

Analisis Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Proses Produksi Dimsum Momen B1G1 di Hotel X Surabaya

Amelia Valentina^{1*}, Ita Fatkhur Romadhoni², Ila Huda Puspita Dewi³, Nufimbar Susy Anindita Handayani⁴

^{1,2,3,4} D4 Tata Boga, Vokasi, Universitas Negeri Surabaya, Ketintang, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, 60231

*Penulis Korespondensi: amelia.22035@mhs.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze human resource capacity in the dimsum production process at Hotel X Surabaya during the B1G1 promotion. The discussion focuses on the adequacy of labor quantity, workload distribution, employee competence, and the ability of staff to respond to increased demand within a limited operating time. This research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that human resource capacity was not fully aligned with the actual workload, resulting in task accumulation and high work pressure in several production areas. This condition affected work effectiveness, process accuracy, and the stability of production activities. Therefore, adjustments in staffing levels, more proportional task allocation, and stronger work coordination are needed so that human resource capacity can support operations more effectively. The study confirms that human resource capacity is a crucial factor in maintaining smooth culinary production under high-demand conditions.*

Keywords: *Dimsum; Human Resource Capacity; Production*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis kapasitas sumber daya manusia (SDM) pada proses produksi dimsum di Hotel X Surabaya saat promosi B1G1. Fokus kajian diarahkan pada kecukupan jumlah tenaga kerja, pembagian beban kerja, kompetensi, dan kemampuan SDM dalam menghadapi peningkatan permintaan pada jam operasional yang terbatas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas SDM belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja aktual, sehingga beberapa bagian kerja mengalami penumpukan tugas dan tekanan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas kerja, ketepatan proses, dan kestabilan pelaksanaan produksi. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian jumlah tenaga kerja, pengaturan tugas yang lebih proporsional, serta penguatan koordinasi kerja agar kapasitas SDM dapat mendukung operasional secara optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa kapasitas SDM merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran produksi kuliner pada situasi permintaan tinggi.

Kata kunci: *Dimsum; Sumber Daya Manusia; Produksi*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan operasional, terutama pada industri jasa seperti hotel dan food and beverage. Dalam aktivitas produksi makanan, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama yang memastikan proses berjalan sesuai standar, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun kualitas hasil.

Pada periode promosi, beban kerja SDM cenderung meningkat karena terjadi lonjakan permintaan dalam waktu yang relatif singkat. Kondisi ini menuntut kapasitas kerja yang memadai agar proses produksi tetap stabil dan pelayanan tetap terjaga. Apabila kapasitas SDM tidak seimbang dengan volume pekerjaan, maka dapat muncul hambatan seperti penumpukan tugas, keterlambatan proses, dan menurunnya efektivitas kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, analisis kapasitas SDM menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana tenaga kerja yang tersedia mampu mendukung kelancaran produksi. Kajian ini relevan dilakukan pada proses produksi dimsum di Hotel X Surabaya saat promosi B1G1 karena situasi tersebut menggambarkan beban operasional yang tinggi dan membutuhkan pengelolaan SDM yang optimal agar proses kerja tetap efisien dan terkendali..

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia secara umum dipahami sebagai individu dalam organisasi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi(Naninsih et al., 2023). SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan efektivitas operasional dan daya saing organisasi(Yosepha et al., 2025).

Karakteristik SDM dalam industri jasa, khususnya food and beverage, ditandai oleh kebutuhan akan keterampilan teknis, kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, serta kemampuan bekerja dalam sistem shift(Ismanto Yuwono et al., 2023). SDM juga dituntut untuk menjaga konsistensi kualitas layanan dan mampu merespons perubahan kondisi kerja secara cepat, terutama pada saat terjadi lonjakan permintaan(Masrukhan & Maulidiyah, 2025).

Kapasitas SDM dapat diartikan sebagai kemampuan kolektif tenaga kerja dalam hal jumlah, kompetensi, dan waktu kerja yang tersedia untuk menghasilkan output pada standar tertentu(Pridayani, 2025). Dalam konteks produksi, kapasitas SDM berkaitan erat dengan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif tanpa menimbulkan overload maupun underload(Maitriani & Novita, 2021).

