



Strategi Usaha UMKM Cafe Oma Rahmah

Cafe Oma Rahmah's MSMEs Business Strategy

Vivi Nila Sari¹, Utari Amalia Putri², Julia Rahmi³, Olvia Safira⁴, Suci Indah Sari⁵, Sintia Oktaviani⁶

^{1,2,3,4,5,6}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Korespondensi penulis : utariamaliaputri102@gmail.com

Article History:

Received: 30 Mei 2023

Revised: 15 Juni 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Keywords: MSMEs, Micro enterprises, Services

Abstract: MSMEs Oma Cafe Rahmah is a micro, small and medium business engaged in the culinary field, located in Padang Lubuk Begalung. This cafe offers a wide range of traditional and innovative dishes with regional flavours, which has made it a popular culinary destination in the area. MSMEs Oma Cafe Rahmah implements a strategy that focuses on the quality and authenticity of the dishes served. They use fresh, high-quality local ingredients and combine traditional recipes with a modern twist to create interesting and delicious menus. This reflects their commitment to preserving the region's culinary heritage, while providing a unique culinary experience for customers. In addition, MSMEs Oma Cafe Rahmah also prioritizes friendly and professional service. They pay special attention to customer needs and preferences, creating a warm and comfortable atmosphere in the cafe. This has built a strong relationship between MSMEs Oma Cafe Rahmah and its customers, which contributes to the success and sustainability of this business. In the context of the local economy, the existence of MSMEs Oma Cafe Rahmah has had a significant positive impact. This venture creates jobs for local people and in collaboration with local farmers and suppliers, boosts economic growth in the area. Through innovation in the culinary field, MSMEs Oma Cafe Rahmah has proven that micro, small and medium enterprises can play an important role in the development of the local economy. Their success shows that with a commitment to quality, authenticity, and good service, MSMEs can build a strong and sustainable reputation in the culinary industry.

Abstrak

UMKM Oma Cafe Rahmah merupakan usaha mikro, kecil, dan menengah yang bergerak di bidang kuliner, terletak di Padang Lubuk Begalung. Cafe ini menawarkan berbagai macam hidangan tradisional dan inovatif dengan cita rasa khas daerah, yang menjadikan tempat ini sebagai tujuan kuliner yang populer di daerah tersebut. UMKM Oma Cafe Rahmah menerapkan strategi yang berfokus pada kualitas dan keaslian hidangan yang disajikan. Mereka menggunakan bahan-bahan lokal yang segar dan berkualitas tinggi, serta menggabungkan resep tradisional dengan sentuhan modern untuk menciptakan menu-menu yang menarik dan lezat. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam melestarikan warisan kuliner daerah, sambil memberikan pengalaman kuliner yang unik bagi pelanggan. Selain itu, UMKM Oma Cafe Rahmah juga mengutamakan pelayanan yang ramah dan profesional. Mereka memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan dan preferensi pelanggan, menciptakan suasana yang hangat dan nyaman di dalam cafe. Hal ini telah membangun hubungan yang kuat antara UMKM Oma Cafe Rahmah dan pelanggannya, yang berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan usaha ini. Dalam konteks ekonomi lokal, keberadaan UMKM Oma Cafe Rahmah telah memberikan dampak positif yang signifikan. Usaha ini menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat dan berkolaborasi dengan para petani dan pemasok lokal, meningkatkan pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut. Melalui inovasi dalam bidang kuliner, UMKM Oma Cafe Rahmah telah membuktikan bahwa usaha mikro, kecil, dan menengah dapat berperan penting dalam pengembangan ekonomi lokal. Keberhasilan mereka menunjukkan bahwa dengan komitmen pada kualitas, keaslian, dan pelayanan yang baik, UMKM dapat membangun reputasi yang kuat dan berkelanjutan di industri kuliner.

Kata kunci: UMKM, Usaha Mikro, Pelayanan.

