

**SKRIPSI**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN DAYA SAING  
(Studi Di Lacosta Metro)**

**Oleh:**

**FATKHIYAH KHOIRUNNISA  
NPM. 2003011039**



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGER (IAIN) METRO  
1445 H / 2024 M**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN DAYA SAING  
(Studi Di Lacosta Metro)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**FATKHIYAH KHOIRUNNISA**  
NPM. 2003011039

Pembimbing : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I.

Jurusan Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI (IAIN) Metro**  
**1445 H / 2024 M**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO (IAIN) METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296

**NOTA DINAS**

Nomor : -  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Metro  
Di-  
Tempat

***Assalamu'alaikum Wr. Wb***

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa  
NPM : 2003011039  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi di  
Lacosta Metro)

Disetujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Metro, Maret 2024  
Pembimbing,

**Rina El Mazu, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi di  
Lacosta Metro)

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa

NPM : 2003011039

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

## MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, Maret 2024  
Pembimbing,



**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No: B-1383/m.2023/D/PP-00.9/05/2024

Skripsi dengan Judul: "STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi Di Lacosta Metro) disusun oleh: Fatkhiyah Khoirunnisa. NPM: 2003011039, Jurusan: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis, 02 Mei 2024

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I

(.....)

Penguji I : Suci Hayati, M.S.I

(.....)

Penguji II : Liana Dewi Susanti, M.E.Sy

(.....)

Sekretaris : Dwi Retno Puspita Sari, M.Si

(.....)



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jali, M.Hum

NIP. 19620812 199803 1 001

## **ABSTRAK**

### **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi Di Lacosta Metro)**

**Oleh:**

**FATKHIYAH KHOIRUNNISA**

**NPM. 2003011039**

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) merujuk pada rencana yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi serta kontribusi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Beberapa strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pengembangan karyawan, dan pengelolaan kinerja. Daya saing mengacu pada peningkatan nilai yang dapat dicapai oleh perusahaan dengan melihat indikator-indikator daya saing produk yaitu memiliki kualitas produk, keunikan produk, harga bersaing, pelayanan pelanggan dan juga promosi penjualan.

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di *Lacosta Metro*. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Dalam pengambilan sampel wawancara menggunakan teknik *sampling* yaitu *Purposive Sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *Lacosta Metro*, peneliti menemukan hasil strategi manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan yaitu dengan memfokuskan pada aspek perekrutan karyawan, pelatihan dan pengelolaan kinerja dengan baik. Sehingga *Lacosta Metro* mampu meningkatkan daya saing produknya.

**Kata Kunci :** *Manajemen SDM, Daya Saing*

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa


NPM : 2003011039

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, April 2024  
Peneliti



**Fatkhiyah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039

## MOTTO

...وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ مَّاذَا تَكْسِبُ غَدًا وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ بِأَيِّ أَرْضٍ تَمُوتُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ

خَيْرٌ ﴿١٣٤﴾ (لقمن/31:34)

**Artinya:** ... dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui (dengan pasti) apa yang akan diusahakannya besok. Dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui di bumi mana dia akan mati. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (Q.S Luqman:34)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, Q.S Luqman: 34



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. atas karunia dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran kepada peneliti, Sehingga dapat mengerjakan penelitian ini dengan baik. Penelitian ini ditujukan secara khusus untuk orang-orang yang peneliti sayangi dan cintai:

1. Kedua orang tua yang peneliti cinta, *my superhero* Ayahanda Khusaeri dan pintu surgaku Ibunda Hozanah, yang tidak pernah lelah selalu mendoakan peneliti serta memberikan dukungan penuh, baik dukungan materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan di IAIN Metro Lampung dengan gelar S.E.
2. Kepada kakak tercinta Ayutia Lestari S.Sos dan adik tersayang Siva Aulia *I Love You So Much* terima kasih telah memberikan dukungan dan motivasi dan juga telah setia meluangkan waktunya untuk menjadi tempat pendengar terbaik untuk peneliti sampai akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sahabat-sahabat yang peneliti sayangi, Komala Sari, Vivi Alif Laila, Mutiara Ananda Fasa dan Lisa Melinda yang telah memberi motivasi, *support*, dan semangat kepada peneliti serta selalu setia mendengarkan curahan hati peneliti dalam pengerjaan skripsi.
4. Dosen pembimbing ibu Rina El Maza, S.H.I., M.S.I selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi.

5. Seluruh teman-teman jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2020, terkhusus kelas E yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamaterku, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
7. Kepada idolaku tersayang dan terkasih *Bangtan Sonyeondan* (BTS). Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jeong Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung dan Jeon Jungkook yang selalu memberikan hiburan dan menjadi *moodbooster* saat peneliti lelah, dan secara tidak langsung menjadi inspirasi
8. *Last but not least*, kepada diriku sendiri Fatkhiyah Khoirunnisa terimakasih telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai macam tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah, kamu hebat, fathia.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur atas kami ucapkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya, yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan laporan Akhir Skripsi ini tepat waktu.

Penyusunan Skripsi ini telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
3. Bapak Yudhistira Ardana, M.E.K. selaku ketua jurusan S1 Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Ibu Rina El Maza, S.H.I., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat dan arahan kepada peneliti.
5. Seluruh teman-teman angkatan 2020 jurusan Ekonomi Syariah khususnya kelas E yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamaterku, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Dan akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT. meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Metro, Mei 2024

Peneliti



**Fatkhayah Khoirunnisa**  
**NPM.2003011039**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Peneliti .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Penelitian Relevan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Strategi .....	13
1. Pengertian strategi .....	13
2. Jenis-Jenis Strategi .....	14
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia .....	15
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
3. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
C. Daya Saing Produk.....	21
1. Pengertian Daya Saing Produk.....	21
2. Strategi Daya Saing Produk .....	22

3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Produk .....	23
4.	Indikator Daya Saing Produk .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
A.	Jenis Dan Sifat Penelitian.....	26
B.	Sumber Data.....	27
C.	Teknik Pengumpulan Data .....	29
D.	Uji Keabsahan Data.....	31
E.	Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Gambaran Umum Lacosta Metro .....	35
1.	Sejarah Singkat Lacosta Metro .....	35
2.	Visi Dan Misi Lacosta Metro .....	36
3.	Struktur organisasi Lacosta Metro .....	36
B.	Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Lacosta Metro.....	37
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Lacosta Untuk Meningkatkan Daya Saing.....	37
2.	Analisis Strategi Manajemen yang dilakukan Lacosta Metro Dalam Meningkatkan Daya Saing .....	49
<b>BAB V PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan.....	52
B.	Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Omset penjualan Lacosta dari januari-desember 2023 .....	6
--	---

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Lacosta Metro .....	4
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Lacosta Metro</i> .....	37
Gambar 4.2 Produk <i>signature</i> Minuman <i>Lacosta Metro</i> .....	44
Gambar 4.3 Produk <i>signature</i> makanan <i>Lacosta Metro</i> .....	45
Gambar 4.4 Menu makanan <i>Lacosta Metro</i> .....	47
Gambar 4.5 Menu minuman <i>Lacosta Metro</i> .....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. *Outline*
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Izin Research
5. Surat Tugas
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Dokumentasi Penelitian
10. Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2022 provinsi Lampung mampu menghasilkan kopi mencapai 118.139 ribu ton kopi. Daerah yang menjadi penghasil kopi terbanyak di Lampung adalah Lampung Barat, Tanggamus dan Way Kanan (menurut data dinas perkebunan provinsi Lampung). salah satu negara yang banyak menerima ekspor kopi dari Lampung adalah Jepang, Italia, Turki dan negara lainnya.<sup>1</sup> Dengan banyaknya hasil kopi yang diekspor memiliki dampak yang baik bagi masyarakat, yaitu masyarakat lebih mudah membuka kedai kopi karena bahan mentah yang di perlukan sangat mudah di dapat.

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan sejenis yang ada di pasar dan menawarkan produk dan jasa yang sama. Salah satu bisnis yang sedang eksis saat ini adalah kedai kopi (*coffeshop*). Dengan begitu perusahaan harus terus meningkatkan operasinya hal yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing, salah satu caranya yaitu dengan memperhatikan strategi manajemen sumber daya manusia.

Definisi Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) merujuk pada rencana dan pendekatan yang digunakan oleh suatu organisasi untuk

---

<sup>1</sup> Sumber dari kupa tuntas.com, <https://www.kupastuntas.co/2023/01/13/ekspor-kopi-lampung-lebih-banyak-dari-produksi> , Diakses pada 21 november 2023 pukul 15:02 WIB.

mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi serta kontribusi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Beberapa strategi umum dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pengembangan karyawan, dan pengelolaan kinerja.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya.<sup>2</sup> Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap tingginya tingkat daya saing produk.

Dalam ungkapannya, Crown Dirgantoro menjelaskan bahwa daya saing mengacu pada peningkatan nilai yang dapat dicapai oleh perusahaan. Artinya daya saing adalah konsep perbandingan kemampuan dalam menciptakan suatu produk pada perusahaan.<sup>3</sup> Cara pengelolaan daya saing tersebut harus sesuai dengan startegi yang di jalankan dengan melihat indikator-indikator daya saing produk yaitu memiliki kualitas produk, keunikan produk, harga bersaing, pelayanan pelanggan dan juga promosi penjualan.