Kapasitas SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompetensi karyawan, jumlah tenaga kerja, distribusi beban kerja, sistem kerja, motivasi, kondisi fisik, fasilitas kerja, serta fluktuasi permintaan (Juniarti & Putri, 2021). Faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana tenaga kerja mampu bekerja secara optimal dalam mendukung kelancaran proses operasional (Asraeni, 2022).

Metode pengukuran kapasitas SDM dapat dilakukan melalui analisis beban kerja, pengukuran produktivitas, pengukuran berbasis kompetensi, studi waktu, serta pendekatan berbasis pemetaan proses (Melly Indrawaty et al., 2024). Dalam penelitian ini, pengukuran kapasitas SDM diarahkan untuk melihat kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja aktual, sehingga dapat diketahui apakah kapasitas yang tersedia sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan produksi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan menggambarkan kapasitas sumber daya manusia dalam proses produksi dimsum di Hotel X Surabaya. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kondisi nyata di lapangan, terutama terkait jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, beban kerja, dan kemampuan SDM dalam mendukung kelancaran proses produksi (Yakin, 2023).

Subjek penelitian terdiri atas karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi dimsum pada bagian dapur terdiri dari Demi Dimsum Chef, Commis 1, Commis 2, Commis 3, Daily Worker Dimsum. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung aktivitas kerja, pembagian peran, serta kondisi beban kerja yang dihadapi karyawan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai jumlah tenaga kerja, pelaksanaan tugas, kendala kerja, dan penyesuaian kapasitas SDM selama periode promosi. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data lapangan berupa jadwal kerja, struktur tugas, dan catatan pendukung lainnya (Abduh et al., 2022).

Analisis data dilakukan secara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dikelompokkan berdasarkan aspek kapasitas SDM, yaitu jumlah tenaga kerja, kompetensi, pembagian beban kerja, dan kecukupan waktu kerja. Dari proses tersebut, peneliti dapat menilai apakah kapasitas SDM yang

tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan operasional atau masih perlu dilakukan penyesuaian(Fadli, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dipaparkan hasil penelitian, akan dijabarkan data awal untuk keterbacaan data. Bagian ini menyajikan data hasil observasi langsung yang dilakukan selama periode promosi Buy 1 Get 1 (B1G1) di dapur produksi Restoran Chinese. Data observasi mencakup kondisi operasional aktual yang meliputi jumlah tenaga kerja, volume produksi, waktu kerja, dan data pendukung lainnya yang menjadi dasar seluruh perhitungan pada bagian berikutnya.

Tabel 1 Rekapitulasi Data Observasi

Aspek	Deskripsi	Jumlah
Jumlah Tenaga Kerja	<i>Commis</i>	2 orang
	<i>DW</i>	2 orang
Target Produksi	<i>Hakau</i>	500 unit
	<i>Pocai</i>	250 unit
	<i>XLB</i>	400 unit
<i>Output</i> Aktual	<i>Hakau</i>	350 unit
	<i>Pocai</i>	150 unit
	<i>XLB</i>	250 unit
Waktu Kerja	Efektif	480 menit
	Aktual	572 menit
	Produksi inti	122 menit
<i>Throughput</i>		215 unit/jam
Jumlah <i>Defect</i>		53 unit
<i>Lead time</i>	Total <i>Waiting time</i>	143 menit
	Total <i>Process Time</i>	429 menit

Sumber : Data Olahan Hasil Observasi Langsung

Berdasarkan data pada Tabel, observasi dilaksanakan pada periode promosi B1G1 dengan melibatkan 5 orang tenaga kerja terdiri dari demi dimsum, 3 commis yang dan Daily worker di lini produksi dimsum. Target produksi yang ditetapkan manajemen

adalah sebesar 1.150 unit yang dimana angka tersebut diambil dari rata rata pemesanan dimsum per bulan terdiri dari 500 unit hakau, 250 unit pocai dan 400 unit xiao long bao, namun Output aktual yang dicapai hanya sebesar 750 unit yang terdiri dari 350 unit hakau, 150 unit pocai dan 250 unit xiao long bao.