* Vivi Nila Sari, utariamaliaputri102@gmail.com

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting dalam peningkatan perekonomian daerah maupun perekonomian suatu negara. Menurut Tambunan (2012) di Indonesia, UMKM terbukti memiliki peran yang penting dalam mengatasi akibat dan dampak dari krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997 yang mana banyak dari perusahaan-perusahaan besar mengalami kebangkrutan, sedangkan UMKM mampu bertahan dengan kondisi krisis tersebut. Selain itu, sektor ini mampu meningkatkan pendapatan per kapita atau Produk Domestik Bruto (PDB) masyarakat karena mampu menyerap tenaga kerja yang cukup banyak.

UMKM diatur dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), Pasal 1 dari undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Di dalam undang-undang tersebut, kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM seperti yang tercantum dalam pasal 6 adalah nilai kekayaan bersih atau nilai aset, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau hasil penjualan tahunan. Dengan kriteria ini, usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki nilai aset paling banyak Rp 50.000.000,00 atau dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00. Usaha kecil dengan nilai aset lebih dari Rp 50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 hingga maksimum Rp 2.500.000.000,00. Usaha menengah adalah perusahaan dengan nilai kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 hingga paling banyak Rp 10.000.000.000,00 atau memiliki hasil penjualan tahunan di atas Rp 2.500.000.000,00 sampai paling tinggi Rp 50.000.000.000,00 (Tambunan, 2012).

Pemerintah memberi perhatian yang sangat besar terhadap perkembangan UMKM agar dapat bertahan dalam krisis global. Berbagai inisiatif selalu diusahakan oleh pemerintah melalui Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah agar semakin banyak individu mau menekuni dunia wirausaha dalam bentuk pendirian UMKM. Perhatian pemerintah terhadap UMKM yang sangat besar merupakan langkah strategis yang tepat dibutuhkan bangsa Indonesia. Keseriusan kepedulian pemerintah terhadap UMKM dengan program-program untuk menumbuh kembangkan UMKM di Indonesia. Meskipun dukungan pemerintah Indonesia sangat besar untuk menjadikan UMKM berhasil dan berkembang bukan berarti tanpa kendala. Menurut Tambunan (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan usaha adalah kualitas SDM yaitu termasuk perilaku pelaku usaha dan modal usaha.

Menurut Tambunan (2002), kualitas SDM yaitu termasuk perilaku pelaku usaha dapat mempengaruhi keberhasilan usaha. Kasmir (2017) usaha dapat dikatakan berhasil jika para pelaku usaha memiliki karakteristik kepribadian yang jujur, kreatif dan inovatif untuk membangun sebuah kepercayaan terhadap konsumen, semakin banyak motivasi dan perilaku baik yang dimiliki oleh seorang pelaku usaha maka semakin besar pula kemungkinan sebuah UMKM dapat berkembang. Untuk mengembangkan suatu UMKM agar usahanya berhasil, pelaku usaha harus dapat berpikir kreatif dan inovatif untuk lebih mengembangkan usahanya.

Menurut Tambunan (2002), kekuatan modal dapat mempengaruhi keberhasilan usaha. Modal usaha mutlak diperlukan untuk melakukan kegiatan usaha. Oleh karena itu diperlukan sejumlah dana sebagai dasar ukuran finansial atas usaha yang dilakukan. Sumber modal usaha dapat diperoleh dari modal sendiri, bantuan pemerintah, lembaga keuangan baik bank dan lembaga nonbank. Modal adalah faktor usaha yang harus tersedia sebelum melakukan kegiatan. Besar kecilnya modal akan mempengaruhi perkembangan usaha dalam pencapaian pendapatan (Riyanto, 2001).

