

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Barista Coffee Shop Di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat

M. Aditya Bima Senatadin¹, Estu Mahanani²

^{1,2}Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jl. Proklamasi No.72 Jakarta Pusat

E-mail : muhamad.aditya.bima.senatadin@upi-yai.ac.id¹, estu.mahanani@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner dengan skala ordinal. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Structural (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 3.2.9. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat, sedangkan pengalaman kerja dan gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat.

Kata kunci : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Gaji, Kinerja, Barista, Coffee Shop.

ABSTRACT

The purpose of the study is to find out how training, employment history, and pay affect the performance of coffee shop baristas in Rawalumbu, Bekasi, West Java. This study employed a quantitative methodology. While data analysis methods in this study employed Structural Equation Modeling - Partial Least Structural (SEM-PLS) with SmartPLS 3.2.9 software, data collecting methods in this study used results of distributing questionnaires with an ordinal scale. Based on the analysis of the data, it can be said that training has no impact on the performance of coffee shop baristas in Rawalumbu, Bekasi, West Java, while work experience and salary has an impact, on coffee barista performance in Rawalumbu, Bekasi, West Java.

Keyword : Training, Employment History, Salary, Performance, Barista, Cofee Shop.

1. PENDAHULUAN

Saat era society 5.0, bisnis Indonesia berkembang dengan cepat. Hal ini terlihat dari banyaknya bisnis yang muncul di seluruh dunia, baik yang berskala kecil maupun besar, dari bisnis konvensional hingga yang beroperasi melalui *platform* online. Pilihan dan gaya hidup baru telah muncul di antara generasi muda karena kemajuan pesat dalam industri kopi. Munculnya beberapa barista terkenal di daerah kabupaten Bekasi adalah salah satu buktinya. Sejak 2018, kaum muda Bekasi telah

mengintegrasikan kopi ke dalam gaya hidup mereka. Penduduk Kabupaten Bekasi sangat menikmati kopi dan pengolahan kopi (bekasikab.go.id, 2021).

Dengan semakin banyaknya barista serta *coffee shop* di wilayah Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat. Maka dari itu kinerja karyawan harus mempunyai kualitas, kuantitas yang baik serta bertanggung jawab atas kinerjanya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, barista yang tidak konsisten dalam meracik kopi atau tidak mengikuti standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan variasi besar dalam

kualitas minuman yang disajikan. Hal ini dapat merugikan reputasi *coffee shop* dan membuat pelanggan kecewa. Selain itu *coffee shop* seringkali ramai, terutama pada jam-jam sibuk kantor.

Barista perlu mampu menghadapi tekanan dan menjaga kualitas pelayanan bahkan saat situasi sibuk. Keterampilan dalam membuat berbagai jenis kopi, mengelola peralatan, dan memahami proses kopi menjadi sangat penting. Barista yang kurang terampil dapat mengakibatkan kesalahan dan mengurangi efisiensi. Tidak hanya itu, yang sangat krusial adalah berinteraksi dengan pelanggan adalah bagian penting dari pekerjaan barista. Barista yang tidak ramah atau tidak mampu berkomunikasi dengan baik dapat membuat pelanggan merasa tidak dihargai. Selain itu pelanggan sering mencari inovasi atau tren baru dalam minuman kopi. *Coffee shop* dan barista perlu mengikuti perkembangan ini agar tetap relevan.

Sekitar 70% dari 30 orang yang terlibat dalam pra-survey menyebutkan barista perlu mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal ini termasuk pelatihan tentang kopi, teknik penyajian, dan keterampilan komunikasi. Kurangnya pelatihan dapat membatasi kemampuan barista. Kinerja barista juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengatur waktu dengan baik, terutama saat harus menyiapkan banyak pesanan dalam waktu singkat. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan yang dilakukan di *coffee shop* kurang efektif karena dilakukan saat sedang bekerja sehingga pelatihan tidak maksimal dan jarang bertukar pikiran serta kurangnya sharing pengalaman antar karyawan, sehingga kemampuan karyawan kurang dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Oleh karena itu, pelatihan harus dimaksimalkan agar kinerja karyawan berkualitas dan merasa puas dengan pekerjaannya, dan karyawan harus saling

bertukar pikiran agar mendapatkan pengalaman yang lebih tentang pekerjaannya.

