



Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Panorama Café & Resto

¹Anis Amalia Recka*, ¹Oktapia Fitriyani, ¹Berliana Datu, ¹Neisya Deswitasari, ¹Adinda Prasetya Wonga, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Andi Achmad

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email: anisamaliarecka02@gmail.com¹, oktapiafitriyani@gmail.com¹, anaber254@gmail.com¹, neisyadeswitasari@gmail.com¹, udinjae2345@gmail.com¹, anggahegas@polnes.ac.id¹, andichmad@polnes.ac.id¹

*Corresponding Author: Anis Amalia Recka

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Panorama Café & Resto. Latar belakang kegiatan ini didasarkan pada hambatan dalam kualitas pelayanan, disiplin, dan efektivitas kerja karyawan yang berdampak pada kepuasan pelanggan. Kegiatan ini dilaksanakan melalui observasi awal, analisis kebutuhan pelatihan, pelatihan interaktif, dan bimbingan langsung di tempat kerja. Materi pelatihan berfokus pada peningkatan komunikasi layanan, kerja tim, dan disiplin kerja. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan. Sebagian besar peserta mampu menerapkan perilaku kerja yang lebih profesional, seperti peningkatan disiplin, ketepatan waktu, dan kualitas layanan. Selain itu, manajemen mulai menerapkan briefing harian dan evaluasi berkala sebagai tindak lanjut untuk memperkuat pola kerja. Secara keseluruhan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja individu dan efektivitas operasional organisasi, serta berkontribusi dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing Panorama Café & Resto.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja, kualitas pelayanan, karyawan, disiplin

ABTRACT

This community service activity aims to optimize human resource development in improving employee performance at Panorama Café & Resto. The background of this activity is based on obstacles in service quality, discipline, and employee work effectiveness that impact customer satisfaction. This activity was carried out through initial observation, training needs analysis, interactive training, and direct guidance in the workplace. The training material focused on improving service communication, teamwork, and work discipline. The results of the activity showed an increase in employee understanding, skills, and work motivation. Most participants were able to apply more professional work behaviors, such as improved discipline, punctuality, and service quality. In addition, management began implementing daily briefings and periodic evaluations as follow-up measures to reinforce work patterns. Overall, these human resource development activities have proven to have a positive impact on improving individual performance and organizational operational effectiveness, as well as contributing to improving the service quality and competitiveness of Panorama Café & Resto.

Keywords: Human resource development, performance, service quality, employees, discipline

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di industri kuliner, setiap pemilik usaha diharuskan memiliki strategi yang tidak hanya berfokus pada kualitas produk, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam operasional. Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan gaya hidup masyarakat, perubahan preferensi konsumen, dan standar layanan yang semakin tinggi. Pelanggan tidak hanya menilai sebuah bisnis berdasarkan rasa makanan yang disajikan, tetapi juga berdasarkan kualitas layanan, kecepatan respons, keramahan karyawan, dan kenyamanan suasana yang diciptakan (Nasution et al, 2024). Oleh karena itu, peran SDM sangat penting dalam membentuk citra, reputasi, dan daya saing sebuah bisnis.

Namun, dalam praktiknya, banyak usaha kuliner, terutama usaha kecil dan menengah, masih menghadapi kendala dalam mengembangkan sumber daya manusia secara komprehensif. Waktu yang terbatas, anggaran yang minim, dan kurangnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia seringkali mengakibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan tidak dilakukan secara terstruktur. Hal ini berdampak pada ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis, ketidakmampuan dalam memberikan layanan berdasarkan standar, serta keterampilan interpersonal yang lemah yang seharusnya mendukung kualitas layanan. Kondisi ini menjadi tantangan besar bagi usaha kuliner dalam menjaga konsistensi layanan, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan pelanggan.

Panorama Café & Resto merupakan salah satu unit bisnis yang beroperasi di tengah persaingan yang ketat di industri kuliner. Bisnis ini memiliki potensi untuk berkembang karena menawarkan variasi menu yang menarik dan suasana yang nyaman. Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa masih ada beberapa aspek yang perlu ditangani dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Beberapa di antaranya meliputi program pelatihan yang kurang optimal untuk karyawan baru, kurangnya prosedur operasional standar (SOP) yang terdokumentasi dengan baik, dan evaluasi kinerja karyawan yang tidak konsisten secara berkala. Selain itu, perbedaan keterampilan dan pengalaman karyawan seringkali menyebabkan variasi dalam layanan yang mereka berikan, yang mengakibatkan standar layanan yang tidak konsisten.