Berdasarkan pendataan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang pada tahun 2021, tercatat sebanyak 11.787 pelaku usaha. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan UMKM yang ada di Kota Padang tidak semuanya dapat bertahan lama dan bahkan sulit untuk berkembang sehingga usaha UMKM itu tidak berhasil. Ada beberapa usaha yang bertahan hanya sebentar, padahal jika para pelaku usaha pandai mencari dan memanfaatkan peluang usaha tersebut akan lebih berkembang. Modal usaha menjadi salah satu hal yang penting untuk keberhasilan suatu usaha. Semakin besar modal usaha yang dimiliki maka semakin besar pula kemungkinan usaha tersebut dapat berhasil. Hal ini tergambar di Kota Padang, dimana banyak UMKM di Kota ini belum memiliki izin usaha sebagai syarat untuk

mendapatkan modal tambahan dan perilaku usaha dari para pelaku usaha disana yang tidak berpikir kreatif dan inovatif sebagai syarat berkembangnya UMKM.

METODE

1. Lokasi Pelaksanaan

Lokasi tempat pelaksanaan PKM ini adalah Cafe Oma Rahmah, Lubuk Begalung, Kota Padang.

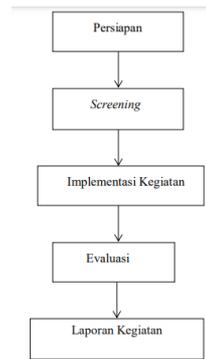
2. Prosesur Pekerjaan:

Adapun beberapa metode atau pendekatan dalam pelaksanaan kegiatan PKM ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tim PKM Mandiri UPI YPTK Padang melakukan rapat koordinasi bersama dalam waktu yang terukur dan tersistem.
- b. Memilih tema dan kebijakan-kebijakan penting terkait bentuk kegiatan PKM yang akan diselenggarakan.
- c. Melakukan survey lokasi dengan cara mendatangi langsung tempat atau di Cafe Oma Rahmah, Lubuk Begalung, Kota Padang.
- d. Melakukan pendataan dengan teliti seluruh peserta kegiatan dan fasilitas yang dapat digunakan selama berkegiatan.
- e. Merealisasikan seluruh penjadwalan atau agenda di atas secara tertulis dalam naskah proposal kegiatan PKM. Kemudian menyerahkannya kepada LPPM UPI YPTK Padang, sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditentukan.

3. Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan pendekatan sosialisasi kepada karyawan Cafe Oma Rahmah, Lubuk Begalung, Kota Padang, agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap perkembangan usaha.



Gambar 1

A. Persiapan

Kegiatan Persiapan ini mencakup beberapa prosedur:

- a. Menyiapkan materi
- b. Survei lokasi
- c. Mengurus surat-surat perizinan
- d. Membuat proposal dan proses persetujuan lokasi pengabdian
- e. Kepada masyarakat.

B. Scenning

Setelah memaksimalkan persiapan, screening kemudian menjadi agenda selanjutnya. Ada beberapa tahap yang dilakukan :

- a. Menyiapkan pembicara dan panitia sebelum acara
- b. Memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi
- c. Memastikan semua kebutuhan acara seperti transportasi, cendramata dan spanduk

C. Implementasi Kegiatan

- a. Pembukaan PKM oleh pemilik usaha
- b. Penyajian Materi PKM Team Dosen dan mahasiswa
- c. Sosialisai strategi pengelolaan kinerja karyawan dalam peningkatan usah.
- d. Penutup (Dokumentasi dan Administrasi)

4. Evaluasi

Kegiatan ini bagian penting untuk menjadi inovasi dan perbaikan secara terus menerus di masa mendatang, sehubungan dengan capaian atau keterbatasan yang masih ada pada saat pelaksanaan PKM.

5. Laporan

Terakhir dari kegiatan ini adalah pembuatan laporan dari pelaksanaan PKM yang telah dilakukan untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini kepada beberapa pihak seperti LPPM.



