan dan teknik memotong
6. Belajar membuat masakan dari menu makanan berat hingga makanan ringan atau snack
7. Penyesunan menu makanan dan minuman

8. Food Plating yaitu metode penataan dan penyajian makanan di atas piring dengan memperhatikan posisi dan komposisi makanan agar menunjukkan nilai seni dan kualitas yang tinggi.
9. Kasir, disini kita belajar untuk berinteraksi langsung dengan konsumen atau customer dengan menawarkan menu hingga menu di beli oleh konsumen atau customer dan juga melakukan rekap laporan hasil penjualan di hari itu.
10. Waiter, melayani konsumen atau customer dengan ramah seperti mengantar makanan atau minuman, membersihkan meja, memberikan informasi makanan atau minuman yang belum di buat.
11. Kerjasama Tim, ini adalah hal yang paling penting dalam pembelajaran dalam magang ini. Karena kita harus bekerja di dalam tim yang terbagi menjadi tiga yaitu : Bar, Kitchen, dan Floor. Berikut penjelasannya :
 - a. Bar : tim yang di dalam bar itu bertugas untuk membuat menu minuman dan pemesanan menu di bagian kasir.
 - b. Kitchen : tim yang berada di kitchen akan mengolah pesanan makanan yang dipesan oleh customer hingga plating makanan.
 - c. Floor : tim yang berada di floor adalah tim yang menjadi waiter yang dimana tugasnya mengantarkan makanan maupun minuman yang sudah di pesan, lalu wajib membersihkan atau merapihkan meja atau kursi yang ada.

General Cleaning, hal ini di lakukan untuk menjaga kebersihan, kesehatan, dan keamanan lingkungan kerja yang di lakukan bersama-sama dengan seluruh karyawan. Dengan menjaga kebersihan dan keaman melalui general cleaning, cafe

dapat memberikan lingkungan yang menyenangkan bagi pelanggan, dan memastikan standar kesehatan dan keselamatan makanan di kafe tersebut.

Metode kegiatan-kegiatan ini lah yang saya dan kelompok pelajari, dari mulai menjadi barista, koki atau tukang masak, kasir, dan waiter.

Aktivitas magang :

Tabel 4.2 Aktivitas Magang

Hari/Tanggal	Aktivitas Magang	Hal yang dipelajari
9-14 Oktober 2023	Melakukan pengenalan lingkungan cafe atau tempat magang	- Beradaptasi dengan lingkungan kafe. - Membangun chemistri antar anggota dan tim kafe. - Customer Relationship
16-21 Oktober 2023	Barista	- Kalibrasi Kopi - Steam susu -Membuat varian minuman kopi dan non kopi
23 Oktober-28 Oktober 2023	Kitchen	- Membuat olahan makanan - Prepare bahan olahan - Pengemasan makanan - Plating makanan
30 Oktober-4 November 2023	Waiters	- Melayani customer - Cleaning up
6 November-11 November 2023	General Cleaning	- Kerjasama Tim - Kekompakan Tim
13 November-16 November 2023	Chasier	-Menjelaskan menu - Menerima pesanan - Laporan keuangan

4.3 Metode Pengumpulan Data

Metodologi penelitian yang digunakan dalam pengambilan dan pengumpulan data dalam laporan magang ini adalah dengan metode kualitatif. Dalam proses pengumpulan data dengan metode ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata ungkapan berupa lisan maupun tertulis dari hasil wawancara atau

interview yang sudah dilakukan menurut beberapa narasumber. Berikut ini adalah beberapa metode pengumpulan data antara lain :

1. Observasi :

Pengumpulan data melalui metode observasi adalah dengan melalui pengamatan yang langsung oleh sang peneliti kepada objek yang diteliti secara langsung di tempat terjadinya peristiwa atau kejadian. Hal ini bisa berupa perilaku manusia, fenomena, atau proses perubahan. Misalnya saja seperti informasi seperti suasana, preferensi pelanggan, efisiensi layanan, variasi menu yang paling di minati, dan pola perilaku pelanggan.

