

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: (1) mengetahui gambaran umum Reveuse Resto Kota Bandung (2) bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berlangsung di Reveuse Resto Kota Bandung; (3) bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan di Reveuse Resto Kota Bandung; (4) seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di Reveuse Resto Kota Bandung (5) apa saja hambatan yang dihadapi karyawan dan bagaimana upaya perusahaan dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan MSDM berada pada kategori baik dengan skor total 407, namun 35% karyawan menyatakan bimbingan belum dirasakan merata dan 25% menilai intensitas pengawasan masih belum optimal. Produktivitas kerja mengalami ketidakefisienan signifikan terutama pada shift siang dengan deviasi keterlambatan 100% dari target. MSDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 15,781 + 0,620X$, nilai t hitung $2,354 > t$ tabel $2,101$, dan koefisien determinasi $25,7\%$, artinya setiap peningkatan satu satuan MSDM berkontribusi pada kenaikan $0,620$ satuan produktivitas, sementara $74,3\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu, pertama, pelatihan manajemen waktu yang dirancang untuk membekali karyawan dengan kemampuan memprioritaskan tugas, mengatur alur kerja secara efisien, serta mengambil keputusan cepat saat volume pesanan memuncak terutama pada shift siang yang terbukti menjadi titik kritis keterlambatan pelayanan. Kedua, pelaksanaan evaluasi pasca peak hour secara rutin sebagai mekanisme umpan balik yang konstruktif. Evaluasi ini penting dilakukan segera setelah shift siang berakhir agar permasalahan operasional yang terjadi dapat diidentifikasi secara langsung, didiskusikan bersama tim, dan ditindaklanjuti sebelum terulang pada hari berikutnya. Ketiga, sosialisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) secara menyeluruh kepada seluruh karyawan, termasuk prosedur koordinasi antar bagian antara pengambil pesanan, dapur, dan bar.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the general overview of Reveuse Resto Bandung City; (2) how Human Resource Management is implemented at Reveuse Resto Bandung City; (3) the condition of employee work productivity at Reveuse Resto Bandung City; (4) the extent to which Human Resource Management influences employee work productivity at Reveuse Resto Bandung City; and (5) what obstacles are faced by employees and how the company addresses those obstacles.

The findings indicate that the implementation of HRM falls within the good category with a total score of 407; however, 35% of employees stated that guidance had not been felt evenly, and 25% considered the intensity of supervision to still be suboptimal. Employee work productivity experienced significant inefficiency, particularly during the afternoon shift, with a service delay deviation of 100% from the target. HRM is proven to have a positive and significant influence on work productivity, as indicated by the regression equation $Y = 15.781 + 0.620X$, a t-count value of 2.354 exceeding the t-table of 2.101, and a coefficient of determination of 25.7%, meaning that every one-unit increase in HRM contributes to a 0.620-unit increase in productivity, while the remaining 74.3% is influenced by other factors such as work motivation, work environment, and organizational culture.

The recommendations offered by the researcher are as follows. First, time management training should be designed to equip employees with the ability to prioritize tasks, organize workflows efficiently, and make quick decisions when order volume peaks—particularly during the afternoon shift, which has been identified as the critical point of service delays. Second, post-peak hour evaluations should be conducted routinely as a constructive feedback mechanism. These evaluations are important to carry out immediately after the afternoon shift ends so that operational issues can be identified directly, discussed as a team, and addressed before they recur the following day. Third, a comprehensive socialization of Standard Operating Procedures (SOPs) should be delivered to all employees, including coordination protocols between the order-taking, kitchen, and bar divisions.

Keywords: Human Resource Management, Work Productivity

RINGKESAN

Panalungtikan ieu gaduh tujuan pikeun ngakaji: (1) kanyaho gambaran umum Reveuse Resto Kota Bandung; (2) kumaha palaksanaan manajemen sumber daya manusia anu lumangsung di Reveuse Resto Kota Bandung; (3) kumaha kaayaan produktivitas gawé pagawé di Reveuse Resto Kota Bandung; (4) sabaraha ageungna pangaruh manajemen sumber daya manusia kana produktivitas gawé pagawé di Reveuse Resto Kota Bandung; (5) naon waé halangan anu disanghareupan ku pagawé sareng kumaha upaya perusahaan dina ngatasi halangan anu kajadian.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén palaksanaan MSDM aya dina kategori saé kalayan total skor 407, nanging 35% pagawé nyatakeun yén bimbingan tacan karasakeun sacara merata, sareng 25% nganggap intensitas pangawasan masih tacan optimal. Produktivitas gawé ngalaman katidakefisienan anu signifikan, utamana dina shift siang kalayan deviasi keterlambatan 100% tina target. MSDM kabuktian gaduh pangaruh anu positif sareng signifikan kana produktivitas gawé kalayan persamaan regresi $Y = 15,781 + 0,620X$, nilai t hitung 2,354 langkung ageung tibatan t tabel 2,101, sareng koefisien determinasi 25,7%—hartosna unggal paningkatan hiji satuan MSDM nyumbang kana paningkatan 0,620 satuan produktivitas, sedengkeun 74,3% sésana dipangaruhan ku faktor-faktor séjén sapertos motivasi gawé, lingkungan gawé, sareng budaya organisasi.

Saran anu tiasa dipasihkeun ku panalungtik nyaéta, kahiji, pelatihan manajemen waktu anu dirancang pikeun membekali pagawé ku kamampuan memprioritaskeun tugas, ngatur alur gawé sacara efisien, sarta nyandak kaputusan gancang nalika volume pesanan memuncak, utamana dina shift siang anu kabuktian janten titik kritis tina katerlambatan palayanan. Kadua, pelaksanaan evaluasi pasca peak hour sacara rutin salaku mékanisme umpan balik anu konstruktif. Evaluasi ieu penting dilaksanakeun langsung saatos shift siang réngsé supados pasualan operasional anu kajadian tiasa diidentifikasi sacara langsung, didiskusikeun sareng tim, sareng ditindaklanjuti sateuacan terulang dina dinten satuluyna. Katilu, sosialisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) sacara menyeluruh ka sadaya pagawé, kalebet prosedur koordinasi antar bagian antara pengambil pesanan, dapur, sareng bar.

Kecap Konci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Gawé