6. Partisipasi Mitra

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka dalam realisasi program tersebut diharapkan Mitra dapat berpartisipasi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Menjadi peserta sosialisasi menerima teori, konsep, diskusi, tanya jawab serta hal-hal lain yang diberikan selama proses kegiatan berlangsung.
- b. Menyediakan tempat dan fasilitas yang dibutuhkan selama proses kegiatan berjalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perilaku setiap karyawan dalam mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaannya

Perilaku karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah keluarga, nilai-nilai religi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/masyarakat (Ameraldo & Ghazali, 2021) (Ameraldo et al., 2019). Ketika nilai-nilai religi dan tujuan bisnis bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik (Sari, 2014). Nilai-nilai religi yang terkait

dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara karyawan dalam berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi (Fadly & Alita, 2021) (Fadly & Wantoro, 2019). Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan karyawan dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun (Rosmalasari, 2017) (Sari & Sukmasari, 2018).

Faktor-faktor pembentukan perilaku karyawan :

1. Faktor Genetik yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat- sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latarbelakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemaarah, penyabar dan lain-lain (Nani & Lina, 2022) (Nani & Ali, 2020).
2. Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari (Rahmawati & Nani, 2021) (Lina & Nani, 2020).
3. Faktor Pendidikan, Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada oranglain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal (Nani et al., 2021) (Nani, 2019).
4. Faktor Pengalaman, Pengalaman seseorang sejak kecil turun tmembentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya (Fitranita & Wijayanti, 2020) (Khamisah et al., 2020).

Perilaku pegawai juga pastinya sangat berpengaruh terhadap bisnis, apalagi bisnis dalam bidang jasa dan itu sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu usaha yang dijalani, apakah bisa bisnis dijalani dapat dilanjutkan dalam jangka panjang atau tidak.

Di UMKM Cafe Oma Rahmah di Lubuk Begalung, Kota Padang, setiap karyawan memiliki perilaku unik yang mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Setiap individu memainkan peran penting dalam menjaga kualitas dan kesuksesan kafe.

A. Prilaku Positif Karyawan

1. Seorang karyawan memiliki sikap proaktif yang luar biasa. Ia selalu siap sedia membantu rekan kerjanya, terutama saat situasi penuh dengan tekanan. Ketika pelanggan menuntut pelayanan yang cepat dan efisien, ia dengan sigap bergerak, mengoordinasikan pekerjaan dengan lancar, dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Keberhasilannya dalam menjaga efisiensi dan memberikan pelayanan berkualitas tinggi membuatnya menjadi karyawan yang sangat diandalkan dalam tim.
2. Di sisi lain, ada seorang karyawan yang memiliki sikap yang sangat ramah dan penyayang. Ia selalu menyapa pelanggan dengan senyum hangat dan mengajukan pertanyaan tentang kesehatan dan kebahagiaan mereka. Perilaku ini menciptakan suasana yang hangat dan membuat pelanggan merasa diperhatikan. Karyawan ini juga terampil dalam memberikan rekomendasi menu dan mengenali preferensi pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan penjualan dan menciptakan pelanggan yang setia.
3. Seorang karyawan lainnya menonjol dengan kemampuan organisasinya yang luar biasa. Dalam lingkungan yang sibuk, ia mampu menjaga jadwal kerja dengan baik, memastikan setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu, dan mengelola inventaris dengan efisien. Dengan mengoptimalkan penggunaan bahan dan menyusun rencana pemesanan yang efektif, kafe dapat menghindari kekurangan stok dan meminimalkan pemborosan, yang berdampak positif terhadap keuntungan dan efisiensi operasional.
4. Tak ketinggalan, ada seorang karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Ia sering bekerja lebih dari waktu yang ditentukan untuk memastikan segala hal berjalan dengan lancar. Karyawan ini sangat terfokus pada detail dan menjaga standar kualitas tinggi dalam setiap hidangan yang dihidangkan. Dedikasinya yang kuat terhadap pekerjaan membuatnya menjadi teladan bagi karyawan lainnya dan berkontribusi pada reputasi baik kafe dalam hal kualitas makanan dan minuman.

