

ANALISIS SISTEM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT FORE COFFE

Yuwinda Laila Puspita Sari ¹, Puji Isyanto ²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjungan Karawang
Jl.Hs.Ronggo waluyo,puseurjaya Teluk Jambe Timur Karawang.

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Mn21.yuwindapuspitasaki@mhs.ubpkarawang.ac.id		
Submitted 29 Juni 2024	Accepted 5 Juli 2024	Published 6 Juli 2024

ABSTRAK

Dalam penelitian tentang "Analisis Sistem Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Fore Coffee", paradigma positivistik menjadi landasan yang relevan untuk memahami realitas dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Paradigma ini, seperti dijelaskan oleh Pujileksono (2016), memandang realitas sebagai hasil dari berbagai konstruksi yang berbeda. Dalam penelitian ini, pendekatan paradigma positivistik dipilih untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengelolaan dan pengembangan SDM di PT Fore Coffee, serta untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Paradigma positivistik mendorong peneliti untuk mengadopsi metode penelitian yang sesuai dengan prinsip-prinsipnya, di mana penelitian didasarkan pada data empiris yang dapat diamati dan diukur.

PENDAHULUAN

Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek krusial dalam operasi perusahaan modern. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pemenuhan tugas-tugas operasional, tetapi juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan jangka panjang dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM menjadi sangat vital bagi kesuksesan perusahaan.

Pentingnya pengelolaan SDM telah diakui secara luas oleh komunitas bisnis. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa SDM tidak hanya menjadi aset, tetapi juga faktor diferensiasi utama antara perusahaan yang sukses dan yang tidak. Menurut Mathis dan Jackson dalam A. Nur Fadillah (2022), penempatan karyawan di posisi yang sesuai dan pengembangan keterampilan yang relevan dapat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Pengembangan dan perluasan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dari kesuksesan setiap perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini. Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya berasal dari latar belakang lokal, tetapi juga dari berbagai negara di seluruh dunia. Semua ini menciptakan sebuah lingkungan di mana perusahaan bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar yang sama, dengan tujuan memaksimalkan keuntungan (Ratnadhita, 2021). Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi titik fokus utama bagi perusahaan-perusahaan yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

PT Fore Coffee, sebagai salah satu pemimpin pasar dalam industri kopi di Indonesia, menganggap pengelolaan kinerja karyawan sebagai fondasi penting dalam menjaga standar kualitas tinggi yang telah menjadi ciri khasnya.

Dalam upaya untuk tetap menjadi pemimpin pasar, PT Fore Coffee telah mengadopsi berbagai strategi dalam pengelolaan dan pengembangan SDM-nya. Pengelolaan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan evaluasi kinerja, tetapi juga pembangunan individu melalui

pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Budaya kerja inklusif dan kolaboratif menjadi ciri khas perusahaan, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Terkait dengan Analisis Sistem Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebelumnya telah dilakukan penelitian Oleh Chandra Sagul Haratua, dkk, Pada Tahun 2023 dengan judul penelitian *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar)*. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa PT. Rahardja Ekalancar mengadopsi berbagai metode untuk pengembangan sumber daya manusia, termasuk di antaranya pelatihan. Fokus pelatihan ini adalah untuk meningkatkan beberapa aspek seperti produktivitas, efisiensi, pencegahan kerusakan, keselamatan kerja, pelayanan, motivasi karyawan, pengembangan karir, peningkatan pemahaman konseptual, pengembangan kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan pelayanan kepada konsumen..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Fore Coffee, salah satu perusahaan kopi terkemuka di Indonesia. Fokus utama adalah untuk memahami praktik-praktik yang telah diterapkan dalam pengelolaan SDM, termasuk evaluasi kinerja, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen karyawan secara keseluruhan di PT Fore Coffee.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pengelolaan

Dalam konteks analisis sistem pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Fora Coffee, pengelolaan SDM menjadi elemen kunci dalam menjalankan operasional perusahaan dengan lancar. Pengelolaan di sini merujuk pada serangkaian proses yang melibatkan pengaturan dan pengorganisasian berbagai aspek yang terkait dengan karyawan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pandangan dari Nurwulan dan Choldun R (2020) yang menggambarkan pengelolaan sebagai cara untuk melaksanakan berbagai kegiatan dengan bantuan tenaga orang lain. Lebih lanjut, Nurtanzila (2018) menyoroti bahwa melalui proses pengelolaan, informasi dapat dihasilkan dari situasi yang awalnya kacau, memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan yang lebih tepat.