Selain itu, 20 dari 30 orang barista yang mengikuti pra survey yang sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Semakin lama seorang barista bekerja, semakin terampil mereka dalam meracik kopi, mengatur peralatan, dan menjalankan proses kopi secara efisien. Pengalaman membantu mereka mengatasi tantangan teknis dan menghasilkan minuman kopi yang lebih konsisten dan berkualitas tinggi. Pengalaman kerja memberikan kesempatan kepada barista untuk lebih memahami berbagai jenis kopi, asal usul, profil rasa, dan cara optimal mengolahnya. Barista berpengalaman dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan pengalaman kopi pelanggan.

Barista yang berpengalaman dalam menghadapi situasi sibuk, pelanggan yang tidak puas, atau masalah lainnya membantu barista mengembangkan kemampuan mengatasi tantangan dan tetap tenang dalam situasi yang mungkin penuh tekanan. Barista yang berpengalaman memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menciptakan minuman kopi kreatif, menyesuaikan menu, atau mengikuti tren terbaru dalam dunia kopi. Pengalaman memungkinkan mereka untuk berinovasi dan menciptakan sesuatu yang baru. Selain itu, pengalaman memberikan wawasan tentang cara berkomunikasi dengan pelanggan, mendengarkan permintaan mereka, dan memberikan pelayanan yang ramah. Barista yang berpengalaman tahu bagaimana membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Dianggap sebagai peluang pasar yang menjanjikan, para pengusaha dalam dan luar negeri melihat kemajuan bisnis ini. Karena jenis bisnis ini mengalami pertumbuhan yang cukup besar, banyak pengusaha yang beralih ke bisnis kedai kopi.

Menurut Mankunegara (2017), kinerja pegawai merujuk pada hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, mencakup aspek kualitas dan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dinyatakan oleh Kariyoto (2016) bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh tindakan yang dilakukan serta tindakan yang mungkin tidak dilakukan olehnya. Konsep ini sejalan dengan pandangan R.W & J.J (2016) yang menggambarkan kinerja karyawan sebagai suatu proses yang diarahkan menuju pencapaian tujuan. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa struktur organisasi berada pada jalur yang benar, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

Entrepreneurship adalah seorang yang memulai suatu bisnis baru dan yang melakukan hal tersebut dengan jalan menciptakan sesuatu yang baru, atau dengan jalan memanfaatkan sumber-sumber daya dengan cara yang tidak lazim, dengan upaya menghasilkan nilai bagi para pelanggan (Mahanani, Estu & Sari, 2022).

Suatu bisnis bukan hanya mengenai keuntungan/profit saja, melainkan melibatkan banyak hal yang saling berhubungan/terkait, seperti hubungan antara penjual dan pembeli, produsen dan konsumen, distributor dengan konsumen dan sebagainya (Mahanani, Estu, 2022b)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa bisnis bukan hanya mengenai keuntungan melainkan melibatkan banyak hal yang saling menguntungkan seperti penjual dan pembeli, produsen dan konsumen, distributor dengan konsumen, dan sebagainya (Mahanani, Estu 2022a).

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme, dan bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan berfokus pada pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Metode survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku dari sampel dalam populasi tertentu. Data dikumpulkan melalui wawancara atau kuesioner, dan hasilnya dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2022)

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, karena kuesioner diisi oleh masing-masing sampel, yaitu barista di coffee shop Rawalumbu, melalui google form yang telah dibuat. Peneliti terlibat secara minimal dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dikategorikan sebagai non-contrived setting. Dalam non-contrived setting, penelitian dilakukan di lingkungan yang terjadi secara normal, tanpa campur tangan signifikan dari peneliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Selain itu, penelitian ini bersifat *cross-sectional*, karena data dikumpulkan pada periode tertentu yang telah ditentukan, dan analisis data serta kesimpulan diambil berdasarkan data pada periode tersebut (Indrawati, 2015).

