

## OPTIMALISASI POTENSI SDM MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI PADA KOPI SATU DENPASAR

I Ketut Sunarwijaya<sup>1,\*</sup>, Made Kartika Devani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

\*Email: [iksunarwijaya@unmas.ac.id](mailto:iksunarwijaya@unmas.ac.id)

### ABSTRAK

Kopi Satu Denpasar adalah salah satu unit bisnis yang bergerak di bidang *food and beverage* yaitu coffee shop yang beralamat di Jl. Durian, no 25, Kecamatan Denpasar Timur, Dangin Puri, Kota Denpasar, Bali. Kopi Satu Denpasar startup yang bermodel bisnis kedai kopi untuk mempersembahkan kopi-kopi berkualitas tinggi bagi seluruh pecinta kopi di tanah air. Dimana Kopi Satu Denpasar ini didirikan pada tanggal 5 Juli 2020, Kopi Satu Denpasar ini lahir untuk turut meramaikan geliat industry kopi yang kian bergairah terutama sejak beberapa tahun terakhir dan juga berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi positif di Indonesia. Kopi Satu Denpasar menyediakan berbagai minuman coffee maupun non coffee, selain minuman Kopi Satu Denpasar juga menyediakan berbagai makanan yang tentunya bisa dinikmati dengan minuman sebagai pelengkap.

Untuk meningkatkan Kopi Satu Denpasar di masyarakat, sebuah perusahaan tentu memiliki rencana agar dapat mencapai tujuannya. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan pelatihan bagi setiap karyawan agar para karyawan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dalam waktu yang telah ditetapkan. Dalam suatu tugas yang diberikan, perlu pula ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian pada kinerja karyaswan karena karyawan memerlukan penilaian atas kerjanya sebagai bentuk umpan balik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pelatihan dan disiplin kerja.

**Kata Kunci :** Kinerja karyawan, Disiplin kerja, Pelatihan

### ANALISIS SITUASI

Pengabdian Masyarakat merupakan kegiatan di setiap perguruan tinggi, termasuk fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dilaksanakannya pengabdian masyarakat oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar yaitu untuk memberikan pelatihan secara nyata bagaimana mahasiswa kegiatan ekonominya dapat berjalan dengan lancar dan juga dapat menerapkan pengetahuan serta ketrampilan mahasiswa yang dapat membantu perkembangan ekonomi Masyarakat di era pasca pandemi.

Pengabdian masyarakat adalah suatu kegiatan yang bertujuan membantu masyarakat tertentu dalam beberapa aktivitas tanpa mengharap imbalan dalam

bentuk apapun. Secara umum program ini dirancang oleh berbagai universitas atau institut yang ada di Indonesia untuk memberikan kontribusi nyata bagi bangsa Indonesia, khususnya dalam mengembangkan kesejahteraan dan kemajuan bangsa Indonesia. Kegiatan Pengabdian Masyarakat merupakan salah satu bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi (Syahrani, 2021).

Kopi Satu Denpasar adalah salah satu unit bisnis yang bergerak di bidang food and beverage yaitu coffee shop yang beralamat di Jl. Duarian, no 25, Kecamatan Denpasar Timur, Daging Puri, Kota Denpasar, Bali. Kopi Satu Denpasar startup yang bermodel bisnis kedai kopi untuk mempersembahkan kopi-kopi berkualitas tinggi bagi seluruh pecinta kopi di tanah air. Dimana Kopi Satu Denpasar ini didirikan pada tanggal 5 Juli 2020, Kopi Satu Denpasar ini lahir untuk turut meramaikan geliat industri kopi yang kian bergairah terutama sejak beberapa tahun terakhir dan juga berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi positif di Indonesia. Kopi Satu Denpasar menyediakan berbagai minuman coffee maupun non coffee, selain minuman Kopi Satu Denpasar juga menyediakan berbagai makanan yang tentunya bisa dinikmati dengan minuman sebagai pelengkap.