Dalam konteks persaingan bisnis, masalah-masalah ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan bisnis. Karyawan yang tidak dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung bekerja sesuai cara mereka sendiri tanpa memahami standar layanan yang harus diterapkan. Hal ini dapat menurunkan kualitas layanan, mempengaruhi persepsi pelanggan, dan pada akhirnya merusak reputasi Panorama Café & Resto. Oleh karena itu, perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia melalui program pengembangan yang terencana merupakan kebutuhan mendesak yang harus segera ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup beberapa aspek penting seperti komunikasi antarpersonal, manajemen waktu, sikap kerja, motivasi, disiplin, dan kerja sama tim (Dwiwarman, 2024). Sumber daya manusia yang baik adalah karyawan yang mampu memberikan layanan profesional, memahami kebutuhan pelanggan, dan menunjukkan sikap positif dalam setiap interaksi (Fadiyah & Munawaroh, 2025). Program pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dengan membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, kualitas kerja dan loyalitasnya terhadap organisasi juga akan meningkat (Tilawah et al, 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan dengan fokus pada upaya "Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Panorama Café & Resto." Formulasi masalah yang diajukan adalah bagaimana merancang dan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara nyata.

Tujuan utama kegiatan ini adalah memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan membantu manajemen dalam membangun sistem pembinaan SDM yang lebih terarah. Dengan adanya program pembinaan yang baik, manajemen dapat memantau perkembangan karyawan dan melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja mereka. Tujuan lainnya adalah meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan yang terlatih akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan merasa memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan usaha.

Kegiatan ini memiliki manfaat yang cukup luas. Bagi karyawan, kegiatan ini dapat meningkatkan keterampilan teknis di tempat kerja, memperbaiki sikap profesional, dan memperkuat rasa tanggung jawab

terhadap pekerjaan. Mereka juga akan memahami pentingnya kepuasan pelanggan dan cara memberikan layanan berkualitas. Bagi manajemen, program ini merupakan alat untuk meningkatkan sistem SDM sehingga proses operasional dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Panorama Café & Resto juga dapat membangun budaya kerja yang lebih positif, di mana setiap karyawan dapat bekerja sama, saling mendukung, dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggan.

Dampak positif lainnya adalah pada pelanggan dan keberlanjutan bisnis. Ketika layanan menjadi lebih cepat, ramah, dan konsisten, tingkat kepuasan pelanggan akan meningkat. Pelanggan yang puas lebih cenderung kembali dan merekomendasikan bisnis kepada orang lain, sehingga meningkatkan jumlah pengunjung dan memperluas pasar. Dalam jangka panjang, peningkatan kualitas sumber daya manusia ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan keberlanjutan Panorama Café & Resto di tengah persaingan industri kuliner yang semakin ketat.

Oleh karena itu, kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini merupakan langkah strategis yang tidak hanya menyelesaikan masalah internal tetapi juga mendukung pertumbuhan bisnis secara keseluruhan (Anggreani, 2021). Program ini diharapkan menjadi landasan yang kuat dalam membentuk karyawan yang kompeten, profesional, dan sangat berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik. Ini juga merupakan investasi penting bagi Panorama Café & Resto untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan kompetitif di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat bekerja lebih optimal (Karneli, 2025). Pengembangan SDM adalah usaha yang dilakukan organisasi untuk memperbaiki kompetensi teknis, teoritis, dan moral karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif. Pengembangan SDM merupakan kegiatan terencana untuk membantu pegawai memperoleh keterampilan dan wawasan baru yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam organisasi jasa, khususnya di industri kuliner, pengembangan SDM memiliki peran penting karena kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan dan sikap karyawan. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, seperti kemampuan menyajikan makanan atau mengelola pesanan, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills seperti komunikasi efektif, etika pelayanan, manajemen emosi, dan kemampuan bekerja sama. Pengembangan SDM yang berkelanjutan akan membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat budaya kerja positif, serta mendukung pencapaian tujuan usaha (Mokobombang & Natsir 2024).