2. Wawancara :

Pengumpulan data melalui wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk mendapatkan data. Langkah penting melibatkan perencanaan pertanyaan, pemilihan responden, dan analisis data yang teliti. Metode ini mengumpulkan data menggunakan interaksi secara langsung dengan responden atau narasumber secara langsung dengan menentukan tujuan wawancara, identifikasi responden yang relevan, dan dengan daftar yang terstruktur.

3. Dokumentasi :

Pengumpulannya metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Pengambilan data dengan metode dokumentasi melibatkan pencatatan informasi secara tertulis

atau visual, seperti melalui catatan, dokumen atau gambar. Proses ini membantu dokumentasi dalam penelitian untuk laporan magang ini.

4.4 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Data analisis yang digunakan dalam penulisan laporan magang adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dan pengumpulan data-data yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dan mencari pemecahan masalah yang sering terjadi di Elmar Cafe & Eatery khususnya dalam kinerja sumber daya manusia dalam pengaruh konsistensi rasa dalam kegiatan pembuatan menu.

Konsistensi rasa dalam dunia bisnis merujuk pada kestabilan dan keseragaman kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh suatu perusahaan. Ini mencakup aspek-aspek seperti cita rasa, kualitas, dan pengalaman yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks bisnis kuliner atau produk konsumen, konsistensi rasa menuntut agar setiap produk yang dihasilkan memiliki cita rasa yang serupa setiap kali diproduksi. Hubungan antara kinerja sumber daya manusia (SDM) dan konsistensi rasa dalam bisnis sangat signifikan. Kinerja SDM yang baik, terutama dalam konteks bisnis yang berkaitan dengan produk atau layanan dengan unsur rasa, Manajemen kinerja yang baik juga berperan dalam

memberikan umpan balik, pengembangan karyawan, dan peningkatan proses produksi atau penyajian untuk menjaga kualitas dan konsistensi.

Dalam proses pembuatan menu kekonsistenan rasa sangatlah berpengaruh pada perkembangan di dalam industri F&B atau *Food And Beverage*. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra merek, tetapi juga memberikan daya saing yang kuat di pasar F&B atau *Food And Beverage* yang kompetitif. Ada juga beberapa karakteristik yang dapat mendukung dalam pengambilan data dalam proses observasi terhadap hubungan antara kinerja sumber daya manusia dan konsistensi rasa dalam bisnis, seperti :

1. Sikap Mau Belajar :

Individu dengan sikap mau belajar cenderung memiliki keinginan untuk memahami proses dan produk secara mendalam. Hal ini penting dalam memastikan bahwa konsistensi rasa terjaga, karena mereka akan terus mencari cara untuk memperbaiki dan mempertahankan standar. Adaptasi Terhadap Perubahan: Dalam bisnis, terutama yang berkaitan dengan rasa, kondisi pasar dan preferensi konsumen dapat berubah. Sikap mau belajar memungkinkan individu untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, memastikan bahwa produk tetap relevan.

2. Peka Terhadap Rasa :

Sensitivitas yang kuat terhadap nuansa rasa dan aroma. Ini memungkinkan individu untuk mendeteksi perbedaan halus yang mungkin tidak diperhatikan oleh orang lain. Mengetahui apa yang disukai pelanggan dan bagaimana

preferensi dapat berubah dari waktu ke waktu membantu dalam memastikan bahwa produk tetap relevan dan sesuai dengan ekspektasi pasar.

3. Mampu Mengevaluasi Rasa :

Kemampuan untuk menganalisis dan membandingkan rasa produk secara objektif, menggunakan metode penilaian yang konsisten untuk mengevaluasi kualitas. Penggunaan alat penilaian standar, seperti skala sensorik, untuk menyediakan evaluasi yang kuantitatif dan kualitatif tentang rasa.

4. Disiplin :

Kedisiplinan untuk secara konsisten menerapkan metode penilaian dan mempertahankan standar kualitas tinggi dalam setiap aspek produksi. Kemampuan untuk mengatur dan memprioritaskan tugas-tugas dengan efektif, memastikan bahwa pengawasan kualitas dan evaluasi rasa dilakukan secara teratur dan sistematis.