Waktu kerja efektif yang tersedia adalah 540 menit dengan 1 jam istirahat yang berarti waktu kerja efektif bersihnya di 480 menit, sedangkan waktu kerja aktual mencapai 602 menit dengan 30 menit istirahat yang berarti waktu kerja aktual bersihnya di 572 menit, yang berarti terjadi kelebihan waktu kerja sebesar 62 menit. Throughput yang dihasilkan adalah 215 unit per jam, dengan jumlah produk cacat (defect) sebanyak 53 unit yang terdiri dari 21 unit hakau, 18 unit pocai dan 14 unit xiao long bao. Total Waiting time yang teridentifikasi sepanjang alur proses produksi adalah 143 menit terletak pada kegiatan thawing dan steaming, sedangkan total process time adalah 429 menit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima narasumber, yaitu demi chef, commis 1, commis 2, commis 3, dan daily worker, diperoleh gambaran bahwa penentuan jumlah tenaga kerja pada produksi dimsum tidak dilakukan secara kaku, melainkan disesuaikan dengan target produksi, jumlah pesanan, dan beban kerja pada masing-masing tahapan proses. Beberapa narasumber menyampaikan bahwa jumlah tenaga kerja biasanya ditentukan berdasarkan pengalaman permintaan sebelumnya, jadwal produksi, serta kondisi operasional pada saat promosi berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen telah memiliki pertimbangan dasar dalam mengatur tenaga kerja, tetapi penyesuaian yang dilakukan masih bersifat situasional dan belum sepenuhnya terstandarisasi. Dalam konteks promosi B1G1, pola permintaan yang meningkat tajam menuntut pengaturan tenaga kerja yang lebih presisi agar kapasitas yang tersedia benar-benar seimbang dengan beban kerja yang muncul.

Pada aspek kesesuaian jumlah tenaga kerja, para narasumber pada dasarnya menilai bahwa tenaga kerja yang tersedia memang cukup untuk menjalankan proses produksi, tetapi kecukupan tersebut belum berarti beban kerja terbagi secara merata (Putri & Wijaya, 2023). Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa produksi dimsum pada periode B1G1 dilakukan oleh empat orang tenaga kerja, terdiri dari dua commis dan dua daily worker, namun pembagian kerja antarbagian belum sepenuhnya seimbang.

Beberapa bagian tertentu, terutama pada tahap yang membutuhkan kecepatan dan ketelitian tinggi, menanggung beban lebih besar dibandingkan bagian lain(Nurul Asya et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa kapasitas SDM tidak hanya soal jumlah orang yang tersedia, tetapi juga bagaimana peran mereka diatur agar alur kerja tetap lancar dan tidak menumpuk pada satu titik tertentu(Solihin et al., 2024).

Dari sisi beban kerja, sebagian besar narasumber menegaskan bahwa peningkatan jumlah pesanan menjadi faktor utama yang memengaruhi intensitas kerja harian. Saat promosi B1G1 berlangsung, volume pekerjaan meningkat cukup signifikan sehingga staf harus bekerja lebih cepat dan lebih sering saling membantu antarbagian. Narasumber juga menyebut bahwa kemampuan pekerja dalam menangani lebih dari satu tugas menjadi sangat penting pada situasi tersebut(Prakota & Wijaya, 2023). Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas SDM merupakan unsur penting dalam mendukung produktivitas dapur, terutama ketika terjadi lonjakan permintaan dalam waktu singkat. Namun demikian, fleksibilitas tersebut tetap memiliki batas, sehingga apabila beban kerja terlalu tinggi, hasil produksi tetap berpotensi tidak mencapai target(Kusuma & Pratama, 2023).

Pembahasan berikutnya berkaitan dengan kondisi fisik pekerja. Seluruh narasumber mengakui bahwa periode B1G1 membuat aktivitas kerja menjadi lebih padat dibandingkan hari biasa, sehingga stamina pekerja lebih cepat terkuras. Pekerjaan yang berlangsung terus-menerus, ditambah dengan kebutuhan untuk berpindah antarbagian, membuat tenaga yang dikeluarkan lebih besar dari kondisi normal(Asraeni, 2022). Dalam wawancara, narasumber menjelaskan bahwa pekerjaan harian dimulai dari pengecekan bahan, persiapan, pembentukan produk, hingga membantu bagian lain bila diperlukan. Artinya, pekerja tidak hanya mengerjakan tugas utama masing-masing, tetapi juga harus siap mendukung alur produksi secara keseluruhan. Situasi ini memperlihatkan bahwa kapasitas fisik SDM sangat berpengaruh terhadap kecepatan kerja, ketepatan, dan ketahanan selama proses produksi berlangsung(Rubi Babullah, 2024).