B. Perilaku negatif karyawan

1. Ketidakprofesionalan: Perilaku karyawan yang kurang profesional, seperti terlambat, tidak menjalankan tugas dengan baik, atau bersikap kasar terhadap pelanggan, dapat merusak citra kafe. Hal ini dapat mengurangi kepuasan pelanggan dan mengganggu kinerja kafe secara keseluruhan.

2. Kurangnya motivasi: Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka mungkin tidak mengutamakan kualitas pelayanan atau tidak berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan. Ketidakmampuan untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi dapat merugikan reputasi kafe dan merugikan kepuasan pelanggan.
3. Konflik interpersonal: Ketegangan atau konflik antara karyawan dapat mempengaruhi kerjasama tim dan kinerja keseluruhan. Ketika komunikasi terganggu dan kolaborasi menjadi sulit, produktivitas dapat menurun, dan pelayanan kepada pelanggan menjadi terganggu. Karyawan yang terlibat dalam konflik perlu mencari solusi yang konstruktif untuk memulihkan hubungan kerja yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi perilaku positif yang perlu ditingkatkan dan mengatasi perilaku negatif yang dapat merugikan kafe. Melalui pengembangan karyawan, pelatihan, dan manajemen yang efektif, Cafe Oma Rahmah dapat memastikan bahwa perilaku karyawan selalu mendukung kesuksesan kafe dan kepuasan pelanggan.

1. Cara membangun perilaku pekerja yang baik untuk menciptakan kerja sama yang bagus antar sesama pekerja.

Di Cafe Oma Rahmah, membangun perilaku pekerja yang baik adalah kunci untuk menciptakan kerja sama yang bagus antara sesama pekerja. cara membangun perilaku pekerja yang baik untuk menciptakan kerja sama yang harmonis di Cafe Oma Rahmah:

1. Komunikasi yang efektif: Pekerja harus belajar untuk berkomunikasi secara terbuka dan jelas satu sama lain. Mereka harus mendengarkan dengan baik, menghargai pendapat orang lain, dan menjawab dengan sopan. Komunikasi yang baik membantu mencegah kesalahpahaman dan membangun hubungan yang kuat di antara sesama pekerja.
2. Kerjasama tim: Pekerja di Cafe Oma Rahmah harus memahami pentingnya bekerja dalam tim. Mereka harus siap membantu satu sama lain, saling mendukung, dan membagi tugas dengan adil. Dengan kerjasama tim yang solid, pekerja dapat saling melengkapi dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien.

3. Empati dan pengertian: Pekerja di Cafe Oma Rahmah perlu memiliki sikap empati dan pengertian terhadap sesama pekerja. Mereka harus mencoba memahami perasaan dan kebutuhan orang lain, serta menunjukkan rasa hormat terhadap perbedaan individu. Dengan memperlihatkan empati, pekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan inklusif.
4. Etika kerja yang baik: Cafe Oma Rahmah menghargai etika kerja yang baik dari pekerjanya. Pekerja harus memiliki disiplin diri, bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, dan menjaga integritas. Mereka harus menjaga kebersihan, profesionalisme, dan memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan. Etika kerja yang baik menjadi contoh bagi pekerja lainnya dan menciptakan suasana kerja yang positif.
5. Resolusi konflik yang konstruktif: Dalam situasi konflik, pekerja di Cafe Oma Rahmah harus belajar untuk menyelesaikannya secara konstruktif. Mereka perlu menghindari konfrontasi yang tidak perlu dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Melalui dialog terbuka dan respek, konflik dapat diselesaikan dengan baik dan hubungan antar sesama pekerja tetap terjaga.