Setelah dilakukannya observasi, salah satu permasalahan dari Kopi Satu Denpasar yaitu Tingkat disiplin karyawan yang masih kurang dan kurang optimalnya kinerja karyawan. Untuk meningkatkan optimalnya kinerja karyawan yaitu memberikan solusi pada Perusahaan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan meningkatkan ketrampilan kerja, dan memberikan penyuluhan kepada karyawan mengenai disiplin kerja.

Menurut Afandi (2021:83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja dan pelatihan kerjas.

Sebuah Perusahaan tentu memiliki rencana agar dapat mencapai tujuannya. Dalam mewujudkan rencana yang telah dibuat, Perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Agustini (2019: 90) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada di suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu memberikan pelatihan bagi karyawan sangat penting agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Chan dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Menurut Roger dan Caple dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa

pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan rumusan masalah yang terjadi, yaitu :

1. Rendahnya Tingkat disiplin kerja karyawan pada Kopi Satu Denpasar.
2. Belum optimalnya kinerja karyawan pada Kopi Satu Denpasar.
3. Kurangnya pemahaman tentang manajemen keuangan.
4. Kurangnya pemhaman karyawan mengenai promosi.
5. Rendahnya komitmen dan tanggung jawab.

### **Solusi yang diberikan**

Berdasarkan permasalahan diatas, Solusi yang dapat mengatasi permasalahan diatas yaitu:

1. Memberikan penyuluhan mengenai disiplin kerja kepada karyawan Kopi Satu Denpasar.
2. Memberikan pelatihan keterampilan kerja kepada karyawan Kopi Satu Denpasar.
3. Memberikan penyuluhan kepada karyawan Kopi Satu Denpasar mengenai manajemen keuangan.
4. Memberikan pelatihan mengenai pemasaran digital melalui media *social* sebagai promosi kepada karyawan Kopi Satu Denpasar.
5. Memberikan pelatihan mengenai melayani customer dengan baik pada karyawan Kopi Satu Denpasar.

### **Metode Pelaksanaan**

Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan Pengabdian Optimalisasi Potensi SDM Melalui Peningkatan Kompetensi pada Kopi Satu Denpasar sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat melayani customer yang baik dan ramah.
2. Memberikan arahan kepada karyawan sebelum aktivitas dimulai dalam segi pelayanan.
3. Memberikan pelatihan pemasaran digital kepada karyawan agar Kopi Satu Denpasar lebih diketahui oleh masyarakat.
4. Memberikan penyuluhan kepada karyawan mengenai disiplin kerja dalam bekerja.
5. Memberikan penyuluhan kepada karyawan mengenai manajemen keuangan.

### **Hasil Pengabdian dan Pembahasan**

Dalam upaya Optimalisasi Potensi SDM Melalui Peningkatan Kompetensi pada Kopi Satu Denpasar berhasil disempurnakan dengan menerapkan peningkatan kebersihan, pelayanan, dan kerapian dan juga mengadakan pelatihan dan penyuluhan.

**Tabel 1.** Spesifikasi Hasil Kegiatan

No	Program Kerja	Spesifikasi	Realisasi
1.	Memberikan pelatihan kepada karyawan Kopi Satu Denpasar	Memberikan pelatihan kepada karyawan Kopi Satu Denpasar dalam melayani customer yang baik	100%
2.	Meningkatkan keterampilan kerja kepada karyawan Kopi Satu Denpasar	Meningkatkan keterampilan dengan cara memberikan pelatihan soft skill seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu.	100%
3.	Memberikan penyuluhan kepada karyawan Kopi Satu Denpasar mengenai disiplin kerja	Memberikan penyuluhan mengenai disiplin kerja dengan memberikan contoh kedisiplinan kepada karyawan agar datang tepat waktu dan membuat aturan jika datang terlambat	100%
4.	Memberikan pelatihan mengenai pemasaran digital kepada karyawan Kopi Satu Denpasar	Memberikan pelatihan mengenai pemasaran digital dengan mengidentifikasi media social sebagai media promosi.	100%
5.	Memberikan penyuluhan kepada karyawan Kopi Satu Denpasar mengenai manajemen keuangan	Memberikan penyuluhan mengenai manajemen keuangan dengan cara memberikan informasi bagaimana mengelola buku keuangan, pencatatan setiap masuk dan keluarnya barang, membuat laporan sehari-hari	100%

*Sumber : Data diolah (2024)*

Adapun faktor pendukung keberhasilan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah:

1. Adanya dukungan penuh terhadap kegiatan pengabdian masyarakat ini dari Pengurus Kopi Satu Denpasar.
2. Antusias kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan dan customer dalam memberikan informasi mengenai produk yang ada.