Selain itu, aspek pengawasan juga menjadi temuan penting dalam wawancara. Para narasumber menjelaskan bahwa pengawasan biasanya dilakukan oleh chef atau senior yang memantau aktivitas produksi, sementara staf lain juga ikut melakukan kontrol satu sama lain agar pekerjaan tidak tertinggal. Ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga terbentuk melalui kerja sama tim di lapangan.

Pengawasan semacam ini membantu mendeteksi kesalahan lebih cepat sehingga perbaikan dapat segera dilakukan sebelum mengganggu alur produksi. Walaupun demikian, narasumber juga menyebutkan bahwa pengawasan menjadi lebih sulit ketika seluruh bagian sedang sibuk, karena tidak semua aktivitas bisa dipantau secara rinci. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh tingkat kesibukan dan distribusi beban kerja pada saat itu (Arifin et al., 2025).

Jika seluruh temuan wawancara tersebut dikaitkan dengan hasil observasi, terlihat bahwa kapasitas SDM sebenarnya cukup untuk menjalankan produksi, tetapi belum optimal untuk menghadapi tekanan permintaan pada periode promosi (Meiriza et al., 2024). Jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, stamina, dan koordinasi kerja memang sudah berjalan, tetapi masih ada ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak pada hasil output (Masrukhan & Maulidiyah, 2025). Hal ini sejalan dengan data observasi yang menunjukkan bahwa target produksi belum tercapai sepenuhnya, waktu kerja menjadi lebih panjang, dan masih ditemukan defect serta waiting time dalam proses produksi (Langit & Insanita, 2022). Dengan demikian, wawancara memperkuat kesimpulan bahwa persoalan utama bukan semata-mata kekurangan orang, melainkan belum optimalnya pengelolaan kapasitas SDM dalam menghadapi kondisi kerja yang meningkat tajam (Bagus Suryaningrat & Herry Purnomo, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kapasitas sumber daya manusia pada proses produksi dimsum di Hotel X Surabaya belum sepenuhnya seimbang dengan kebutuhan kerja pada periode promosi B1G1. Tenaga kerja yang tersedia pada dasarnya mampu menjalankan tugas operasional, tetapi jumlah, pembagian beban kerja, dan kesiapan kerja belum cukup optimal untuk menghadapi lonjakan permintaan yang terjadi dalam waktu singkat (Sari et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa kapasitas SDM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kecukupan jumlah tenaga kerja, koordinasi, dan distribusi tugas di lapangan (Hadisaputra & Putri, 2024).

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen melakukan penyesuaian kapasitas tenaga kerja sesuai dengan volume pekerjaan yang meningkat pada saat promosi (Saleh et al., 2021). Pembagian tugas perlu dibuat lebih proporsional agar beban kerja tidak menumpuk pada bagian tertentu dan seluruh tenaga kerja dapat bekerja lebih

efektif(Aurora et al., 2025). Selain itu, koordinasi antarpegawai dan pengawasan kerja perlu diperkuat agar setiap proses dapat berjalan lebih stabil dan kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Manajemen juga perlu mempertimbangkan penyusunan perencanaan SDM yang lebih fleksibel untuk menghadapi kondisi operasional dengan permintaan tinggi. Dengan pengaturan kapasitas yang lebih tepat, tenaga kerja dapat bekerja lebih seimbang, produktivitas meningkat, dan proses produksi dapat berlangsung lebih lancar..

DAFTAR REFERENSI

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Arifin, R. W. D., Ariyani, E. D., Muhammad, A., Sadikin, S., & Ariawati, M. S. (2025). STUDI KASUS BEBAN KERJADENGAN METODE FULLTIME EQUIVALENT DALAMMEMPRODUKSI KOMPONEN BENCH VISE 125. *JIMEA*, 9(1), 3277–3287.
- Asraeni, S. (2022). ANALISIS KAPASITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI TUNJANGAN PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN UJUNG PANDANG KOTA MAKASSAR. In *UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR* (Vol. 5, Issue 8).
- Aurora, C. N., Azkaa, M. F., Auliya, P., Ega, M., & Hasanah, H. (2025). *Optimasi penugasan tenaga kerja dapur menggunakan metode Hungarian untuk mengurangi waktu tunggu pelayanan di Cafe Lesung Pipi*. 1005–1014.
- Bagus Suryaningrat, I., & Herry Purnomo, B. (2022). Penerapan value stream mapping untuk peningkatan produktivitas produksi okra beku di PT. MDT. *AGROINTEK : Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 16(4), 599–610. <https://doi.org/10.21107/agrointek.v16i4.12110>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Hadisaputra, S. A., & Putri, E. P. (2024). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Produktifitas pada Bagian Produksi. *JUTIN*, 7(1), 64–73. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i1.21887>
- Ismanto Yuwono, Dimas Ageng Proyogo, & Dety Mulyanti. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In *CV. PENA PERSADA*.
- Kusuma, B., & Pratama, I. (2023). Fluktuasi volume produksi dan ketidakseimbangan beban kerja antarbagian pada periode promosi di restoran. *Jurnal Manajemen*