Dengan membangun perilaku pekerja yang baik seperti di atas, Cafe Oma Rahmah dapat menciptakan kerja sama yang bagus antara sesama pekerja. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pelayanan kepada pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

2. Upaya yang telah dilakukan oleh cafe Oma Rahmah untuk memotivasi para pekerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) menyatakan “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

2. Tujuan dari Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) “kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

3. Upaya yang telah dilakukan oleh cafe Oma Rahmah untuk memotivasi para pekerja

Cafe Oma Rahmah, yang terletak di Lubuk Begalung, Kota Padang, telah melakukan berbagai upaya untuk memotivasi para pekerjanya.

1. Pertama-tama, manajemen Cafe Oma Rahmah fokus pada pembangunan hubungan yang baik antara manajemen dan pekerja. Mereka menjalin komunikasi terbuka dengan para pekerja, mendengarkan masukan mereka, dan menghargai kontribusi yang diberikan. Dalam hal ini, mereka mengadakan rapat reguler di mana para pekerja dapat berbagi pendapat, saran, atau masalah yang mereka hadapi.
2. Selain itu, Cafe Oma Rahmah memberikan penghargaan dan insentif kepada para pekerja yang berprestasi. Mereka mengakui dan memperhatikan upaya keras serta dedikasi para pekerja dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Penghargaan tersebut bisa berupa bonus kinerja, pengakuan publik, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.
3. Manajemen Cafe Oma Rahmah juga memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Mereka melibatkan pekerja dalam proses perencanaan strategis, mengajak mereka memberikan masukan dan ide-ide baru. Hal ini memberikan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi para pekerja.

Dengan berbagai upaya ini, Cafe Oma Rahmah berhasil menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi para pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

4. Hambatan-hambatan yang pernah Café Oma Rahmah temui dalam melakukan motivasi kerja karyawan.

a. Teori Hambatan motivasi kerja

Kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, didasari atas perbandingan antara apa yang nyata diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak menurutnya. Kepuasan kerja secara dominan dipengaruhi oleh keadaan sosial, seperti halnya setiap manusia atau karyawan yang mengharapkan kompensasi atau imbalan dari prestasi yang diberikannya serta mendapatkan pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Jika apa yang didapatkan karyawan tidak seimbang dengan tugas-tugas yang ditanggung atau yang diberikan, maka akan terjadi hambatan terhadap proses pemberian motivasi karena karyawan akan merasa tidak dihargai. Secara garis besar dapat diketahui hambatan atau kendala dalam proses pemberian motivasi (Hasibuan, 2016):

1. Sulitnya menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak

b. Hambatan-hambatan yang pernah Café Oma Rahmah temui dalam melakukan motivasi kerja karyawan.

Café Oma Rahmah, sebuah UMKM yang terletak di Lubuk Begalung, Kota Padang, memiliki sejarah panjang dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik. Namun, perjalanan mereka tidaklah mudah. Berikut adalah beberapa hambatan yang pernah dihadapi oleh Café Oma Rahmah dalam melakukan motivasi kerja karyawan:

Tantangan Komunikasi: Dalam lingkungan kerja yang sibuk, terkadang komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi terhambat. Pesan-pesan motivasi atau arahan yang disampaikan oleh manajemen tidak selalu sampai dengan jelas kepada semua karyawan. Café Oma Rahmah kemudian melakukan upaya lebih dalam hal komunikasi, seperti rapat rutin, papan pengumuman, atau

menggunakan aplikasi pesan instan untuk memastikan pesan-pesan motivasi disampaikan dengan baik.

Rendahnya Motivasi Internal: Beberapa karyawan mungkin menghadapi tantangan pribadi atau kesulitan di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi mereka. Dalam hal ini, Café Oma Rahmah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa didengar dan didukung dalam mengatasi masalah pribadi mereka. Mereka juga menyediakan pelatihan dan pengembangan pribadi untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan

Dengan tekad dan dedikasi, Café Oma Rahmah berhasil mengatasi hambatan-hambatan ini dan terus memotivasi karyawan mereka. Melalui komunikasi yang baik, penghargaan, dukungan pribadi, dan peluang pengembangan, Café Oma Rahmah menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan berhasil menggerakkan karyawan mereka menuju kesuksesan bersama.