Karakteristik-karakteristik ini sangat penting dalam proses observasi karena mereka mempengaruhi kemampuan seseorang untuk secara akurat mengumpulkan dan menganalisis data terkait dengan kinerja SDM dan konsistensi rasa. Memiliki tim yang terdiri dari individu dengan karakteristik ini dapat meningkatkan kemampuan bisnis untuk mempertahankan standar rasa yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan kesuksesan bisnis jangka panjang.

4.5 Identifikasi Masalah

Dalam pelaksanaan program learning together atau magang di Elmar Cafe & Eatery saya melihat dari metode observasi, wawancara hingga dokumen munculnya suatu masalah yang ada di dalam kegiatan pembuatan menu yang ada disana, yang dimana kekonsistenan rasa menjadi masalah yang muncul dari hasil pengumpulan data dengan analisis yang menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari penjabaran data analisis di atas, ada beberapa masalah pendukung seperti :

1. Kurangnya pelatihan karyawan :

Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai mungkin tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang standar kualitas dan prosedur memasak.

2. Kontrol Kualitas yang Lemah :

Sistem pengawasan kualitas yang kurang efektif dapat mengakibatkan produk yang tidak konsisten. Sistem pengawasan kualitas yang kurang efektif juga dapat mengakibatkan produk yang tidak konsisten.

3. Kualitas Bahan yang Bermasalah :

Variabilitas dalam kualitas bahan baku dapat berdampak pada rasa akhir pada menu yang dibuat. Perubahan pemasok atau ketersediaan bahan dapat juga menjadi salah satu faktor berkurangnya kualitas atau ketidak konsistenan rasa pada pembuatan menu.

4.6 Sebab dan Akibat Masalah

4.6.1 Sebab Masalah

Dari kemunculan masalah di atas, maka dapat saya simpulkan ada banyak faktor-faktor penyebabnya adalah:

1. Pelatihan yang Kurang Memadahi :

Pelatihan yang tidak memadai dapat mengakibatkan SDM tidak konsisten dalam menjalankan prosedur atau resep standard.

2. Kesalahan Manusia :

Kesalahan seperti salah ukur, salah proses, atau tidak mengikuti protokol yang tepat bisa menyebabkan produk akhir tidak konsisten.

3. Kurangnya Variasi dalam Skil dan Pengalaman:

SDM dengan tingkat keahlian atau pengalaman yang berbeda-beda bisa menyebabkan perbedaan dalam memahami proses produksi atau persiapan makanan, sehingga berpengaruh pada kualitas rasa produk. Pengalaman yang tidak dimiliki SDM bisa menjadi suatu penyebab dari adanya masalah yang timbul dalam pembuatan menu sehingga bisa mengubah kekonsistenan rasa.

4.6.2 Akibat Masalah

Dari kemunculan masalah di atas, maka dapat saya simpulkan ada banyak faktor-faktor penyebab yang juga menimbulkan akibatnya adalah:

1. Pelatihan yang kurang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja sumber daya manusia (SDM), yang pada gilirannya dapat mempengaruhi konsistensi rasa dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat menyebabkan kesalahan, ketidakmampuan mengatasi tugas, serta menurunkan motivasi dan komitmen karyawan.
2. Kesalahan manusia dalam kinerja sumber daya manusia dapat menghasilkan ketidakpastian, frustrasi, dan penurunan kepercayaan. Misalnya, kesalahan dalam proses penggajian atau manajemen karyawan dapat menciptakan ketidakpuasan dan kebingungan di antara staf. Hal ini dapat merusak konsistensi rasa di tempat kerja, mempengaruhi hubungan antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan atmosfer yang tidak stabil dan tidak konsisten.
3. Kurangnya variasi dalam keterampilan dan pengalaman pada kinerja sumber daya manusia dapat menyebabkan konsistensi rasa yang rendah di tim atau organisasi. Karyawan dengan keterampilan serupa mungkin menghadapi tantangan yang sama tanpa adanya perspektif baru atau solusi inovatif. Ini dapat menyebabkan kejenuhan, kurangnya adaptabilitas, dan kurangnya kemampuan untuk mengatasi masalah dengan cara yang berbeda. Dalam jangka panjang, hal ini dapat merugikan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang dinamis.