---

<sup>2</sup> Sri Lestari, Rahmi Syahriza, dan M Ikhsan Harahap, "Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan," t.t., 721.

<sup>3</sup> Rifki Mohamad dan Idris Yanto Niode, "Analisis Strategi Daya Saing (Competitive Advantage) Kopia Karanji Gorontalo," *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* 13, no. 1 (19 Juli 2020): 4, <https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7062>.

Melihat fenomena saat ini, seiring perkembangan zaman, gaya masyarakat juga berubah termasuk pada saat menikmati kopi. Saat ini, perubahan gaya hidup masyarakat yang menjadikan *coffeshop* sebagai tempat untuk menikmati kopi sambil berkumpul dengan teman, rekan bisnis serta ditambah dengan variasi rasa kopi yang disediakan pada *coffeshop* mampu menjadi daya tarik bagi masyarakat yang ingin menikmati kopi.

Berdasarkan hasil prasurvey yang peneliti lakukan, kota metro sendiri banyak sekali *coffeshop* yang tersebar yaitu Lacosta, Kopi Kenangan, Robusta, dan yang lainnya. Dari ketiga *coffeshop* ini pasti memiliki karakteristik yang berbeda seperti di Lacosta konsep tempat yang ditawarkan yaitu modern dengan pilihan tempat *indoor* dan *outdoor* yang menciptakan atmosfer berbeda disetiap tempatnya saat kita sedang menikmati minumannya. Sedangkan Kopi Kenangan dan Robusta hanya menawarkan tempat *indoor* saja. Dari jenis produk yang ditawarkan Lacosta banyak menawarkan jenis minuman produk kopi dan non kopi, ditambah juga dengan makanan yang ditawarkan Lacosta sangat bervariasi mulai dari makanan berat hingga camilan. Untuk di kopi kenangan juga menawarkan jenis minuman kopi dan non kopi tetapi tidak menawarkan makanan. Sedangkan di robusta minuman yang di tawarkan hanya produk kopi saja ditambah dengan sedikit menu camilan yang ditawarkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan mewawancara pemilik Lacosta yaitu ibu Fietri Piken maka di dapatkan hasil bahwa Lacosta merupakan *coffeshop* yang tidak hanya terfokus pada

minuman kopi saja tetapi juga menawarkan berbagai macam menu tambahan seperti makanan berat serta makanan penutup. Lacosta memulai bisnisnya pada 10 oktober 2019 yang didirikan oleh sepasang suami istri yaitu bapak Ikrar Rizal dan ibu Fietri Piken dengan harapan mampu bersaing dengan pesaing-pesaingnya.<sup>4</sup> Lacosta berlokasi di Jl. Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara No.94E, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 12281.

Struktur organisasi pada lacosta terdiri dari pemilik usaha (owner), kepala keuangan dan staff. Berikut gambar struktur organisasi Lacosta Metro.

**Gambar 1. 1**  
**Struktur Organisasi Lacosta Metro**



Sumber : Struktur Organisasi Lacosta Metro

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti dengan cara wawancara kepada konsumen yaitu kak sephia pada 1 januari 2024 didapatkan hasil wawancara yaitu:

*“saya sering sekali nongkrong di beberapa coffeshop dikota metro, untuk lacosta sendiri menurut saya kualitas produk dan harga yang ditawarkan sudah sesuai, tapi untuk kantong mahasiswa terbilang*

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan pemilik Lacosta Ibu Fietri Piken pada 1 Januari 2024

*agak mahal. Dan untuk di kopi kenangan serta robusta standart si untuk rasanya. Kalo pelayanannya saya suka dirobusta karena terbilang cepat, dan untuk di Lacosta pelayanannya masih agak lama”* (hasil wawancara konsumen Lacosta)<sup>5</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara di tanggal yang sama dengan konsumen yang berbeda yaitu kak Winda Yulia dan kak Vivi maka di dapatkan hasil bahwa mereka sudah merasakan ketiga *coffeshop* tersebut yaitu Lacosta, Kopi Kenangan dan Robusta. Menurut mereka untuk kualitas produk lacosta jika di bandingan dengan *coffeshop* pesaingnya sudah menggunakan produk yang premium terbukti dari cita rasanya yang enak. Disini mereka berpendapat bahwa harga yang ditawarkan cukup mahal, dan untuk pelayanannya dilacosta masih terbilang kurang, karena mereka kerap kali mendapat pelayanan yang lama.<sup>6</sup>

Peneliti tidak hanya melakukan wawancara dengan konsumen saja tetapi juga dengan karyawan lacosta, yaitu kak Ayutia Lestari yang bekerja pada bagian Barista. Beliau bicara bahwa :

*“dilacosta sendiri untuk merekrut karyawan pasti ada persyaratan khususnya, misal kalo mau rekrut barista, jadi persyaratannya yang sudah ada pengalaman kerja sebagai barista, begitupun pada bagian-bagian lainnya. Tapi kekurangan lacosta ini belum ada sistem kontrak sama karyawannya, istilahnya masih megang sistem kekeluarga”<sup>7</sup>*

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa pelayanan pelanggan yang dilakukan Lacosta belum bekerja secara maksimal dimana masih terdapat pendapat yang tidak baik terkait pelayanan yang

---

<sup>5</sup>Hasil wawancara kepada konsumen lacosta yaitu kak sephia pada 1 januari 2024

<sup>6</sup> Hasil wawancara kepada konsumen lacosta yaitu kak winda dan kak vivi pada 1 januari 2024

<sup>7</sup> Hasil wawancara kepada salah satu karyawan Lacosta yaitu Kak Ayutia Lestari pada 1 januari 2024

dilakukan. Dan juga tidak professional terkait dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena tidak ada kontrak yang dibuat pihak lacosta dalam menerima karyawan, hal ini bisa saja merugikan kedua belah pihak jika ada hal yang tidak diinginkan.

Berikut ini data omset penjualan lacosta satu tahun terakhir yaitu januari-desember 2023 :

**Tabel 1. 1**  
**Omset penjualan Lacosta dari januari-desember 2023**

<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>OMSET PENUALAN</b>
<b>1</b>	Januari	Rp. 120.560.000
<b>2</b>	Februari	Rp. 120.670.000
<b>3</b>	Maret	Rp. 140.550.000
<b>4</b>	April	Rp. 150.000.000
<b>5</b>	Mei	Rp. 149.850.000
<b>6</b>	Juni	Rp. 148.300.000
<b>7</b>	Juli	Rp. 146.750.000
<b>8</b>	Agustus	Rp. 149.700.000
<b>9</b>	September	Rp. 120.900.000
<b>10</b>	Oktober	Rp. 143.870.000
<b>11</b>	November	Rp. 150.000.000
<b>12</b>	Desember	Rp. 165.780.000
<b>Total</b>		<b>Rp. 1.706.939.000</b>

Sumber : Lacosta Metro

Jika dilihat dari data omset penjualan diatas dapat dikatakan bahwa omset penjualan lacosta terbilang stabil tetapi ada penurunan omset di bulan april namun tidak terlalu signifikan jika di bandingkan penurunan pada bulan September yang mengalami penurunan sangat signifikan. Maka, dapat dikatakan omset penjualan dilacosta satu tahunnya mencapai 1,7 milyar rupiah.

Peneliti juga telah melakukan survey kepada *coffeshop* selain Lacosta yaitu Kopi Kenangan dan Robusta, dengan melakukan wawancara yang pertama kepada karyawan Kopi Kenangan yaitu kak Arta Rico Royanda<sup>8</sup> sebagai Barista di Kopi Kenangan beliau menjelaskan bahwa omset penjualan Kopi Kenangan di tahun 2023 terbilang menurun karena pada tahun 2022 kopi kenangan bisa mencapai omset 1,3 milyar tetapi di tahun 2023 hanya memperoleh omset 815 juta rupiah. Selanjutnya wawancara kepada karyawan Robusta yaitu kak Kurniawan<sup>9</sup> sebagai Barista di Robusta, beliau menyatakan bahwa omset Robusta perbulannya mencapai 40-50 juta perbulan, dengan hasil yang stabil di tahun 2023.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hanya omset penjualan di Lacosta yang terlihat lebih besar dan menunjukkan kenaikan setiap bulannya walaupun kenaikan tersebut tidak terlalu signifikan. Banyaknya minat konsumen untuk menikmati kopi dan makanan di Lacosta dengan berbagai macam penilaian pelayanan yang kurang menjadi daya tarik peneliti untuk mengkaji sistem manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Lacosta.

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara karyawan kopi kenangan yaitu kak Arta Rico Royanda pada 8 november 2023

<sup>9</sup> Hasil wawancara karyawan Robusta yaitu kak Kurniawan pada 30 Desember 2023



Dengan penggunaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kualitas serta omset penjualan dari usaha dan dapat merubah sumber daya agar menjadi suatu hasil yang memiliki nilai untuk mencapai sasaran perusahaan. Di *Lacosta Metro* peneliti menilai bahwa sumber daya manusia yang dijalankan belum begitu baik, akan tetapi rasa makanan dan minuman yang ditawarkan sudah memiliki cita rasa yang enak. Hal tersebut dapat meningkatkan omset penjualan serta daya tarik konsumen.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi di Lacosta Metro)”**

## **B. Pertanyaan Peneliti**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pertanyaan peneliti adalah Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di lacosta metro ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian hakikatnya adalah sesuatu yang hendak di capai serta memberikan arah terhadap kegiatan pengumpulan data yang akan dilakukan. Berdasarkan pertanyaan peneliti, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di Lacosta Metro.