- Operasional Hotel*, 12(3), 201–218.
- Langit, P. S., & Insanita, R. (2022). Penerapan Praktik Lean Service Melalui Value Stream Mapping pada Departemen Food and Beverage Service Hotel X. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 45(2), 94–110.
- Maitriani, C., & Novita, R. (2021). Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(2), 234–244.
<https://doi.org/10.47647/jrr>
- Masrukhan, M., & Maulidiyah, I. Z. (2025). Efektivitas Pengelolaan Sdm Terhadap Kinerja Produksi Pada Umkm Bakpia Wong Keraton Di Yogyakarta. *Musytari*, 15(6), 61–70.
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/11421>
- Meiriza, M. S., Sinaga, E., Sitohang, M. D., Situmorang, C., Hutasoit, E. S., Br Sitepu, A. D. L., & Siahaan, I. R. V. (2024). Pengaruh Promosi Penjualan Buy One Get One Free Terhadap Keputusan Pembelian Teh Manis Dingin (Studi Kasus Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Unimed Stambuk 2023. *Niagawan*, 13(3), 206–213. <https://doi.org/10.24114/niaga.v13i3.64973>
- Melly Indrawaty, Padhil, L., & Mukti, R. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v14i2.17263>
- Naninsih, N., Handayani, S., Suriadi, Yuniningsih, T., & Sangkala, M. (2023). *MSDM (SDM ERA DIGITAL)*.
- Nurul Asya, L., Raharyanti, F., & Asnifatima, A. (2023). Analisis Penerapan Good Manufacturing Practices (GMP) pada UMKM (Studi Kasus Produksi Tahu Bapak Eman di Cibereum Kota Bogor) Tahun 2022. *Promotor*, 6(4), 360–374.
<https://doi.org/10.32832/pro.v6i4.269>
- Prakota, A., & Wijaya, D. (2023). Dampak promosi Buy-One-Get-One terhadap output produksi dan strategi pre-production di restoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Veranstaltungen*, 15(2), 112–128.
- Pridayani, A. (2025). Pemberdayaan SDM dalam Peningkatan Kualitas Produksi dan Pemasaran “Kemplang Panggang” Kec. Pemulutan. *Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara*, 9(2), 410–416. <https://doi.org/10.29407/ja.v9i2.21046>
- Putri, A., & Wijaya, S. (2023). Respons tim produksi terhadap peningkatan pesanan dan penyesuaian ritme kerja di restoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Operasional Restoran*, 13(3), 178–195.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Saleh, I., Veza, O., Laurensius Setyabudhi, A., Yudi Arifin, N., Jl Teuku Umar, S., Baja Kota, L., & Lubuk Baja, K. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Kasus Hotel Rezeki Batam, Nagoya Mansion Hotel, Hotel

ZIABoutique dan Asia Link Hotel. *Economic and Bisuness Management International Journal (EABMIJ)*, 3(3), 2715–3681.

- Sari, N., Budiati, Y., & Lestari, R. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 126–141.
- Solihin, Amalia, L. F., Ayu, S., Krisna, M., Natalia, D., Hariani, Y. S., Wisata, D., & Wisata, D. T. (2024). Peningkatan kapasitas sdm dalam pengolahan makanan sebagai daya tarik wisata di desa lebah sempaga. *Communnity Development Journal*, 5(3), 5745–5750.
- Yakin, I. H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN (KUANTITATIF & KUALITATIF)*.
- Yosepha, S. Y., Yohannes Ferry Cahaya, & Theresia. (2025). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Indonesia di Slovakia. *Jurnal Bakti Dirgantara*, 2(1), 37–42. <https://doi.org/10.35968/0d82rk36>