4.6.3 Solusi Masalah

Dari kemunculan masalah di atas, maka dapat saya simpulkan ada banyak faktor-faktor penyebab yang juga menimbulkan akibatnya adalah:

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Memberikan pelatihan yang terarah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif.
2. Sistem Evaluasi Kinerja yang Jelas: Mendesain sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil, dengan tujuan yang jelas dan kriteria penilaian yang terukur.
3. Komunikasi Efektif: Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, memastikan pemahaman yang baik mengenai tujuan perusahaan dan harapan kinerja.
4. Pemberian Umpan Balik Berkala: Memberikan umpan balik secara berkala kepada karyawan, baik mengenai kinerja positif maupun area yang perlu diperbaiki.
5. Reward dan Pengakuan: Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat konsistensi rasa di antara tim.
6. Peningkatan Lingkungan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memotivasi, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

7. Pengelolaan Konflik: Mengatasi konflik secara konstruktif untuk mencegah dampak negatifnya terhadap kinerja dan konsistensi rasa di tim atau organisasi.
8. Fleksibilitas Kerja: Menyediakan opsi fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, membantu menciptakan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi.

Seperti yang sudah saya jabarkan di atas ada beberapa solusi untuk mengatasi permasalahan aktivitas kinerja sumber daya manusia dalam pengaruh konsistensi rasa pada proses pembuatan menu, solusi-solusi di atas bisa menjadi salah satu pertimbangan dalam perbaikan atau evaluasi untuk perkembangan usaha di industri F&B Atau *Food And Beverage*.

Implementasi solusi-solusi ini dapat membantu meningkatkan aktivitas kinerja sumber daya manusia dan konsistensi rasa di lingkungan kerja. Dengan mengimplementasikan solusi ini, perbaikan dalam proses evaluasi kinerja dapat menciptakan konsistensi rasa dan memberikan dasar yang lebih adil bagi pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Konsistensi rasa juga memberikan kepuasan kepada pelanggan dan menciptakan daya saing yang kuat di pasar F&B yang kompetitif. Dalam proses observasi, beberapa karakteristik yang mendukung pengambilan data terkait hubungan antara kinerja SDM dan konsistensi rasa adalah sikap mau belajar, sensitivitas terhadap rasa, kemampuan mengevaluasi rasa, dan disiplin. Karakteristik-karakteristik ini penting dalam memastikan pengumpulan dan analisis data yang akurat yang berkaitan dengan kinerja SDM dan konsistensi rasa.

Akibat masalah ini adalah penurunan kinerja karyawan, ketidakpastian dan frustrasi, serta kurangnya variasi dalam tim. Solusi yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, mendesain sistem evaluasi kinerja yang jelas, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan umpan balik berkala, menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengatasi konflik secara konstruktif. Dengan mengimplementasikan solusi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan konsistensi rasa dalam pembuatan menu dan memperbaiki kinerja serta kepuasan karyawan.

Kurangnya kinerja sumber daya manusia dalam bisnis F&B dapat berdampak signifikan pada kualitas produk dan pelayanan. SDM yang tidak efektif dapat menyebabkan variasi rasa yang membingungkan pelanggan dan kelambatan dalam penyajian makanan. Ini dapat merusak citra bisnis dan reputasi

merek. Keterlibatan SDM dalam pemeliharaan kebersihan dan keamanan makanan juga penting untuk mencegah masalah kesehatan yang merugikan reputasi perusahaan. Kurangnya kinerja SDM dapat menciptakan ketidakstabilan dalam kualitas produk dan pelayanan, serta merugikan citra bisnis. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM yang berkualitas sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang.