Dalam PT Fora Coffee, pengelolaan SDM menjadi landasan penting dalam memfasilitasi operasional perusahaan dengan efisien dan efektif. Proses ini melibatkan tidak hanya pengaturan karyawan, tetapi juga sumber daya lainnya seperti fasilitas, teknologi, dan kebijakan internal. Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik, diharapkan PT Fora Coffee dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas layanan, dan mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rumawas (2018), pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai untuk menghadapi tantangan pekerjaan, baik yang ada saat ini maupun yang akan datang.

Pengelolaan yang terpadu dari SDM mencakup sejumlah tugas utama, seperti pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hanggraeni, 2012). Sebagai contoh, peran SDM mencakup penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, seperti pelatihan dalam penggunaan teknologi terbaru atau pengembangan keterampilan kepemimpinan. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik. Dengan

menggunakan proses seleksi yang tepat, SDM dapat mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi yang dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Hanggraeni, 2012). Sebagai contoh, perusahaan teknologi yang inovatif dapat menarik bakat terbaik dalam bidang teknologi melalui strategi perekrutan yang efektif dan berorientasi pada pencarian calon dengan keterampilan unggul.

Selanjutnya, pentingnya SDM tercermin dalam fungsi manajemen kinerja. Melalui proses penilaian dan umpan balik, SDM dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan peluang bagi perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Nainggolan, et al., 2022). Sebagai contoh, sebuah lembaga pendidikan dapat menggunakan manajemen kinerja untuk memastikan guru-guru yang berkualitas tetap memberikan pengajaran yang efektif dan memberdayakan mereka untuk terus meningkatkan metode pengajaran mereka. SDM juga memiliki peran penting sebagai penjaga budaya organisasi. Dengan mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan dan etika kerja kepada karyawan, SDM dapat membentuk iklim kerja yang positif dan produktif. Sebagai contoh, sebuah perusahaan yang menerapkan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kolaborasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan berkontribusi dengan sepenuh hati.

Dalam rangka mencapai kesuksesan jangka panjang, pemahaman yang komprehensif tentang peran dan pentingnya SDM tidak dapat diabaikan. Sebuah organisasi yang menyadari nilai strategis SDM dan berinvestasi dalam pengembangan karyawan akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, SDM tidak hanya merupakan aset bagi perusahaan, tetapi juga merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi.

Dalam menjalankan fungsi-fungsi SDM tersebut, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial. Menurut Noe, et al. (2016), pengembangan SDM adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Melalui berbagai strategi dan metode, pengembangan SDM bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Proses ini mencakup beberapa aspek penting, termasuk peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan.

Pertama, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Misalnya, melalui pelatihan dalam manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Kedua, pengembangan SDM juga bertujuan untuk memperkaya pengetahuan karyawan dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan perusahaan, perkembangan terkini dalam industri, atau perkembangan teknologi terbaru.

Selanjutnya, pengembangan SDM melibatkan pengembangan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Contohnya, karyawan di departemen pemasaran dapat menghadiri pelatihan dalam pemasaran digital untuk meningkatkan keterampilan pemasaran online mereka. Terakhir, pengembangan SDM bertujuan untuk memperbaiki sikap dan etika kerja karyawan agar lebih sesuai dengan budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Sikap positif dan karyawan yang bersemangat dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Definisi ini menegaskan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019), pengembangan SDM adalah proses yang bertujuan

untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, pengembangan SDM tidak hanya terjadi secara kebetulan, tetapi merupakan hasil dari perencanaan dan tindakan yang sadar. Organisasi secara aktif berinvestasi dalam pengembangan karyawan sebagai bagian integral dari strategi dan keberlanjutan perusahaan.