## 2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupaun praktis, yang di antaranya:

### a. Secara teoritis

- 1) Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini. Diharapan dapat menambah wawasan, pengalaman dan intelektual atau pengetahuan yang sifatnya umum bagi para penulis.
- 2) Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi ilmu pengetahuan manajemen, khususnya ekonomi mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing

### b. Secara Praktis

Bagi pengusaha kopi khususnya Lacosta, dapat dijadikan bahan acuan dalam menjalankan bisnis *coffeshop* dengan cara yang baik dan sesuai dengan sistem manajemen.

## D. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini antara lain:

1. Skripsi Nanang Kurniawan mahasiswa S1 Manajemen Pendidikan Islam universitas raden intan lampung tahun 2019, yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia adalah bagi warga

di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, kompensasi yang tidak sesuai, keselamatan kerja kurang diperhatikan, pengembangan karier dan pembinaan hubungan kerja atau pensiun yang efektif.

2. Skripsi Tiwi Hartanti mahasiswa S1 Perbankan Syariah Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro tahun 2020, dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampug Dalam Perspektif Islam”. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian BPRS Mitra Agro Usaha Lampung menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau pengahrgaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami dalam Manjemen Sumber Daya Manusiannya.
3. Skripsi Yuniarti Sarah mahasiswa S1 Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2021, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh”. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini yang pertama adalah proses perekrutan karyawan hotel dilakukan langsung oleh pemilik hotel melalui penyeleksian berkas dan tes wawancara. Penempatan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan oleh manajer melalui arahan dan bimbingan serta tatacara dalam melayani tamu. Sedangkan proses penilaian kinerja dilakukan melalui ukuran penilaian yaitu kualitas kerja, kerja sama, kreativitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan dari beberapa judul skripsi yang dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki kajian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Nanang Kurniawan membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, Tiwi Hartanti membahas terkait Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam, dan Yuniarti Sarah yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh.

Walaupun penelitian ini memiliki fokus kajian yang sama pada tema tertentu. Sejauh pengamatan peneliti, belum ada penelitian yang secara detail membahas tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing. hal ini, menegaskan bahwa penelitian dengan judul

“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Di Lacosta Metro)” merupakan pengembangan dari penelitian yang sudah ada sebelumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Strategi**

##### **1. Pengertian strategi**

Menurut definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi merujuk pada pendekatan secara menyeluruh, baik sebagai ilmu maupun seni, yang menggabungkan serta memanfaatkan berbagai alat dalam merencanakan dan mengarahkan langkah-langkah manajemen pada skala besar. Definisi ini juga menyatakan bahwa strategi dapat diartikan sebagai keterampilan manajemen yang terampil dalam meraih hasil yang lebih baik dari pada pesaing dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Menurut Boxall dan Purcell (2003) berpendapat bahwa strategi dapat ditemukan dalam setiap bisnis karena strategi merupakan hasil dari pilihan yang penting yang dibuat oleh manajer dan staf perusahaan, mencerminkan esensi mengenai apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Donni J.P berpendapat bahwa, tujuan utama dari strategi ini sangat meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang secara berkesinambungan sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016): 27.

<sup>2</sup>Darmadi, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, *Equator Journal of Management and Entrepreneurshi*, Universitas Tanjungpura, Vol.10, No.02 (April 2022): 87.

Oleh karena itu, definisi strategi yang dijelaskan di sini merujuk pada sebuah rencana menyeluruh mengenai langkah-langkah atau instrumen yang dipakai oleh perusahaan agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan.

## **2. Jenis-Jenis Strategi**

Strategi yang dibuat oleh perusahaan dapat dibedakan kedalam tiga kelompok strategi yaitu:

- a. Strategi biaya rendah, merupakan suatu strategi dalam penyediaan produk dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara luas, dengan harga yang serendah mungkin jika di bandingkan dengan pesaing-pesaingnya.
- b. Strategi differensiasi produk, merupakan Suatu strategi dalam penyediaan produk dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara luas, dengan cara dan spesifikasi produk yang ditampilkan beda dibandingkan pesaing.
- c. Strategi penyediaan biaya terbaik, merupakan Suatu strategi dalam penyediaan produk dan jasa yang nilainya lebih besar daripada uang yang dikeluarkan konsumen. Artinya
- d. Strategi pasar berdasarkan fokus biaya terendah, Strategi yang memfokuskan pada penyediaan produk dan jasa untuk memenuhi pasar yang sempit dengan harga yang lebih rendah daripada pesaing

- e. Strategi pasar berdasarkan fokus differensiasi produk, Strategi untuk melayani pasar yang sempit dan spesifik dengan cara yang betul-betul beda.<sup>3</sup>

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia**

Berikut ini merupakan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, sebagai berikut:

- a. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan

Mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>4</sup>

- b. Menurut Desseler

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Endrianto Ustha, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Menentukan Strategi Bersaing Pada Rumah Makan Di Kota Pekanbaru, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(1) 2023: 813.

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (JAKARTA: BUMI Aksara, Edisi Revisi): 10.

<sup>5</sup> Qalka Sandi, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar US, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF*, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam*, Vol. 2 No. 2 Desember 2019: 65.



c. Menurut R. Wayne Mondy

manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi, serta menjalankan fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya penyediaan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan pegawai.<sup>6</sup>

Dengan beberapa pendapat diatas artinya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan termotivasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan (human resource planning)

Berfungsi merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. serta menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan. selain itu juga pada bagian ini merencanakan strategi perekrutan dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Qalka Sandi, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar US, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam, Vol. 2 No. 2 Desember 2019: 66.

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (JAKARTA: BUMI Aksara, Edisi Revisi): 21.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Siti Hapsah Pahira dan Rio Rinaldy, Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) - Vol. 03 (03) Juli 2023: 813-814.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, produktif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **3. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberadaan sumber daya manusia pada organisasi adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi di dunia perusahaan, sehingga dengan demikian pihak perusahaan harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian langkah atau tindakan yang diambil untuk mengelola aspek-aspek terkait manusia dalam suatu organisasi.

Berikut adalah prosedur-prosedur umum yang sering terkait dengan MSDM, yaitu:

#### **a. Perencanaan sumber daya manusia**

Adalah sebuah proses untuk melihat secara sistematis kebutuhan sumber daya manusia supaya diperoleh kepastian adanya

sejumlah tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai pada saat dibutuhkan. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas (kompetensi yang dimiliki), telah tersedia pada saat dibutuhkan.

Dengan perencanaan SDM yang baik, perusahaan dapat memahami kebutuhan sumber daya manusianya pada masa yang akan datang sebagai dasar dalam seleksi dan penempatan karyawan serta perencanaan ini dilakukan untuk memastikan dan meminimalisir gangguan pada rencana-rencana organisasi

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Adalah proses untuk membagi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan posisi yang tersedia, dengan cara merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen dapat juga diartikan suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Penerapan teknologi dan inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menarik dan memilih karyawan yang tepat. Dengan inovasi ini, proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih inklusif, adil, dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang tepat untuk mendukung pertumbuhan organisasi.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Nanang Basuki, Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan, *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 2023: 186-187.

Jadi, rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan dan proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menarik individu-individu yang memenuhi kriteria tertentu guna mengisi posisi atau jabatan yang kosong di dalam organisasi tersebut. dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia

c. Seleksi Sumber daya manusia

Proses seleksi merupakan jaminan dalam pekerjaan dan kepercayaan pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk meraih keunggulan bersaing. Ini berarti dibutuhkan kehati-hatian dalam memilih orang yang tepat, dengan cara yang benar.<sup>10</sup>

d. Orientasi dan Penempatan

Orientasi diperusahaan merupakan pengenalan, tugas-tugas, hal yang berkaitan dengan perusahaan, manfaat atau keuntungan yang diperoleh karyawan, dan hal khusus untuk karyawan baru seperti tempat tugas, hak dan kewajibannya, dan lainnya. Kemudian dilakukan penempatan yang merupakan proses pengisian jabatan atau posisi.

e. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas manajemen SDM. Yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara

---

<sup>10</sup> Qalka Sandi, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar US, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam, Vol. 2 No. 2 Desember 2019: 79.

optimal. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya menunjukkan komitmen organisasi terhadap karyawan, tetapi juga memastikan bahwa fasilitas akan tetap dilengkapi dengan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tinggi.<sup>11</sup>

f. Penilaian kerja

Organisasi menentukan prosedur kerja yang optimal dan menghargai pencapaian kinerja. Sebaliknya, organisasi juga perlu mengevaluasi situasi kinerja yang kurang baik di mana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Terdapat dua point penilaian kerja yang harus dilakukan yaitu Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja dan analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Biasanya penilaian kerja pada Karyawan dimotivasi oleh faktor-faktor yang melebihi uang seperti pengakuan, jaminan, perlakuan yang adil, dan semuanya memberikan pengaruh yang besar terhadap individu.<sup>12</sup>

## C. Daya Saing Produk

### 1. Pengertian Daya Saing Produk

Daya saing produk merujuk pada kemampuan suatu produk untuk bersaing dengan produk sejenis dari pesaing dalam pasar yang sama. Daya saing produk mencakup berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana produk tersebut dapat menarik pelanggan, mempertahankan pangsa pasar,

---

<sup>11</sup> Qalka Sandi, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar US, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam, Vol. 2 No. 2 Desember 2019: 80.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 79.

dan mencapai keberhasilan dalam kompetisi bisnis. Artinya daya saing produk adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik dari lawan bisnis.