Sedangkan faktor penghambat kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah:

1. Adanya kegiatan lain yang menyebabkan terbatasnya waktu partisipan.
2. Kurangnya percaya diri partisipan pada saat awal pengabdian.



**Gambar 1.** Pelatihan mengenai dalam melayani customer yang baik

Gambar 1: Memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai bagaimana cara melayani customer dengan baik dan bagus sehingga customer merasa nyaman.



**Gambar 2.** Pelatihan mengenai keterampilan kerja

Gambar 2: Memberikan pelatihan mengenai keterampilan kerja dengan memberikan soft skill dengan memberikan praktek langsung dalam melayani customer.



**Gambar 3.** Penyuluhan mengenai disiplin kerja kepada karyawan

Gambar 3 : Memberikan penyuluhan mengenai disiplin kerja kepada karyawan dengan memberikan praktek secara langsung mengenai disiplin kerja dengan datang tepat waktu dan membuat aturan jika datang telat waktu.



**Gambar 4.** Pelatihan mengenai pemasaran digital melalui media online sebagai media Promosi

Gambar 4 : Memberikan pelatihan mengenai pemasaran digital dengan menggunakan media online yang kini sudah tersedia banyak sebagai media promosi Kopi Satu Denpasar agar dikenal lebih banyak orang.



**Gambar 5.** Penyuluhan mengenai manajemen keuangan, dan membuat laporan sehari-hari

**Gambar 5** Memberikan penyuluhan mengenai manajemen keuangan dan mencatat setiap keluar masuknya barang, dan membuat laporan sehari-hari Kopi Satu Denpasar.

### **Partisipasi pihak-pihak di Intansi/Perusahaan**

Partisipasi karyawan dalam kegiatan pengabdian masyarakat mengenai Optimalisasi Potensi SDM Melalui Peningkatan Kompetensi pada Kopi Satu Denpasar dengan metode pelaksanaan pengarahan dan bimbingan. Antusias karyawan dengan positif terbukti dengan partisipasinya dalam memberikan informasi.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil pelatihan yang dilakukan pada Kopi Satu Denpasar, melayani customer dengan baik, kemampuan karyawan meningkatkan kualitas SDM, kedisiplinan yang baik dan manajemen keuangan yang dilakukan melalui program kerja yang telah disusun dan diterapkan telah berhasil ditingkatkan melalui penginformasian yang diberikan oleh karyawan Kopi Satu Denpasar. Adapun faktor-faktor pendukung keberhasilan pengabdian ini dari pengurus Kopi Satu Denpasar, karyawan Kopi Satu Denpasar Kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan dan customer dalam memberikan informasi.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas diharapkan karyawan Kopi Satu Denpasar dapat selalu menjaga komunikasi yang baik dengan customer dengan memberikan informasi mengenai produk yang ada. Serta tetap mentaati peraturan dan berkomitmen untuk bertanggung jawab atas tugasnya agar pekerjaan dapat lebih lancar. Semoga dengan adanya kegiatan pengabdian masyarakat ini di Kopi Satu Denpasar dapat memberikan pelatihan dan pembinaan yang bermanfaat untuk keberlangsungan di Kopi Satu Denpasar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Syahrani, S. (2021). *Anwaha's Education Digitalization Mission*. Indonesian Journal of Education (INJOE), 1(1), 26-35.
- Siagian, S. P. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Hartono A dan Kusumawardhani R. 2019. *Innovation Barriers and Their Impact on Innovation: Evidence from Indonesian Manufacturing Firms*. *Glob Bus Rev*. 20(5):1196–1213. doi:10.1177/0972150918801647
- Agustini, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 9(1), 49–57.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi inbound call center)*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 352-362.