Pengembangan SDM melibatkan upaya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas tinggi, baik melalui proses perekrutan yang selektif maupun dengan mempertahankan talenta yang sudah ada. Selanjutnya, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kualitas dan keterampilan karyawan yang sudah ada. Melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan, karyawan diberdayakan untuk mencapai performa yang lebih baik dan berkembang secara profesional. Dalam proses ini, pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan karyawan yang lebih kompeten secara individu, tetapi juga menggabungkan kualitas dan potensi mereka agar menjadi kekuatan kolaboratif yang tangguh.

Pada akhirnya, pengembangan SDM bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan memiliki tim yang terampil, termotivasi, dan bersinergi, organisasi dapat menghadapi tantangan pasar dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan SDM bukan hanya sekadar investasi dalam karyawan, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk memastikan kesesuaian dan kesiapan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang terus berlangsung.

Profil PT Fora Coffe



Logo Fore Coffee

Logo tersebut terdiri dari beberapa elemen penting, termasuk biji kopi yang mewakili produk utama mereka, yaitu kopi, serta daun yang melambangkan hutan sebagai sumber inspirasi dari nama "Fore". Selain itu, terdapat juga elemen square, yang merupakan kombinasi dari persegi dan lingkaran, yang menggambarkan fleksibilitas sebagai metode kerja yang diusung oleh perusahaan. Sebagai sebuah startup kopi retail yang berfokus pada kualitas, Fore Coffee memiliki profil perusahaan yang menarik. Mereka bertujuan untuk menyajikan kopi dengan kualitas tinggi kepada para pelanggan, dengan harapan untuk bisa tumbuh dengan cepat, kuat, dan menghidupi semua yang ada di sekitar kita.

Berdiri sejak Agustus 2018, Fore Coffee segera meramaikan industri kopi yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Dengan kontribusinya, Fore Coffee juga turut berperan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Misi utama mereka adalah untuk memudahkan konsumen dalam mendapatkan minuman kopi berkualitas dan berkelas, dengan konsep kopi Arabica yang modern dan suasana unik. Perbedaan Fore Coffee terlihat dari pelayanannya, seperti konsep eco-friendly, penggunaan mesin berteknologi tinggi, aplikasi mobile, konsep interior yang khas, dan material produk yang ramah lingkungan. Selain itu, mereka juga sangat memperhatikan kualitas biji kopi yang mereka gunakan, dengan Arabica yang diambil langsung dari perkebunan organik.

Dengan visi "FORE Coffee FORE Everyone" dan misi untuk memberikan pengalaman berkualitas bagi pelanggan, Fore Coffee memiliki 5 nilai inti, yaitu keunggulan, kerja tim,

pelayanan pelanggan, efisiensi, dan ketangguhan. Dengan demikian, Fore Coffee berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan dan juga untuk pertumbuhan perusahaan serta pertumbuhan individu di dalamnya.

PARADIGMA PENELITIAN

Dalam penelitian tentang "Analisis Sistem Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Fore Coffee", paradigma positivistik menjadi landasan yang relevan untuk memahami realitas dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut.

Paradigma ini, seperti dijelaskan oleh Pujileksono (2016), memandang realitas sebagai hasil dari berbagai konstruksi yang berbeda. Dalam penelitian ini, pendekatan paradigma positivistik dipilih untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengelolaan dan pengembangan SDM di PT Fore Coffee, serta untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Paradigma positivistik mendorong peneliti untuk mengadopsi metode penelitian yang sesuai dengan prinsip-prinsipnya, di mana penelitian didasarkan pada data empiris yang dapat diamati dan diukur.