5.2 Saran

Untuk mengatasi tantangan dari kurangnya kinerja sumber daya manusia dalam mempertahankan kestabilan rasa dalam bisnis F&B atau *Food And Beverage*, perusahaan perlu memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang komprehensif akan membantu karyawan memahami standar kualitas yang diharapkan, prosedur operasional, dan pentingnya menjaga kebersihan dalam setiap tahap produksi. Melibatkan karyawan dalam program pengembangan keterampilan juga dapat meningkatkan keahlian mereka dalam merespons perubahan kebutuhan pasar dan memastikan mereka selalu siap menghadapi tantangan di dunia industri kuliner yang dinamis.

Selain itu, implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu dalam pemantauan dan penilaian kinerja karyawan secara teratur. Dengan menyusun target kinerja yang realistis dan memberikan umpan balik konstruktif, perusahaan dapat memotivasi SDM untuk mencapai standar kualitas yang tinggi. Keterlibatan aktif dari manajemen dalam mendengarkan masukan dan

kontribusi dari karyawan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi tim untuk memberikan yang terbaik.

Selain itu, memperkenalkan inovasi dalam manajemen produksi dan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional. Otomatisasi proses tertentu, penggunaan peralatan mutakhir, dan penerapan teknologi informasi dapat membantu mengurangi potensi kesalahan manusia dan memastikan konsistensi dalam pengolahan bahan baku. Dengan demikian, saran ini mencakup investasi dalam pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang efektif, dan penerapan teknologi untuk meningkatkan stabilitas rasa dan kualitas produk dalam industri F&B atau *Food And Beverage*.

DAFTAR PUSTAKA

5 Jenis Teknik Pengumpulan Data Beserta Pengertiannya Baca, "5 Jenis Teknik Pengumpulan Data Beserta Pengertiannya" selengkapnya <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6950098/5-jenis-teknik-pengumpulan-data-beserta-pengertiannya>.

5 Hal Yang Perlu Kamu Ketahui Tentang Latte Art <https://ottencoffee.co.id/majalah/5-hal-yang-perlu-kamu-ketahui-tentang-latte-art>

Manajemen Sumber Daya Manusia

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia

Pihak Yang Terkait Dalam Program Wirausaha Merdeka (WMK) <https://pusatinformasi.kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/hc/en-us/articles/16486985647769-Pihak-Yang-Terkait-dalam-Program-Wirausaha-Merdeka-WMK->

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Magang

No : 118/UC-FEH/Skel/X/2023
Hal : Pengantar *Learning Together*

Kepada Yth.:
Bp. Iqbal Ramadhan
Elmar Cafe & Eatery
Jalan Dupak Bangunsari No.40, Dupak,
Kec. Krembangan, Surabaya.

Dengan hormat,

Bersama surat ini, kami dari Fakultas Entrepreneurship dan Humaniora Universitas Ciputra bermaksud mengajukan permohonan izin untuk mahasiswa program Wirausaha Merdeka Universitas Ciputra tahun 2023 atas nama :

1. Nama : Ayu Romadoni
Asal Universitas : STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati
Email/Telepon : aromadoni@mbkm.ciputra.ac.id / 085749640719
2. Nama : Fadilatul Muawanah
Asal Universitas : STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati
Email/Telepon : fmuawanah@mbkm.ciputra.ac.id / 085856722452
3. Nama : Michelly Ketslina Metar
Asal Universitas : STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati
Email/Telepon : mketslina@mbkm.ciputra.ac.id / 081945480932
4. Nama : Muhammad Yusuf Andi Baharuddin
Asal Universitas : STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati
Email/Telepon : myusufandi@mbkm.ciputra.ac.id / 081224272939
5. Nama : Bayu setiawan
Asal Universitas : STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati
Email/Telepon : bsetiawan04@mbkm.ciputra.ac.id / 0881026768139

Untuk melakukan kegiatan *Learning Together* terhitung selama 8 minggu (periode menyesuaikan, dapat berbeda-beda bagi setiap mahasiswa). Adapun *Learning Together* ini bertujuan untuk

memberikan kemampuan mahasiswa agar dapat mengidentifikasi peluang bisnis, membuat bisnis inovatif untuk pasar global, memvalidasi model bisnis, dan membangun kepercayaan diri dan orientasi pribadi untuk menjadi wirausaha pada mata kuliah *Sustainable Business Entrepreneurship in a Global Context*. Besar harapan kami Bapak/Ibu dapat mengabulkan permohonan ini.