## 2. Strategi Daya Saing Produk

Strategi penentu daya saing adalah langkah-langkah perusahaan atau organisasi lakukan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan faktor-faktor yang membuat mereka lebih unggul dari pada pesaing mereka. Berikut ini penjelasan strategi yang diperlukan dalam menentukan daya saing yaitu:

### a. Strategi pusat

Strategi ini merupakan rencana yang dibangun untuk mengumpulkan keunggulan suatu produk dipasar yang lebih kecil. yang menjadi fokusnya adalah Jika produk yang dijual dapat dilihat dari perspektif konsumen seperti individu atau perusahaan menengah, produsen akan memiliki peluang yang bagus.

### b. Strategi biaya minimal (*cost leadership*)

Strategi ini merupakan pendekatan bisnis yang berfokus pada upaya untuk mengurangi dan mengendalikan biaya produksi dan operasional secara efisien. Tujuan utamanya adalah meminimalkan biaya sehingga perusahaan dapat menawarkan produk atau layanan dengan harga yang lebih rendah daripada pesaingnya. Strategi ini dilakukan biasanya untuk terfokus pada konsumen yang mudah terpengaruh oleh perubahan angka.

c. Strategi produk berbeda (*different*)

Strategi ini merupakan pendekatan dimana perusahaan berusaha untuk menciptakan produk atau layanan yang memiliki keunikan maupun ciri khas tertentu yang dapat membedakannya dengan pesaing. Tujuannya adalah untuk menarik pelanggan dengan karakteristik istimewa yang tidak dimiliki oleh produk pesaing.<sup>13</sup>

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Produk

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing produk adalah variable-variabel yang mempengaruhi sejauh mana produk dapat bersaing di pasar. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi daya saing produk meliputi kualitas produk, keterampilan pembuatan produk, inovasi, harga, merek, biaya produksi, layanan pelanggan dan perubahan dalam permintaan pasar.<sup>14</sup>

Faktor-faktor ini saling berhubungan dan kompleks sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan semuanya ketika merancang, mengembangkan, dan memasarkan produk mereka untuk memastikan daya saing yang kuat di pasar. Dengan memahami faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan untuk mengoptimalkan produk mereka agar bisa bersaing di pasaran.

---

<sup>13</sup> Nela Ayu et al., "Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM (Studi Kasus Pada Rattan Handmade Ratatia)", *JPRO* Vol. 3 No. 1, (2022): 6–7.

<sup>14</sup> Sudaryono, *manajemen pemasaran teori & implementasi* (Yogyakarta: Andi, 2016), 274.



#### 4. Indikator Daya Saing Produk

Indikator daya saing produk adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana produk dapat bersaing di pasar. Agar menjadi lebih kompetitif, perusahaan dapat menggunakan indikator untuk menentukan bidang di mana produk mereka perlu ditingkatkan. Terdapat beberapa Indikator yang umum dibahas yaitu keunikan produk, kualitas produk, harga bersaing, pelayanan pelanggan dan promosi penjualan.<sup>15</sup> Berikut adalah penjelasan dari indikator daya saing produk:

a. Keunikan produk

Keunikan produk merujuk pada kapasitas produk untuk membedakan dirinya dari produk-produk lainnya di pasar. Sifat unik produk ini dapat menarik perhatian pelanggan dan memberikan produk keunggulan dibandingkan dengan pesaing. Keunikan produk dapat mencakup elemen seperti desain, kualitas, inovasi, harga, fitur ekstra, atau manfaat khusus yang tidak ada pada produk serupa dari pesaing.

b. Kualitas produk

Kemampuan produk untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pelanggan, melalui pemilihan bahan baku berkualitas tinggi dan menghasilkan produk yang unggul dibandingkan pesaing. Fungsi kualitas produk adalah memperkuat citra merek.

---

<sup>15</sup> Erika Rahma Setiyani, Cindy Claudia Radha Avita, dan Ananda Galuh Puspita, "Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Kios Buah 'Simo Buah,'" preprint (Open Science Framework, 12 Januari 2022), 16–17, <https://doi.org/10.31219/osf.io/mf9jk>.

c. Harga bersaing

Harga bersaing adalah strategi untuk menetapkan harga produk atau layanan yang mampu bersaing di pasaran. Dengan membuat produk yang unik dan berkualitas tinggi, perusahaan harus dapat menyesuaikan harga supaya sesuai dengan daya beli pelanggan, atau tidak membebankan pelanggan. Tujuan dari harga bersaing adalah untuk tetap bersaing dalam pasar tanpa harus meningkatkan kualitas produk atau layanan.

d. Pelayanan pelanggan

Pelayanan pelanggan berarti memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Tujuannya adalah untuk membuat pelanggan memiliki pengalaman yang baik, menjadi loyal, dan membangun hubungan jangka panjang.

e. Promosi penjualan

Promosi penjualan adalah kumpulan tindakan dan strategi pemasaran yang bertujuan untuk meningkatkan penjualan produk atau layanan dalam jangka pendek. Strategi ini biasanya mencakup seperti diskon dan insentif lainnya. Tujuannya adalah untuk mendorong pembelian yang lebih cepat atau lebih besar, meningkatkan minat pelanggan, dan meningkatkan pemahaman pelanggan tentang barang dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang menggunakan informasi dari informan yang disebut sebagai responden, melalui alat pengumpulan data seperti angket, observasi, dan wawancara, dan lainnya.<sup>1</sup> Dapat diartikan penelitian lapangan ini adalah bentuk penelitian yang memeriksa fenomena di lingkungan secara alami. Pendekatan ini berusaha untuk menginvestigasi sekelompok individu atau objek, suatu sistem pemikiran, atau suatu kejadian pada saat ini. Penelitian ini dilakukan pada *coffeshop* Kopi Kenangan Kota Metro.

##### **2. Sifat penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan secara terorganisir, faktual, dan akurat dengan merujuk pada makna, konsep, definisi, karakteristik, dan penguraian menyeluruh dari berbagai aspek.<sup>2</sup> Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini tidak terfokus pada angka.<sup>3</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah

---

<sup>1</sup> Rahmadi, Pengantar Metodologi Penelitian, (Banjarmasin: Antasari press, 2011).pdf," t.t., 15.

<sup>2</sup> Salim Dan Syahrur, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2012).Pdf," t.t., 28.

<sup>3</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016)

untuk merinci deskripsi, menyajikan gambaran secara terstruktur, dan mengidentifikasi hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

Pada penelitian ini peneliti berhasil mengumpulkan data yang akurat hal ini bisa di lihat pada omset yang menjelaskan bahwa terdapat hasil yang stabil dan relative naik selama itu tahun pada 2023 yang telah diperoleh oleh peneliti. Dan juga peneliti mendapat hasil wawancara dari beberapa karyawan yang bekerja di lacosta, kopi kenangan dan jga robusta. Dan juga beberapa konsumen lacosta yang menjelaskan beberapa dari kejadian-kejadian yang digambarkan dengan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati untuk diperoleh kesimpulan.<sup>4</sup>

## **B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh.<sup>5</sup> Sumber data adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian kualitatif, sumber data dapat berupa kata-kata, tindakan, dan dokumen. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

### **1. Sumber Data primer**

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung.<sup>6</sup> Adapun sumber data primer Pada penelitian ini adalah pihak *coffeshop* Lacosta

---

<sup>4</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 75.

<sup>5</sup> Ibrahim, *metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 65.

<sup>6</sup> *Ibid*, 71-72.

yaitu ibu Fietri Piken selaku pemilik *Lacosta* Metro serta karyawan dan konsumen *Lacosta* Metro

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dari berbagai sumber data dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Salah satu contoh pertimbangan tersebut adalah memilih individu yang dianggap memiliki pengetahuan tertinggi sesuai dengan harapan atau karena statusnya sebagai penguasa, sehingga memfasilitasi penelitian terhadap objek atau situasi sosial yang sedang diteliti.<sup>7</sup> Alasan penelitian ini menggunakan *purposive sampling* adalah karena penelitian ini memilih subjek wawancara dengan kriteria memilih karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun dan juga kriteria konsumen yang sudah pernah menikmati beberapa *coffeshop* yang ada di metro. sehingga diharapkan mampu menggali informasi tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di *Lacosta* metro.

## 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang digunakan untuk mendukung data primer, dimana sumbernya dapat ditemukan melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, dan naskah tertulis lainnya yang terkait dengan obyek penelitian yang sedang diselidiki.<sup>8</sup> Data sekunder ini diperoleh dari sumber kedua atau sesudah sumber data primer.

---

<sup>7</sup> Salim Dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2012).Pdf," t.t., 137.

<sup>8</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 62.

Pada penelitian ini sumber data sekunder yang diperoleh oleh peneliti adalah struktur organisasi dari Lacosta dan juga data omset penjualan.

Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui pengumpulan informasi dari buku-buku yang relevan dengan judul penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti diantaranya buku karangan Malayu S.P Hasibuan dengan judul Manajemen sumber daya manusia, buku karangan Hotner Tampubolon dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing” dan juga buku karangan Sudaryono dengan judul “Manajemen Pemasaran Teori & Implementasi”

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Langkah awal yang harus dilakukan oleh seorang peneliti dalam menjalankan penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam melakukan Penelitian pasti memiliki tujuan yaitu untuk mengumpulkan informasi secara obyektif, sehingga teknik pengumpulan data menjadi langkah yang sangat strategis, mengingat tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan informasi yang relevan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap obyek atau fenomena yang sedang diteliti. Dalam proses observasi, peneliti secara sistematis mencatat dan memperhatikan perilaku, kejadian, atau karakteristik tertentu yang terkait

dengan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi fokus observasi peneliti yaitu cara pelayanan pelanggan yang dilakukan oleh *coffeshop* Lacosta

Metode observasi ini dibagi mejadi dua kategori yaitu obseravsi partisipan dan observasi non-partisipan.<sup>9</sup>

- a. Observasi partisipan merupakan suatu bentuk pengamatan di mana peneliti secara aktif terlibat dalam bagian atau proses kehidupan subjek yang diamati.
- b. Observasi non-partisipasi adalah suatu proses yang berlangsung secara terpisah di mana pengamat tidak terlibat langsung dalam kehidupan subjek yang diamati.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi non-partisipan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data bagaimana pelayanan pelanggan yang dilakuakn karyawan lacosta serta bagaimana strataegi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya siang di Lacosta metro.

## 2. Wawancara

Salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan selanjutnya yaitu wawancara. Pengertian Wawancara adalah pertemuan di mana dua orang berkumpul untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab.<sup>10</sup> Pada penelitian ini menggunakan pendekatan wawancara

---

<sup>9</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012), 310.

<sup>10</sup> Lexi J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja: Rosda Karya,2009),

terstruktur, agar wawancara yang dilakukan lebih terarah dalam menentukan siapa saja yang dijadikan narasumber.

Adapun yang menjadi sasaran wawancara yaitu ibu Fitrië Piken selaku pemilik *Lacosta* Metro dan juga beberapa karyawanya dengan kriteria yang sudah bekerja selama satu tahun. serta wawancara yang di ajukan kepada konsumen dengan kriteria yang sudah menikmati beberapa *coffeshop* yang ada di metro. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui informasi tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di *Lacosta* Metro.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yaitu rekaman peristiwa yang telah terjadi. Biasanya dokumen yang terapkan adalah mengobservasi berbagai objek tertulis seperti buku, majalah, catatan rapat, jurnal, dan hal-hal lainnya.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dokumen pada *Lacosta* berupa struktur organisasi dan juga omset penjualan serta sejarah mengenai *Lacosta* Metro.

#### **D. Uji Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dilakukan untuk menguji data dan memastikan bahwa penelitian itu benar-benar penelitian ilmiah. Moleong berpendapat dalam buku yang ditulis wahyu purhantara bahwa uji keabsahan data bisa di tentukan dengan metode triangulasi yang merupakan pendekatan dengan

---

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, cet. ke-13, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), 231.



melibatkan perbandingan dan verifikasi tingkat kepercayaan informasi yang diperoleh dari berbagai waktu dan alat dalam konteks penelitian kualitatif.<sup>12</sup>

Terdapat dua teknik pada uji keabsahan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik karena data yang di peroleh oleh peneliti menggunakan pendekatan dengan cara teknik wawancara dan juga mengumpulkan sumber data yang telah ada, dengan Tujuan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang informasi. Data yang didapatkan peneliti dari *Lacosta Metro* adalah jumlah omset penjualan, struktur organisasi, daftar menu makanan dan minuman dan juga pernyataan tentang strategi sumber daya manusia yang dilakukan *Lacosta Metro*.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data menjadi bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Ini biasanya dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya dikumpulkan.<sup>13</sup> Sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama menjadi informasi yang nantinya bias dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

---

<sup>12</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 102.

<sup>13</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 88.

Miles & Hurberman, berpendapat bahwa analisis data terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>14</sup> Adapun pengertiannya sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data melibatkan langkah-langkah pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang berasal dari catatan-catatan lapangan. Proses ini bertujuan mengubah data rekaman menjadi pola, fokus, dan inti permasalahan tertentu setelah pengumpulan data dilakukan. Sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Pada penelitian ini peneliti menerima data dari wawancara yang telah dilakukan kepada pemilik, karyawan dan beberapa konsumen. Data tersebut masih dibidang data mentah yang belum bisa langsung di sajikan oleh sebab itu peneliti melakukan reduksi data.

### **2. Penyajian Data**

Setelah data di reduksi maka langkah selanjutnya yaitu penyajian data. Pada penelitian kualitatif penyajian data dapat berupa dalam bentuk bagan, uraian singkat, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Teks naratif adalah cara yang paling umum untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif.

---

<sup>14</sup> Miles Dan Hurberman, Analisis Data Kualitatif (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

### 3. Menarik kesimpulan dan verifikasi

Tahap selanjutnya yaitu menarik kesimpulan. Kesimpulan awal yang dibuat hanyalah sementara dan akan berubah saat ditemukan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap valid. Dalam konteks ini, peneliti perlu mencapai suatu kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran yang diterima oleh subjek di lokasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang subjek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari subjek yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode berfikir induktif. Berfikir induktif adalah Penarikan kesimpulan dari yang khusus ke yang umum didasarkan pada peristiwa, fakta, dan informasi.<sup>15</sup> Data yang dihasilkan berupa informasi yang ada di lapangan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di Lacosta Metro.

---

<sup>15</sup> Lexy J melong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 257.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum *Lacosta Metro*

##### 1. Sejarah Singkat *Lacosta Metro*

*Lacosta Metro* didirikan oleh sepasang suami istri yang berasal dari kota metro asli yaitu Fietri Piken dan Ikrar Rizal pada tahun 2019 tepatnya di tanggal 10 Oktober. Menurut pemilik, rencana awal pembukaan *Lacosta Metro* yaitu tahun 2016, namun terdapat kekurangan satu dan lain hal maka pembukaan ditunda. Mereka mendirikan usaha ini dengan keinginan yang besar untuk membangun sebuah usaha bersama yang didasari oleh passion tentang dunia kopi dan *caffè*.

*Lacosta Metro*, merupakan sebuah unit usaha makanan dan minuman yang menitik beratkan hidangan kopi, makanan berat serta makanan ringan. Konsep *Lacosta Metro* yaitu modern dengan pembagian bangunan terdiri dalam tiga zona *outdoor*, *indoor* dan *bar*. Disini konsumen dibebaskan memilih tempat tergantung kemauan dan kenyamanannya. *Lacosta Metro* sangat cocok bagi para penikmat kopi, tempat dimana pengunjung dapat melepas kepenatan dari rutinitas sehari-hari seperti kerja dan sekolah, serta mejadi sebuah tempat yang nyaman untuk berkumpul bersama teman, keluarga serta komunitas.

Selain menyuguhkan kopi dengan kualitas dan penyajian yang terbaik, *Lacosta Metro* juga dilengkapi dengan menu makanan berat dan makanan ringan. Jumlah menu-menu yang ditawarkan oleh *Lacosta Metro*

lebih dari 150 menu makanan dan minuman. Varian menu tersebut membuat daya tarik konsumen dalam memilih menu yang sesuai selera.

*Lacosta* Metro berlokasi di Jl. Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara No.94E, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 12281. Buka setiap hari dengan jam operasional dari jam 09.00 - 22.00 WIB. Terdapat pula area parkir cukup luas yang mampu menampung kurang lebih 10 mobil dengan fasilitas jasa keamanan serta kebersihan setempat.

## **2. Visi Dan Misi *Lacosta* Metro**

*Lacosta* Metro memiliki visi dan misi menjadikan *coffeshop* dan *caffé* yang mudah diterima disemua kalangan dan memberikan pelayanan secara maksimal serta selalu menjadikan yang terbaik kepada pelanggan. Dengan visi misi yang disampaikan oleh pemilik diharapkan *Lacosta* Metro dapat bersaing dengan *coffeshop* yang lainnya.

## **3. Struktur organisasi *Lacosta* Metro**

Menurut ibu fietri piken selaku pemilik *Lacosta* Metro. Beliau menjelaskan bahwa *Lacosta* Metro belum memiliki struktur yang tetap. Namun dalam hal ini, beliau .memberikan data struktur kepada penulis yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi *Lacosta Metro***



Sumber: *Lacosta Metro*

Dalam struktur tersebut, ibu Fietri Piken dan bapak Ikrar Rizal menjadi owner *Lacosta Metro*. Yang memperkerjakan kurang lebih 19 karyawan yang terbagi menjadi tiga kategori karyawan dengan satu kepala keuangan yaitu Mega Alvin. Kemudian tiga kategori tersebut yaitu barista terdiri 4 karyawan, kitchen terdiri 7 karyawan dan waitress terdiri dari 7 karyawan.

## **B. Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing Di *Lacosta Metro***

Strategi meningkatkan daya saing yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia pada *Lacosta Metro* menggunakan beberapa kebijakan yang disesuaikan dengan beberapa pertimbangan dan sasaran yang dituju.