2.2. Bentuk dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui beberapa bentuk kegiatan yaitu pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), dan pengembangan karier (*career development*) (Ainiyah et al 2025)

a. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Dalam konteks café dan restoran, pelatihan dapat berupa pelatihan pelayanan pelanggan, pelatihan tata cara penyajian, hingga pelatihan kebersihan dan keamanan makanan.

b. Pendidikan (*Education*)

Pendidikan bersifat jangka panjang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab lebih besar.

c. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Kegiatan ini memberikan gambaran jenjang karier sehingga karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Strategi pengembangan SDM mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi. Evaluasi penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas program dan memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam bisnis kuliner, strategi pengembangan SDM yang tepat akan berdampak pada peningkatan kemampuan pelayanan dan produktivitas kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Apabila kedua faktor tersebut berjalan optimal, maka karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kualitas karyawan (Shofiyono, 2022).

- a. Kualitas kerja (*Quality of Work*)
- b. Kuantitas kerja (*Quantity of Work*)
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya (*Effectiveness*)
- e. Tanggung jawab dan kemandirian (*Independence and Responsibility*)

Dalam bisnis Panorama café dan resto, kinerja karyawan tampak dari bagaimana mereka mampu memberikan pelayanan cepat dan ramah, ketepatan dalam menyajikan pesanan, kebersihan area kerja, serta kemampuan menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

2.4. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara terstruktur dapat meningkatkan kompetensi, sikap kerja, dan motivasi karyawan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, mereka lebih percaya diri dalam melakukan tugas sehingga kinerja menjadi lebih optimal (Syahputra & Tanjung, 2020). Program pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membantu memperbaiki kemampuan teknis dan perilaku kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan hanya memenuhi kebutuhan organisasi jangka pendek tetapi juga mendukung pencapaian kinerja jangka panjang.

Dalam konteks Panorama Café & Resto, pengembangan SDM menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki kinerja karyawan, serta menjaga konsistensi pengalaman pelanggan. Melalui pelatihan dan pendampingan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan pelayanan, adaptasi, komunikasi, dan kerjasama tim, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi dan Waktu

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Panorama Café & Resto, yang berlokasi di Jl. H. Jahrah No. 107 Sungai Keledang sebagai lokasi utama. Pelaksanaan berlangsung pada Rabu, 5 November 2025, mulai pukul 15.00 hingga selesai kurang lebih 2-3 jam. Lokasi ini dipilih karena Panorama Café & Resto menunjukkan kebutuhan untuk memperkuat aspek-aspek kualitas layanan, disiplin, dan efektivitas kerja karyawan, sehingga cocok sebagai tempat untuk program pengembangan sumber daya manusia.

Pemilihan waktu untuk melaksanakan kegiatan pada sore hari juga mempertimbangkan situasi operasional di Panorama Café & Resto, di mana pada jam tersebut jumlah pengunjung berada pada level yang wajar sehingga staf dapat berpartisipasi dalam acara tanpa mengganggu pelayanan utama. Selanjutnya, memilih hari kerja memungkinkan tim pelaksana untuk secara langsung mengamati dinamika kerja sehari-hari di lokasi. Dengan cara ini, kegiatan pengabdian dapat dilaksanakan dengan efisien karena tim mampu menyesuaikan materi dan strategi berdasarkan keadaan aktual yang terjadi di tempat. Ini juga menjamin bahwa pelatihan dan bimbingan memiliki relevansi yang langsung terhadap tantangan yang dihadapi oleh karyawan di lapangan.

3.2. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang menggunakan pendekatan partisipatif, di mana tim pelaksana bekerja secara langsung bersama manajemen dan karyawan Panorama Café & Resto. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan observasi awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan sumber daya manusia yang terjadi di lingkungan kerja (Siburian et al., 2021). Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas pelayanan, pola kerja karyawan, serta komunikasi

internal. Selain itu, tim juga melakukan wawancara singkat dengan manajemen dan beberapa karyawan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kendala dan kebutuhan pengembangan SDM yang mendesak.