5. Sikap karyawan dalam menyikapi upaya²/motivasi yang telah Café Oma Rahma berikan

Di Cafe Oma Rahma di Lubuk Begalung, Kota Padang, karyawan memiliki sikap yang sangat positif dan responsif dalam menyikapi upaya-upaya motivasi yang diberikan oleh manajemen. Mereka menerima dan menghargai setiap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

Setiap pagi sebelum memulai shift, manajemen Cafe Oma Rahma mengadakan sesi motivasi singkat untuk memberikan semangat kepada karyawan. Mereka menyampaikan kata-kata inspiratif, memberikan penghargaan untuk prestasi individu, dan memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang.

Karyawan di Cafe Oma Rahma merespons upaya motivasi ini dengan antusiasme. Mereka menghargai dukungan yang diberikan oleh manajemen dan merasa dihargai sebagai bagian dari tim. Sikap mereka terhadap pekerjaan menjadi lebih positif, dan mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Sikap karyawan Cafe Oma Rahma dalam menyikapi upaya motivasi ini membawa dampak positif bagi kafe. Kualitas pelayanan meningkat, hubungan tim menjadi lebih kuat, dan pelanggan merasa lebih terlayani dengan baik. Karyawan juga

merasa lebih termotivasi, memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Secara keseluruhan, sikap positif dan responsif karyawan Cafe Oma Rahma dalam menyikapi upaya motivasi yang diberikan oleh manajemen merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

SIMPULAN

Penelitian tentang kinerja karyawan di Cafe Oma Rahmah Lubuk Begalung, Kota Padang, menunjukkan hasil yang positif. Melalui pengumpulan data dan analisis yang teliti, ditemukan bahwa karyawan di kafe ini secara keseluruhan menunjukkan kinerja yang tinggi dan memuaskan.

Penelitian ini melibatkan pengamatan langsung terhadap karyawan dalam berbagai tugas mereka, seperti melayani pelanggan, mengambil pesanan, mempersiapkan makanan dan minuman, serta menjaga kebersihan kafe. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan Cafe Oma Rahmah memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan kemampuan multitasking yang baik.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa karyawan di kafe ini memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan mampu berinteraksi dengan baik dengan pelanggan. Mereka terlatih dengan baik dalam menyampaikan informasi tentang menu, memberikan rekomendasi, dan mengatasi keluhan pelanggan dengan ramah dan profesional.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa manajemen Cafe Oma Rahmah berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mereka memberikan pelatihan yang berkualitas dan memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang cukup tentang produk dan layanan kafe. Selain itu, manajemen juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang memungkinkan karyawan merasa termotivasi dan berkontribusi dengan baik.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa karyawan di Cafe Oma Rahmah Lubuk Begalung, Kota Padang, memiliki kinerja yang luar biasa. Faktor-faktor seperti produktivitas tinggi, kemampuan multitasking, keterampilan komunikasi yang baik, dan dukungan manajemen yang baik berkontribusi terhadap kesuksesan kinerja mereka. Dengan mempertahankan standar ini, Cafe Oma Rahmah dapat terus memberikan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul “STRATEGI USAHA UMKM CAFE OMA RAHMAH “ Terimakasih juga kepada Ibuk Rani atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana. Dengan selesainya artikel ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya artikel ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahmadani, Devi Alia. "Teori Perilaku Karyawan." *Jurnal PUSDANSI* 2.4 (2022).
- Robbins SP, Timothy AJ. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* Jakarta : Salemba Empat.
- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor* 5.1 (2017): 83-98.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi (Cetakan ke-8)*. Jakarta. Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Taufiqi, Galur Gita. "MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TBK.–HONDA CABANG YOGYAKARTA." (2019).