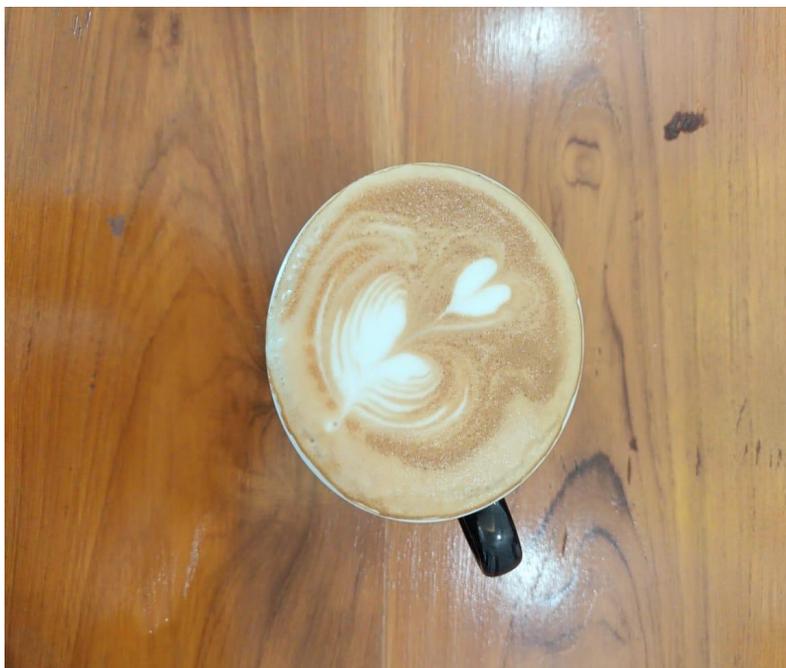
Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Surabaya, 29 September 2023



Dr. David Sukardi Kodrat, M.M., CPM (Asia), CRME.
Ketua Pelaksana Program Wirausaha Merdeka UC 2023

Lampiran 2 Aktivitas Magang atau Learning Together



Lampiran 3 Tempat Magang atau Learning Together



Lampiran 4 Daftar Nilai

ACADEMIC TRANSCRIPT

Name MICHELLY KETSLINA METAR
Student Identification Number 0106012317334
Place and Date of Birth - / 2023-08-16
Faculty School of Business and Management
Department Management - Regular Class
Level Bachelor

Code	Subject Name	Period	Credits	Grade	Grade Quality
UNC00304034	Sustainable Business Entrepreneurship in a Global Context	20231	20	B+	70.00

Grade:

A : 4.00 B : 3.00 C : 2.00 T : 0.00
A- : 3.75 B- : 2.75 D : 1.00
B+ : 3.50 C+ : 2.38 E : 0.00

Cummulative Credit 0
Cummulative GPA 0.00

Surabaya, January 11, 2024

Authorized by Academic Administration Bureau

Lampiran 5 Lembar Bimbingan Magang



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN MAGANG TAHUN 2023

Nama : MICHELLY KETSLINA M
NIM : 20112079
Tempat Magang: Elmer Cafe & Eatery / UMK UC
Judul : Aktivitas Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Pengaruh Kestabilan Keuangan Bisnis Food And Beverage di Elmer Cafe & Eatery Dalam Program MBKM WIRAWANA MEDEKA UNIVERSITAS CIPUTRA 2023
Pembimbing : MUDAYAT, S.Pd, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	14 - 12 - 2023	Konsultasi	
2	19 - 12 - 2023	Pengajuan judul	
3	28 - 12 - 2023	Konsul Bab I & Bab II	
4	01 - 01 - 2024	Konsul Bab III	
5	10 - 01 - 2024	Konsul Bab IV & V	
6	12 - 01 - 2024	Revisi BAB IV	

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE., MM

Surabaya, 15 Januari 2024

Mahasiswa

MICHELLY KETSLINA M

NIM : 20112079