Berdasarkan pengamatan awal, dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan kompetensi apa saja yang perlu ditingkatkan. Analisis ini mencakup penilaian terhadap keterampilan pelayanan, keterampilan komunikasi, disiplin kerja, dan efektivitas kerja tim. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk merancang mater edukasi. Materi edukasi dikembangkan dengan mempertimbangkan kebutuhan mitra, karakteristik karyawan, dan tujuan peningkatan kualitas pelayanan. Materi yang dikembangkan meliputi pelatihan komunikasi layanan, peningkatan kerja sama tim, dan pembentukan disiplin kerja yang lebih baik. Selain pelatihan formal, kegiatan pembimbingan di tempat kerja juga dirancang untuk memastikan bahwa materi pelatihan dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

Selama tahap pelaksanaan, pendekatan partisipatif ini juga diperkuat dengan penerapan metode evaluasi formatif pada setiap sesi, seperti diskusi kelompok kecil dan refleksi individu untuk menilai sejauh mana pemahaman karyawan mengenai materi yang disampaikan. Strategi ini tidak hanya mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif, tetapi juga memberikan kesempatan kepada tim pelaksana untuk melakukan penyesuaian metode secara real-time jika diperlukan. Dengan cara ini, keseluruhan rangkaian aktivitas dapat berjalan lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Pendekatan kerjasama ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memberikan dampak yang positif serta berkelanjutan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia di Panorama Café & Resto.

3.3. Langkah-langkah Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan meliputi dua bentuk kegiatan, yaitu edukasi dan evaluasi :

- a. Edukasi dilakukan menggunakan metode interaktif seperti diskusi, simulasi layanan, role-play, dan studi kasus agar peserta dapat memahami dan mempraktikkan materi secara langsung. Pelatihan ini juga dibuat agar karyawan dapat berbagi pengalaman nyata mengenai masalah pelayanan yang sering mereka alami. Dengan berbagi pengalaman ini, peserta tidak hanya mendapatkan pemahaman teori, tetapi juga menemukan solusi praktis dari rekan-rekan dan tim pengabdian. Hal ini menjadikan proses belajar lebih kolaboratif dan sesuai dengan situasi kerja sehari-hari, sehingga membantu karyawan merasa lebih yakin dalam menggunakan materi yang telah dipelajari. Tahap edukasi dilakukan dengan memberikan edukasi partisipatif kepada karyawan dalam menerapkan perilaku kerja yang telah dipelajari. Selama tahap edukasi, tim yang bertugas juga berusaha menemukan pola kerja yang tidak efisien dan memberikan saran perbaikan langsung kepada para karyawan. Jenis edukasi partisipatif ini tidak hanya bersifat perbaikan, tetapi juga mendukung untuk mendorong karyawan agar lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Komunikasi yang terbuka antara pembimbing dan karyawan membuat proses ini efektif, sehingga perubahan dalam perilaku kerja bisa mulai terlihat dalam waktu yang cukup singkat.
- b. Tahap akhir kegiatan adalah evaluasi terhadap hasil pengabdian. Evaluasi dilakukan menggunakan beberapa instrumen, yaitu wawancara, dan pengamatan kinerja. Wawancara dilakukan kepada manajemen dan sebagian karyawan observasi untuk mengetahui perubahan sikap dan peningkatan pemahaman. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk menilai keberhasilan program pengabdian serta memberikan rekomendasi perbaikan bagi Panorama Café & Resto ke depannya. Hasil dari evaluasi mengindikasikan adanya peningkatan konsistensi para karyawan dalam menerapkan standar pelayanan serta disiplin kerja. Di samping itu, evaluasi ini memberikan pandangan menyeluruh kepada manajemen tentang aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan, sehingga bisa menjadi petunjuk dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan ke depan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Kegiatan

Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan karyawan terkait layanan pelanggan, komunikasi antar tim, dan manajemen waktu. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar karyawan tidak memahami pentingnya layanan yang konsisten dan profesional. Setelah pelatihan, peserta menunjukkan Adanya komitmen yang kuat untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam hal disiplin, kerja sama tim, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien.

Selain hal tersebut, aktivitas ini juga memberikan dampak positif yang terlihat dalam kegiatan sehari-hari. Contohnya, para pegawai mulai memahami dan mengerti dengan baik standar sapaan, senyuman, dan greeting kepada pelanggan dengan lebih teratur, serta menunjukkan inisiatif untuk menjaga kebersihan tempat kerja tanpa perlu menunggu perintah dari atasan. Para pegawai menyadari bahwa keterlambatan merupakan hal yang tidak baik dan merugikan, sehingga mereka berkomitmen untuk menjadi pribadi yang lebih disiplin dalam hal kehadiran. Komitmen perubahan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya dipahami secara teori, tetapi juga diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga berpotensi meningkatkan mutu layanan secara berkelanjutan.