3. LANDASAN TEORI

Menurut Mankunegara (2017), manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota organisasi, serta pemanfaatan sumber

daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mankunegara (2014) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

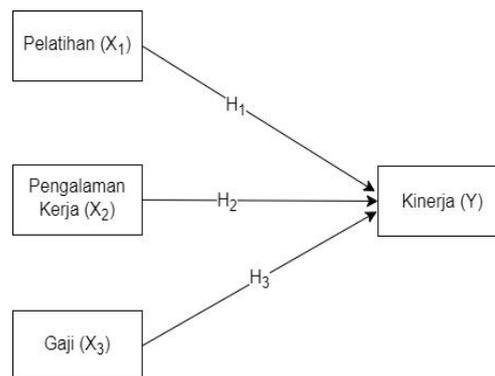
Menurut Mankunegara (2017), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang ditujukan untuk tujuan tertentu.

Selain pendidikan formal yang diperlukan, individu juga memerlukan pengalaman melalui berbagai tahapan kerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungannya di dalam perusahaan untuk mencapai perkembangan karir dan mengoptimalkan potensinya. Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, karena latar belakang pekerjaan dan bidang kerja mereka juga beragam. Samsir dan Morzalina (2015:1) menyatakan bahwa pengalaman kerja mencakup seberapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dijalankannya, dan berapa lama masa kerjanya dalam masing-masing pekerjaan atau jabatan. Pengalaman kerja merupakan ukuran berapa lama seseorang telah bekerja dan telah menguasai tugas-tugas suatu pekerjaan serta melaksanakannya dengan baik (Pua et al., 2761).

Menurut Fajar & Heru (2013), gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Priansa & Suwatno (2013) menyatakan bahwa gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Mulyadi (2013:373) menyatakan bahwa gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan demikian, gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang telah mereka lakukan di perusahaan, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini.



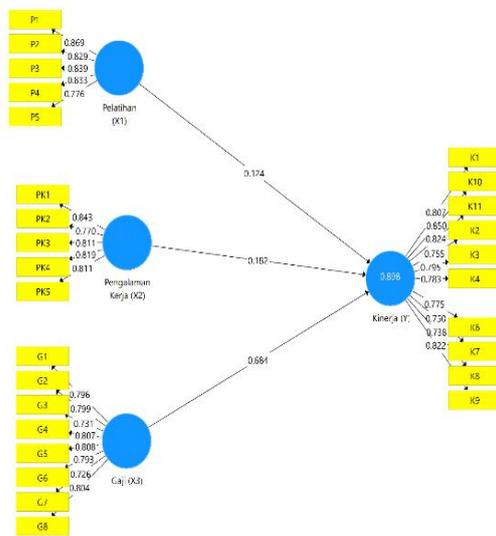
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Normalitas

Hasil dari excess kurtosis dan skewness. Excess kurtosis pada penelitian ini memiliki nilai antara 1.887 hingga 7.068 dan nilai skewness memiliki nilai antara -2.482 hingga -1.392. Nilai excess kurtosis bisa dikatakan normal bila berada dalam interval -3 dan 3 serta nilai skewness yang diperoleh tidak lebih dari +1 ataupun lebih rendah dari -1. Dikarenakan hasil menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak berdistribusi normal maka dilakukan penelitian menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS 3.2.9.

4.2 Uji *Measurement* atau *Outer Model*



Gambar 2. Outer Model

4.2.1 Validitas Konvergen

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat satu indikator yang tidak memenuhi kriteria uji validitas konvergen sehingga ada satu indikator yang dieliminasi sehingga melakukan *outer loading* kedua yang setiap indikator pernyataan pada penelitian dikatakan valid karena memiliki nilai *outer loading* >0.7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seperangkat indikator dalam penelitian ini merupakan dasar untuk mempelajari variabel laten dan mewakili variabel laten tersebut.