Adib (2018) menjelaskan bahwa dalam paradigma positivistik, pengetahuan hanya dapat diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap fakta-fakta yang nyata. Dalam konteks pengelolaan dan pengembangan SDM di PT Fore Coffee, paradigma positivistik membantu untuk mengukur dan menganalisis dampak dari berbagai kebijakan dan praktik manajemen SDM terhadap kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menyusun rekomendasi-rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas sistem pengelolaan dan pengembangan SDM, berdasarkan pada bukti empiris tentang apa yang berhasil dalam konteks perusahaan tersebut.

Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM yang dapat diadopsi oleh perusahaan lain dalam industri yang serupa. Dengan demikian, pemilihan paradigma positivistik dalam penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang sistem pengelolaan dan pengembangan SDM di PT Fore Coffee, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil keputusan dalam merancang strategi-strategi yang efektif untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan tersebut.

PENELITIAN TERDAHULU

Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
--------------	-------	-----------	-----------	------------------

<p>Chandra Sagul Haratua (2023)</p>	<p>Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar)</p>	<p>Mengadopsi berbagai metode untuk pengembangan sumber daya manusia, termasuk di antaranya pelatihan.</p>	<p>Fokus pelatihan untuk meningkatkan beberapa aspek seperti produktivitas, efisiensi, pencegahan kerusakan, keselamatan kerja, pelayanan, motivasi karyawan, pengembangan karir, peningkatan pemahaman konseptual, pengembangan kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan pelayanan kepada konsumen.</p>	<p>PT. Rahardja Ekalancar</p>
<p>Yuniati (2016)</p>	<p>Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta</p>	<p>Strategi jangka pendek pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW relevan dengan perubahan dan perkembangan perbankan syariah.</p>	<p>Strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta.</p>	<p>Relevan dengan perkembangan perbankan syariah</p>

<p>Nina Ristia Barus (2017)</p>	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada PT Bank BNI Syariah KC Medan</p>	<p>Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sesuai dengan prinsip syariah.</p>	<p>Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara secara langsung.</p>	<p>Sesuai dengan prinsip syariah</p>
---------------------------------	--	---	--	--------------------------------------

Tabel Penelitian Terdahulu

HIPOTESIS

Penelitian ini akan melakukan analisis mendalam terhadap sistem yang digunakan oleh PT Fore Coffee dalam mengelola sumber daya manusianya. Fokus utama penelitian adalah untuk memahami praktik-praktik apa yang telah diterapkan perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen karyawan secara keseluruhan.

Dengan memahami sistem ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana PT Fore Coffee memperlakukan karyawan-karyawannya dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasionalnya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Utama

- H0 : Tidak ada hubungan signifikan antara sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja karyawan di PT Fore Coffee.
- H1 : Terdapat hubungan signifikan antara sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja karyawan di PT Fore Coffee.

Hipotesis Pendukung

1. H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee. H1: Terdapat pengaruh signifikan antara evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee.
2. H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee. H1: Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee.
3. H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee. H1: Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee.
4. H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara manajemen karyawan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee. H1: Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen karyawan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee.

Dalam hipotesis utama, kita akan menguji apakah terdapat hubungan antara sistem pengelolaan dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan di PT Fore Coffee. Sedangkan dalam hipotesis pendukung, kita akan menguji pengaruh masing-masing variabel (evaluasi



kinerja, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen karyawan secara keseluruhan) terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dirancang untuk secara menyeluruh menganalisis sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT Fore Coffee. Pendekatan yang digunakan akan mencakup identifikasi variabel-variabel kunci yang memengaruhi pengelolaan dan pengembangan SDM, serta teknik pengumpulan data yang sesuai untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang praktik SDM di perusahaan tersebut.