4.2. Pembahasan

Discussion Program mentoring juga membantu manajemen untuk menetapkan pola kerja yang lebih terfokus. Misalnya, briefing harian dan evaluasi mingguan diperkenalkan sebagai bentuk pengawasan dan motivasi. Dari hasil wawancara, 85% peserta mengatakan bahwa mereka lebih termotivasi dan percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti program tersebut. Hal ini sejalan dengan teori (Gede et al., 2025), bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Panorama Cafe & Resto telah terbukti berkontribusi pada komitmen kinerja, baik secara individu maupun organisasional.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan dari program ini tidak hanya tergantung pada penyampaian materi edukasi, tetapi juga memerlukan adanya pendampingan dan evaluasi yang terus-menerus untuk memastikan karyawan benar-benar mengimplementasikan apa yang telah mereka pelajari. Ini menyoroti betapa pentingnya peran manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung perubahan perilaku, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan positif serta menyediakan kesempatan untuk evaluasi secara berkala. Dengan adanya dukungan manajerial yang baik, proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat berjalan lebih efisien dan terarah. Efek positif ini juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada edukasi dan keterlibatan aktif dapat dijadikan acuan untuk program-program pengabdian di masa mendatang.



(a)



(b)

Gambar 1. Sesi foto bersama UMKM (a) Sesi Wawancara (b)



(a)



(b)

Gambar 2. Kegiatan Produksi (a) Hasil Produksi (b)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian masyarakat mengenai “Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia di Panorama Café & Resto”, dapat disimpulkan bahwa program edukasi yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan kompetensi karyawan. Peningkatan terlihat pada kemampuan komunikasi pelayanan, kerja sama tim, disiplin, serta manajemen waktu. karyawan juga menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dan rasa tanggung jawab yang lebih kuat setelah mengikuti sesi edukasi. Hasil wawancara menegaskan bahwa sebagian besar peserta merasa lebih percaya diri serta memahami standar kerja yang ditetapkan manajemen. Monitoring dan evaluasi menunjukkan perubahan perilaku kerja yang lebih terstruktur melalui penerapan briefing harian dan koordinasi yang semakin efektif.

Untuk menjaga keberlanjutan peningkatan kinerja, manajemen disarankan untuk melanjutkan program pelatihan rutin, workshop, dan coaching sesuai kebutuhan operasional. Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala melalui observasi dan umpan balik pelanggan agar perbaikan dapat diarahkan dengan tepat. Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja juga penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Pada pengabdian berikutnya, fokus dapat diarahkan pada pengembangan manajemen karier dan retensi tenaga kerja. Kolaborasi lanjutan dengan lembaga pelatihan atau institusi pendidikan akan membantu memperkaya materi pembelajaran sekaligus meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Ainiyah, N., Nizammudin, M. R. S., Wicaksono, R. D., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Strategi dan tantangan pengembangan karir profesional berkelanjutan guru di era digital. *Jurnal Pendidik Indonesia*, 6(2), 99–119.
- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538–1549.
- Fadiyah, S. N., & Munawaroh, M. (2025). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 123–133.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21.

<https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>

- Gede, D. W. A., Ketut, M. I., & Putu, A. M. (2025). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DIMEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LIGA WARUNG RESTORAN KUTA, BALI. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(2).
- Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 399–404.
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nasution, U. B., Yuliasih, M., Judijanto, L., Putra, S. D., Stj, R. C. M. A., & Setiyono, K. (2024). *BISNIS KULINER: Teori dan strategi pengembangan bisnis kuliner*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Shofiyono, A. A. (2022). Pengaruh Desain Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk). *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 4(4), 161–172. <https://doi.org/10.36782/jemi.v4i4.2193>
- Siburian, E. S., Gosal, R., & Monintja, D. K. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan Sinaksak Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *GOVERNANCE*, 1(2).
- Syahputra, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 283–295.
- Tilawah, T., Manafe, L. A., & Zebua, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Sumber Jaya Springs Gresik. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5388–5402.