4.2.2 Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan berdasarkan kriteria *fornell-larcker* menampilkan bahwa akar AVE ($\sqrt{}$) setiap konstruk lebih besar dari koefisien korelasi antara masing-masing konstruk dan konstruk lainnya lebih besar dari 0,70. Berdasarkan data yang diolah, dapat disimpulkan bahwa struktur atau variabel penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang tinggi serta nilai *cross loading* memiliki skor yang lebih tinggi dari berbagai variabel untuk masing-masing indikator.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada semua variabel penelitian >0.7, hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.3 Uji *Structural Model* atau *Inner Model*

4.3.1 Analisis R-Square

Berdasarkan hasil pengujian R-Square dengan menggunakan *SmartPLS 3.2.9* dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square dari kinerja yaitu sebesar 0.898 artinya variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan gaji secara moderat dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 89.8%, dan sisanya sebesar 10.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.2 Analisis F-Square

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel eksogen pelatihan terhadap variabel endogen kinerja memiliki nilai 0.127, variabel eksogen pengalaman kerja terhadap variabel endogen kinerja memiliki nilai 0.148 dan variabel eksogen gaji terhadap variabel endogen kinerja memiliki nilai 0.722. Maka dari itu, arah hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah positif.

4.3.3 Uji Hipotesis

A. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai *path coefficient* sebesar 12.4% tetapi tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai *P-Value* >0.05

(0.086>0,05) dan T-Value >1,65 (1.718 >1,65). Artinya hipotesis pertama ditolak.

B. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai path coefficient sebesar 18.2% serta berpengaruh signifikan karena memiliki nilai P-Value <0.05 (0.01<0,05) dan T-Value >1,65 (2.656 >1,65). Artinya hipotesis kedua diterima.

C. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dengan nilai path coefficient sebesar 68.4% serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai P-Value <0.05 (0.000<0,05) dan T-Value >1,65 (8.161 >1.65). Artinya hipotesis ketiga diterima.

2. KESIMPULAN

1) Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai P-Value >0.05 (0.086>0,05) dan T-Value >1,65 (1.718 >1,65). Artinya hipotesis pertama ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat. Pada variabel ini memiliki nilai indikator terbesar pada indikator P1 sebesar 0.869 atau 86.9% artinya mampu mencerminkan variabel pelatihan dengan pernyataan "Pelatihan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya".

2) Terdapat pengaruh secara positif antara pengalaman kerja dan kinerja. Berdasarkan hasil yang diolah, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki nilai P-Value <0.05 (0.01<0,05) dan T-Value >1,65 (2.656 >1,65). Artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat. Pada variabel ini memiliki nilai indikator terbesar pada indikator PK1 sebesar 0.843 atau 84.3% mampu mencerminkan variabel pengalaman kerja dengan pernyataan "Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya mampu menyelesaikan tugas dengan lancar".

3) Terdapat pengaruh secara positif antara gaji dan kinerja. Berdasarkan hasil Pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai P-Value <0.05 (0.000<0,05) dan T-Value >1,65 (8.161 >1.65). Artinya hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat. Dimana pada variabel gaji ini memiliki nilai path coefficient paling besar diantara variabel pelatihan 12.4% dan pengalaman kerja sebesar 18.2%. Pada variabel ini memiliki nilai indikator terbesar pada indikator G5 sebesar 0.808 atau 80.8% mampu mencerminkan variabel gaji dengan pernyataan "Kenaikan gaji saya sebelumnya wajar".

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, S., & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Keunggulan Bersaing (Pertama)*.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Aditama.
- Kariyoto. (2016). *Aanalisa Laporan Keuangan*. Universitas Brawijaya Press.
- Mahanani, Estu. (2022a). *Bisnis Digital: Sebuah Peluang di Era Digital*. Adab.
- Mahanani, Estu. (2022b). *Business and Digital Economy*. Media Sains Indonesia.
- Mahanani, Estu., & Sari, B. (2022). *Panduan Menjadi Wirausaha di Era Society 5.0*. Adab.
- Mankuengara, A. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rwmaja Rosdakarya.
- Mankunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosa.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., Woran, D., & Pengalaman..., P. (2761). the Effect of Work Experience and Job Placement on Employees Performance on Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2761–2770.
- R.W, M., & J.J, M. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Editio)*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.