Pertama-tama, pemilihan responden akan dilakukan dengan cermat. Ini akan mencakup karyawan dari berbagai tingkatan, mulai dari manajer hingga staf operasional, yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan SDM dan pengembangan karir di PT Fore Coffee. Melibatkan berbagai tingkatan karyawan akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan beragam sudut pandang dan pengalaman yang diperlukan untuk analisis yang mendalam.

Variabel yang akan dianalisis meliputi aspek-aspek kunci dalam pengelolaan dan pengembangan SDM, seperti pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja. Setiap variabel ini akan dibagi menjadi dimensi dan indikator yang spesifik, yang kemudian akan diukur menggunakan skala pengukuran yang sesuai dengan konteks PT Fore Coffee.

Berikut adalah tabel operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Kuesioner
Pendidikan	Formal	Pendidikan terakhir	Ordinal	1, 2, 3, 4
		Pendidikan dasar, menengah, atas, dan perguruan tinggi		
	Luar Nonformal	Pendidikan nonformal		
Pengalaman kerja		Lama bekerja di PT Fore Coffee	Interval	5, 6, 7
Pelatihan		Jumlah pelatihan yang diikuti	Interval	8, 9, 10
Motivasi		Tingkat motivasi dalam bekerja	Likert	11, 12, 13

Kepuasan kerja		Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	Likert	14, 15, 16
----------------	--	-------------------------------------	--------	------------

Tabel Operasional Variabel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fore Coffee yang terlibat dalam pengelolaan dan pengembangan SDM. Sampel akan dipilih secara acak dari populasi tersebut menggunakan teknik sampling acak sederhana.

Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah dipilih. Kuesioner tersebut akan berisi pertanyaan yang terkait dengan variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, wawancara dengan manajer dan observasi langsung juga akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik SDM di PT Fore Coffee.

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan berbagai metode statistik, termasuk analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis faktor, untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang telah diteliti dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di PT Fore Coffee. Dengan demikian, metodologi ini akan memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif tentang praktik SDM di perusahaan tersebut.

KUISIONER/DAFTAR PERTANYAAN

FOKUS	PERTANYAAN
Evaluasi Kinerja Karyawan	Bagaimana PT Fore Coffee mengevaluasi kinerja karyawan?
	Apa metode atau kriteria yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja?
	Bagaimana hasil evaluasi kinerja memengaruhi kebijakan pengembangan karir dan kompensasi karyawan?
Pelatihan dan Pengembangan Karir	Apa strategi yang digunakan PT Fore Coffee dalam pelatihan dan pengembangan karir karyawan?
	Bagaimana efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan?
	Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia bagi karyawan?

Manajemen Karyawan dan Budaya Kerja	Bagaimana manajemen karyawan di PT Fore Coffee dilakukan?
	Apakah ada kebijakan atau inisiatif untuk mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif?
	Bagaimana komunikasi antara manajemen dan karyawan diimplementasikan?
Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja	Apa yang memotivasi karyawan PT Fore Coffee?
	Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan diukur dan dikelola?
	Apakah ada strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja?

Tabel Kuisisioner

DAFTAR PUSTAKA

Choiruddin, M. (2018). Analisis Daya Saing Ekspor Karet Indonesia, Malaysia Dan Thailand Ke Pasar Amerika Serikat Periode 2005-2015. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852. Retrieved September 23, 2022, from <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/144>

Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 10(3), 923. Universitas Bina Taruna Gorontalo.

Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia Publishing.

Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.

Nurtanzila, L., & Nurpita, A. (2018). Penggunaan Arsip Untuk Kegiatan. Administrasi: Tinjauan di Kota Yogyakarta. *Jurnal Kearsipan*, 13(2), 107–119.

Nurwulan, F., & Ibnu Choldun R, M. (2020). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Pensiun Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi*, 12(1), 22–29.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York, NY: McGraw-Hill Education.



- Ratnadhita, N., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 19–30. doi: 10.52435/jaiit.v3i1.87
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.
- Sugeng Pujileksono. (2016). *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif* (cet. Ke-2). Malang: Kelompok Intrans Publishing.