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan *Lacosta* Untuk Meningkatkan Daya Saing**

Pada *Lacosta Metro*, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dalam meningkatkan daya saing adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam strategi bisnis untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan. dalam perencanaan (SDM) hal pertama yang dilakukan *Lacosta Metro* yaitu analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja mereka. Mereka mempertimbangkan tidak hanya jumlah karyawan yang dibutuhkan, tetapi juga keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk mempertahankan kualitas produk dan pelayanan yang ditawarkan.<sup>1</sup>

Pada bagian perencanaan ini, pemilik *Lacosta Metro* ibu Fietri Piken sudah memikirkan pendekatan yang cermat dalam manajemen sumber daya manusia yaitu dengan menganalisis kebutuhan tenaga kerja yang artinya mengetahui bagian tenaga kerja yang diperlukan, strategi rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat yaitu dengan memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan, penempatan dan pengembangan karyawan yang baik, serta penilaian kinerja karyawan.

Melalui pendekatan yang berorientasi pada perencanaan SDM yang cermat, *Lacosta Metro* telah berhasil meningkatkan daya saing mereka sebagai *coffeshop*. Dengan memahami kebutuhan tenaga kerja, mengembangkan tim yang terampil, dan memperhatikan kepuasan

---

<sup>1</sup> Fietri Piken, Pemilik *Lacosta Metro*, hasil wawancara, 3 februari 2024 pukul 11.00 WIB

karyawan, mereka telah menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang mereka.<sup>2</sup>

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Dalam perekrutan karyawan *Lacosta Metro* melakukan upaya strategi rekrutmen karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Lacosta Metro* tidak hanya mencari orang yang memiliki keterampilan yang tepat, tetapi mereka juga mencari orang yang sesuai dengan budaya dan prinsip perusahaan. hal ini untuk memastikan bahwa setiap anggota tim menjalankan tugas mereka dengan baik dan menciptakan suasana yang positif di *coffeshop*.

Metode yang digunakan dalam perekrutan calon karyawan *Lacosta Metro* menggunakan sistem perekrutan terbuka melalui akun sosial media yaitu *instagram @lacostametro* dan *whatsapp*, namun ada juga sistem perekrutan melalui seleksi lokal dengan kata lain berasal dari masukan pendapat karyawan yang sudah bekerja di *Lacosta metro* yang di lakukan langsung berdasarkan kebijakan pemilik usaha.<sup>3</sup>

*Lacosta Metro*, dalam merekrut karyawan memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu memiliki pengalaman dibidangnya, baik dibidang barista, kitchen ataupun waiters, berperilaku yang sopan dan santun, serta mampu bekerjasama dengan tim. syarat rekrutmen yang telah di tentukan pihak *Lacosta Metro* diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*



Strategi rekrutmen yang diterapkan *Lacosta* Metro antara lain melalui proses rekrutmen yang dikelola dengan baik yaitu, pertama *Lacosta* menginfokan kepada masyarakat melalui akun sosial media *instagram* @lacostametro ataupun dari sesama karyawan terkait penerimaan karyawan baru. Kedua, *Lacosta* melakukan penyeleksian awal kepada seluruh calon pelamar dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan. Ketiga, melakukan interview terhadap calon pelamar. Dari proses perekrutan ini diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam melakukan rekrutmen, *Lacosta* Metro membuka kesempatan seluas-luasnya bagi pelamar.

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Mekanisme rekrutmen dilaksanakan *Lacosta* Metro secara selektif dilakukan oleh pemiliknya langsung dengan tahapan seleksi melalui test administrasi, wawancara, dan menjalankan masa pelatihan (*training*) selama 1 sampai 2 minggu, yang selanjutnya disetujui oleh pemilik *Lacosta* dan memutuskan sesuai ketentuan.

d. Sistem Orientasi Dan Penempatan Kerja

Dalam menetapkan penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia selalu mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. penempatan kinerja karyawan di *Lacosta* Metro Sudah sesuai SOP yang dibentuk oleh *Lacosta* Metro yang di jadikan panduan dalam

penempatan karyawan. Seperti halnya, saat melakukan perekrutan karyawan, pada awal melamar pekerjaan di *Lacosta* pelamar sudah menentukan dibagian apa dia ingin melamar pekerjaan tersebut. Jadi, pihak *Lacosta* sudah mengetahui dan bersiap untuk menempatkan karyawan tersebut ke bagian yang telah dilamar.<sup>4</sup>

Dalam menempatkan karyawannya *Lacosta Metro* sudah sesuai menempatkan karyawan dengan keterampilan dan ketertarikan karyawan dalam melamar. Ditambah dengan hasil wawancara oleh karyawan *Lacosta Metro* yaitu kak ayutia berpendapat bahwa :

*“orientasi dan penempatan kerja dilacosta, sudah sesuai dengan keahlian karyawan dibidangnya masing-masing. Jadi, bisa membantu memudahkan karyawan baru yang mulai bergabung dengan karyawan yang lama.”*

e. Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Kerja

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di *Lacosta Metro*, dilakukan hanya dengan terfokus pada bidangnya masing-masing. Artinya, untuk sistem pelatihan dan pengembangan *Lacosta* masih terbilang belum baik. Hal ini disampaikan oleh karyawan *Lacosta* pada saat peneliti melakukan wawancara di tanggal 5 februari 2024, yaitu kak risa sebagai waiters menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan pihak *Lacosta Metro* yaitu dengan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada karyawan baru mengenai hal-hal apa saja yang harus

---

<sup>44</sup> Ayutia, baista *lacosta metro*, hasil wawancara pada 3 februari 2024

dilakukan sebagai waiters. begitupun dengan bagian barista dan kitchen.<sup>5</sup>

Disini, pemilik *Lacosta Metro* yaitu, ibu Fietri Piken menjelaskan mengenai pelatihan di *Lacosta Metro* dilakukan dengan sistem masa training selama 1 sampai 2 minggu jika dirasa semua sesuai dengan kriteria yang diinginkan maka pihak *Lacosta* menginformasikan bahwa calon karyawan tersebut bisa bekerja di *Lacosta Metro*.

Untuk pengembangan *skil* di *Lacosta Metro* belum terlaksana karena pihak *Lacosta* tidak memfasilitasi karyawannya untuk mengembangkan *skil* mereka. Menurut karyawan *Lacosta* yang sudah diwawancarai hampir semua berpendapat bahwa untuk pengembangan *skil* belum terlalu baik karena pihak *Lacosta* tidak memfasilitasi pengetahuan tentang *skil* yang harus di tingkatkan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing, jadi pihak *Lacosta* merasa bahwa tidak memerlukan pengembangan kerja terhadap karyawan.

f. Sistem Penilaian Kerja

*Lacosta* menilai bahwa penilaian kerja merupakan tanggung jawab bersama untuk mendukung kesuksesan kinerja usaha dan keberhasilan setiap individu karyawan. Pihak *Lacosta* melakukan penilaian kerja dengan cara mengevaluasi setiap karyawan yang

---

<sup>5</sup> Risa, waiters *Lacosta Metro*, hasil wawancara pada 3 Februari 2024

dilakukan oleh pemilik *Lacosta* yaitu ibu Fietri Piken. Biasanya beliau mengadakan *meeting* dengan semua karyawan dalam kurun waktu sebulan sekali untuk mengevaluasi kinerja yang dilakukan karyawan.

Penilaian kerja yang dilakukan juga bukan hanya mengevaluasi tetapi juga memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dengan memberikan tambahan bonus bayaran yaitu Rp. 100.000 perbulan. Seperti wawancara peneliti kepada karyawan *Lacosta* yaitu kak risa dan kak ayutia yang berpendapat sama bahwa *lacosta metro* selalu memberikan penghargaan bagi karyawan-karyawannya biasanya dengan mengajak semua karyawan liburan bersama, hal ini juga untuk mendekatkan silaturahmi karyawan dengan pemilik *Lacosta Metro*.

Adapun strategi yang di lakukan *Lacosta* dengan melihat indikator-indikator daya saing produk seperti keunikan produk, kualitas produk, harga bersaing, pelayanan pelanggan dan promosi penjualan.

a. Keunikan produk

*Lacosta Metro* memiliki produk unggulan atau lebih dikenal *signature menu*. Produk ini memiliki keunikan yaitu menggunakan resep yang diciptakan sendiri, contoh produk *signature* yang ditawarkan *lacosta metro* adalah *lechhykul* untuk minuman dan *ricebowl beef* untuk makanannya. Keunikan produk juga bukan dinilai dari rasanya saja tetapi penyajian dan juga porsi yang disajikan.

Berikut ini tampilan produk yang *Best Seller* yang dimiliki *Lacosta Metro*:

**Gambar 4. 2**  
**Produk *signature* Minuman *Lacosta* Metro**



Sumber : *Instagram Lacosta Metro*

*Lechhykul* merupakan minuman *best seller* yang ada di *Lacosta* Metro. Dengan harga yang ditawarkan sebesar Rp. 22.000, menu ini terbuat dari minuman soda dengan perasa lemon yang dipadukan dengan minuman yakult dan ditambah es batu. Minuman ini memiliki cita rasa yang segar dan juga asam yang dihasilkan dari minuman yakult. Selain itu, ada juga minuman kopi yang termasuk kedalam menu *best seller* yaitu kopi gula aren (es kogar). Kopi yang digunakan adalah perpaduan antara kopi *robusta* dan *arabica* yang ditambah dengan gula aren cair dan juga susu cair yang *creamy* menambahkan cita rasa minuman ini menjadi lebih legit. Es kogar juga memiliki perbedaan dengan kopi gula aren *coffeshop* yang lain yaitu pada kopi yang digunakan. Karena, *Lacosta* menggunakan dua jenis kopi dalam menyajikan es kogar ini.

**Gambar 4.3**  
**Produk *signature* makanan *Lacosta Metro***



Sumber : *Instagram Lacosta Metro*

Produk *Ricebowl Beef* merupakan makanan *best seller* yang ada di *Lacosta Metro*, dengan harga Rp. 32.000 dan menggunakan bahan-bahan yang premium sehingga memiliki cita rasa yang enak. Menu ini terbuat dari daging sapi premium yang dipadukan dengan saus *blackpaper* yang sudah di racik dengan resep rahasia dan disajikan dengan nasi panas dan telur mata sapi. Sehingga *Ricbowl Beef* ini menjadi menu yang *best seller*.

Namun hasil yang peneliti dapatkan setelah melakukan wawancara kepada beberapa *costumer Lacosta Metro* yaitu kak Salsa dan kak Vivi pada tanggal 5 februari 2024 maka di hasilkan bahwa keunikan produk pada *Lacosta Metro* terbilang belum memiliki keunikan, karena mereka berpendapat bahwa penyajian belum menarik dan hanya terbilang standar peyajiannya.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Salsa dan vivi, customer lacosta, hasil wawancara pada 5 februari 2024

b. Kualitas produk

Pihak *Lacosta* mengklaim bahwa mereka sudah menggunakan kualitas produk yang premium sehingga jika di bandingkan soal rasa mereka yakin bahwa produk *Lacosta* ini bisa bersaing dengan kopi shop lainnya. Ibu Fietri Piken menjelaskan bahan yang mereka pakai bukan bahan yang berasal dari bahan curah ataupun bahan dengan kualitas jelek.

Hasil wawancara peneliti dengan customer *Lacosta* Metro juga mereka menjelaskan bahwa kualitas yang ditawarkan terbilang baik, dan juga menggunakan bahan-bahan yang premium sehingga rasa yang dihasilkan enak.

c. Harga Bersaing

Untuk harga yang ditawarkan *Lacosta* Metro menawarkan harga minuman mulai dari Rp. 5.000 – Rp. 60.000 sedangkan untuk makanan dan cemilannya dimulai dari harga Rp. 5.000 – Rp. 115.000. Menurut ibu Fitri Piken mengenai harga yang ditawarkan beliau tidak bisa mematok bahwa harga tersebut murah atau terbilang mahal, beliau memberikan kesempatan kepada customer untuk menilai sendiri.

Gambar 4.4  
Menu makanan *Lacosta Metro*

The menu card is divided into several sections:

- TRADITIONAL BIKIH:** Includes items like Ayam Bumbu Merah, Ayam Bumbu Putih, and various traditional Indonesian dishes.
- BUKTI BANGUNAN DEKAT:** A section for breakfast or light meals.
- MAIN COURSE:** The largest section, featuring a wide variety of meat and vegetable dishes, including beef, chicken, and seafood options.
- DESSERTS:** A collection of sweet treats such as cakes, pastries, and traditional Indonesian sweets.

Each item is listed with a description, a price, and a small icon. A handwritten note in a speech bubble says: "We hope you enjoy your meals! Thank you. Please come again!"

Sumber: *Lacosta Metro*

Gambar 4.5  
Menu minuman *Lacosta Metro*

The beverage menu is organized into several categories:

- COFFEE:** Offers a range of coffee drinks, from simple black coffee to more elaborate lattes and cappuccinos.
- TEA:** Features a selection of hot and iced tea options.
- SOFT DRINKS:** Includes popular brands like Coca-Cola, Pepsi, and Sprite, as well as fresh fruit juices.
- OTHER BEVERAGES:** A section for other drinks, including smoothies and specialty beverages.

The menu includes the *Lacosta* logo at the top left and a small graphic of a coffee cup at the bottom right.

Sumber: *Lacosta Metro*



Menurut penilaian dari customer bahwa harga yang ditawarkan termasuk *worthit*. *Lacosta* Metro menawarkan harga minuman mulai dari Rp. 5.000 – Rp. 60.000 sedangkan untuk makanan dan cemilannya dimulai dari harga Rp. 5.000 – Rp. 115.000. seperti harga *signature* yang mereka punya yaitu minuman *Lechylkul* memiliki harga Rp. 22.000 dan makanan *Rice Bowl Beef* memiliki harga Rp. 32.000. maka, untuk rasa makanan dan minuman yang ditawarkan dengan kualitas yang diberikan sehingga harga tersebut terbilang standar. Selain itu, dengan harga tersebut *Lacosta* juga bisa bersaing dengan *coffeshop* dan *cafe* lainnya

d. Pelayanan pelanggan

Ibu Fietri Piken mengatakan bahwa untuk pelayanan pelanggan di *Lacosta* Metro masih harus selalu di evaluasi karena jika tidak maka karyawan akan terus memberikan pelayanan yang kurang baik. Sama halnya dengan pendapat *customer* yang menjelaskan bahwa pelayanan di *Lacosta* Metro belum sepenuhnya baik, mereka biasanya mengalami pelayanan yang lamban dan juga pernah mendapatkan menu yang salah.

e. Promosi penjualan

Promosi yang dilakukan *lacosta* biasanya dengan menawarkan harga-harga promo di sosial media mereka seperti instagram, biasanya promo yang ditawarkan adalah pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar lebaran, natal dan hari lahirnya *Lacosta*. Promosi ini juga

dilakukan agar *customer* mengetahui pembaruan yang *Lacosta Metro* berikan untuk *customer*.

## **2. Analisis Strategi Manajemen yang dilakukan *Lacosta Metro* Dalam Meningkatkan Daya Saing**

Setelah melakukan penelitian dan wawancara kepada pihak-pihak *Lacosta Metro*. Maka, analisis strategi manajemen yang dilakukan *Lacosta Metro* dalam meningkatkan daya saing produk dapat di katakan baik. Dari strategi yang di sudah di jalankan peneliti berpendapat bahwa strategi yang paling dapat meningkatkan daya saing adalah sistem perencanaan, perekrutan karyawan, penyeleksian, penempatan kerja, dan penilaian kerja. Hal ini, karena dalam sistem perencanaan *Lacosta Metro* sudah menyiapkan secara matang untuk penempatan kerja sesuai dengan profesinya masing-masing. Selanjutnya pada tahap perekrutan karyawan *Lacosta* juga sudah menentukan syarat-syarat yang harus di penuhi oleh pelamar dan prosedur yang dilakukan sudah sesuai. Kemudian di tahap penyeleksian, mekanisme yang dilakukan *Lacosta* sudah dilakukan secara tepat dengan memperhatikan tes administrasi, wawancara dan melakukan masa training. Selanjutnya pada penempatan kerja, pelamar sudah ditempatkan sesuai dengan bidangnya, baik itu waiters, barista ataupun kitchen. Yang terakhir yaitu, penilaian kerja, disini pihak *Lacosta* melakukan penilaian kerja dengan mengevaluasi serta memberikan reward kerja kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Reward yang di berikan yaitu berupa bonus bayaran sebesar Rp. 100.000.

Pada sistem pelatihan dan pengembangan kerja, peneliti berpendapat bahwa sistem ini belum termasuk kedalam strategi yang menonjol dalam meningkatkan daya saing. Hal ini karena, di *Lacosta* pelatihan dan pengembangan belum dijalankan dengan baik, dimana *Lacosta* tidak menyediakan fasilitas dalam mengembangkan *skill* yang dimiliki karyawannya. Sehingga, karyawan tersebut hanya terfokus kepada bidang pekerjaannya saja.

Selain itu, indikator-indikator daya saing produk yang terdiri dari keunikan, kualitas, harga bersaing, dan serta promosi penjualan juga menjadi strategi yang dapat meningkatkan daya saing produk pada *Lacosta* Metro. Pada indikator-indikator tersebut *Lacosta* Metro sudah mencukupi standar kelayakan dalam menjalankan usaha *coffeshop*.

Pada keunikan produk, *Lacosta* memiliki produk *signature* yang di tawarkan yaitu *lechykul* dan *ricebowl beef*. Untuk kualitas produk sendiri *Lacosta* juga menggunakan bahan-bahan yang premium sehingga produk yang di tawarkan juga memiliki rasa yang enak. Pada harga bersaing, harga yang di tawarkan termasuk *worthit* dengan kualitas yang di berikan, dan juga harga yang di tawarkan tergolong standar bagi *customer* yang sering menikmati *coffeshop*. Selanjutnya, promosi penjualan juga dilakukan dengan baik, karena *Lacosta* selalu menginfokan kepada pelanggannya melalui akun sosial media mereka yaitu *instagram @lacostametro*.

Namun, pada indikator daya saing produk peneliti berpendapat pada pelayanan pelanggan *Lacosta* belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pendapat beberapa narasumber yang mengatakan bahwa pelayanan yang lama dalam menghadirkan pesanan yang dipesan.

Dari analisis yang telah peneliti jelaskan, terkait strategi yang dapat meningkatkan daya saing produk *Lacosta*. Didukung juga dengan data-data yang telah di dapatkan dari *Lacosta* mengenai omset pendapat periode 2023 yaitu sebesar 1,7 milyar rupiah. Dengan begitu, dapat dilihat bahwa ada peningkatan pengunjung yang datang. Karena setiap bulan di tahun 2023 *Lacosta* Metro mengalami peningkatan omset walaupun tidak begitu signifikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *Lacosta Metro* telah melakukan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Strategi Perencanaan sumber daya manusia, dilakukan dengan analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja mereka. Mereka mempertimbangkan tidak hanya jumlah karyawan yang dibutuhkan, tetapi juga keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk mempertahankan kualitas produk dan pelayanan yang ditawarkan.
2. Strategi rekrutmen dan seleksi di *Lacosta Metro* sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan sistem perekrutan terbuka melalui akun sosial media yaitu *instagram @lacostametro*. Dengan mekanisme penyeleksian secara selektif dilakukan oleh pemiliknya langsung dengan tahapan seleksi melalui test administrasi, wawancara, dan menjalankan masa pelatihan (*training*).
3. Penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan dengan mengadakan *meeting* secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk

meningkatkan performa. Selain itu pihak *Lacosta* memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dengan memberikan tambahan bonus bayaran yaitu Rp. 100.000 perbulan.

5. Indikator-indikator daya saing sudah dijalankan dengan baik. Seperti keunikan produk yang dimiliki yaitu *signature* menu (*lechykul* dan *ricebowl beef* ). Kualitas produk yang premium, harga yang ditawarkan terbilang standar, promosi penjualan dengan menawarkan harga-harga promo di sosial media.
6. Pada pelatihan dan pengembangan karyawan belum dimaksimalkan dengan baik, dan juga pada pelayanan pelanggan masih kurang baik dalam menghadirkan pesanan.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Sebaiknya strategi pelatihan dan pengembangan di berikan fasilitas seperti pelatihan dan *workshop* kepada karyawan agar keterampilan karyawan dapat meningkat dengan begitu perusahaan juga akan mendapatkan dampak yang baik
  - b. Sebaiknya, pada saat melakukan evaluasi terhadap karyawan khususnya waiters, pemilik lebih tegas lagi dalam memberikan arahan agar pelayanan pelanggan bisa lebih baik

## 2. Bagi Karyawan

- a. karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan.
- b. Lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja.
- c. Memanfaatkan dan berlomba-lombalah dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. cet. ke-13, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006.
- Ayu Nela N, Nadya Berianti, Aulia Rahmi Anasril, dan Intan Putri Azhari. "Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM (Studi Kasus Pada Rattan Handmade Ratatia)". *JPRO Vol. 3 No. 1*, (2022).
- Azmi, Ulil, Sany Dwita, dan Mayar Afriyenti. "Memaknai Sistem Pengendalian Manajemen, Kepemimpinan Dan Ideologi Gender Pemimpin Pada Salah Satu UMKM Minangkabau." *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI* 1, no. 2 (10 Juni 2019): 727–39. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i2.105>.
- Basuki, Nanang. "Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4 No. 2, 2023
- Darmadi. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Equator Journal of Management and Entrepreneurshi Universitas Tanjungpura*. Vol.10, No.02 (April 2022).
- Hapsah, Siti Pahira dan Rio Rinaldy. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*. Vol. 03 (03) Juli 2023
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi.
- Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- J, Moleong Lexi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja: Rosda Karya, 2009
- Lestari, Sri, Rahmi Syahriza, dan M Ikhsan Harahap, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan." *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. Volume. 19 Issue 3 2023
- Miles, dan Hurbeman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992
- Mohamad, Rifki, dan Idris Yanto Niode. "Analisis Strategi Daya Saing (Competitive Advantage) Kopia Karanji Gorontalo." *Oikos Nomos: Jurnal*



*Kajian Ekonomi dan Bisnis* 13, no. 1 (19 Juli 2020): 1–14.  
<https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7062>.

Purhantara, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari press, 2011

Redaksi. "Ekspor Kopi Lampung Lebih Banyak Dari produksi". Dalam [www.Kupastuntas.co](http://www.Kupastuntas.co). diunduh pada 21 november 2023

Salim, dan Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2012.

Sandi, Qalka, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar US. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam*. Vol. 2 No. 2 Desember 2019.

Setiyani, Erika Rahma, Cindy Claudia Radha Avita, dan Ananda Galuh Puspita. "PENTINGNYA SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING PADA KIOS BUAH ‘SIMO BUAH.’" Preprint. Open Science Framework, 12 Januari 2022. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mf9jk>.

Sudaryono. *Manajemen Pemasaran Teori & Implementasi*. Yogyakarta: Andi, 2016.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.

\_\_\_\_\_ *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. \_\_\_\_\_ 2011

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. \_\_\_\_\_ 2012

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. \_\_\_\_\_ 2016

Suryabrata, sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Tampubolon, Hotner. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016.

Ustha, Endrianto. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Menentukan Strategi Bersaing Pada Rumah Makan Di Kota Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 4(1) 2023.

# **LAMPIRAN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.febi.metrouniv.ac.id](http://www.febi.metrouniv.ac.id); e-mail: [febi.iain@metrouniv.ac.id](mailto:febi.iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-0212/In.28.1/J/TL.00/01/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,  
Rina El Maza (Pembimbing 1)  
(Pembimbing 2)  
di-

Tempat  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **FATKHIYAH KHOIRUNNISA**  
NPM : 2003011039  
Semester : 8 (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah  
Judul : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING (Studi Di Lacosta Metro)

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
  - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 23 Januari 2024  
Ketua Jurusan,



**Yudhistira Ardana**  
NIP 198906022020121011

## **OUTLINE**

### **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING**

**(Studi Di Lacosta Metro)**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN NOTA DINAS**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PESEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I       PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

**BAB II       LANDASAN TEORI**

- A. Strategi
  - 1. Pengertian Strategi
  - 2. Jenis-Jenis Strategi
- B. Manajemen Sumber Daya Manusia
  - 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
  - 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
  - 3. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia
- C. Daya Saing Produk
  - 1. Pengertian Daya Saing Produk
  - 2. Strategi Penentuan Daya Saing Produk

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Produk
4. Indikator Daya Saing Produk

### **BAB III      METODE PENELITIAN**

- A. Jenis Dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Uji Keabsahan Data
- E. Teknik Analisis Data

### **BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Gambaran Umum Lacosta Metro
  1. Sejarah Singkat
  2. Visi dan Misi
  3. Struktur Organisasi
- B. Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Lacosta Metro
  1. Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Lacosta Untuk Meningkatkan Daya Saing
  2. Analisis Strategi Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Lacosta Metro Dalam Meningkatkan Daya Saing

### **BAB V      PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

### STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING

(Studi Di Lacosta Metro)

#### A. Wawancara

##### 1. Wawancara Kepada Owner Lacosta Metro

- a. Sejak kapan lacosta metro didirikan ?
- b. Bagaimana struktur organisasi lacosta metro ?
- c. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di lacosta metro?
- d. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia di lacosta metro?
- e. Bagaimana seleksi sumber daya manusia di lacosta metro?
- f. Apakah di lacosta metro ada kegiatan orientasi dan penempatan?
- g. Apakah di lacosta metro ada kegiatan pelatihan dan pengembangan skill pada sumber daya manusia?
- h. Apakah di lacosta metro melakukan penilaian kerja pada sumber daya manusia?
- i. Apakah lacosta metro memiliki keunikan yang berbeda dari coffeshop yang lain?
- j. Bagaimana kualitas produk yang ditawarkan pihak lacosta metro ?
- k. Bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh lacosta metro ?
- l. Bagaimana harga yang ditawarkan lacosta bisa bersaing dengan harga di coffeshop lain?
- m. bagaimana promosi penjualan yang dilakukan oleh lacosta metro ?

##### 2. Wawancara Kepada Karyawan Lacosta Metro

- a. Apakah anda mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya siang di lacosta metro ?
- b. Menurut anda bagaimana perencanaan sumber daya manusia di lacosta metro?

- c. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia di lacosta metro?
  - d. Bagaimana seleksi sumber daya manusia di lacosta metro?
  - e. Apakah di lacosta metro ada kegiatan orientasi dan penempatan yang sesuai bidang untuk karyawan?
  - f. Apakah di lacosta metro ada kegiatan pelatihan dan pengembangan skill pada sumber daya manusia?
  - g. Apakah di lacosta metro melakukan penilaian kerja pada sumber daya manusia?
  - h. Bagaimana menurut anda strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan lacosta metro ?
  - i. Apakah strategi yang dilakukan sudah sesuai ketika anda menjadi karyawan lacosta metro ?
  - j. Apakah lacosta metro memiliki keunikan yang berbeda dari coffeshop yang lain?
  - k. Bagaimana kualitas produk yang ditawarkan pihak lacosta metro ?
  - l. Bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh lacosta metro ?
  - m. Bagaimana harga yang ditawarkan lacosta bisa bersaing dengan harga di coffeshop lain?
  - n. bagaimana promosi penjualan yang dilakukan oleh lacosta metro ?
3. Wawancara Kepada Konsumen Lacosta Metro
- a. Apakah anda sering menikmati produk lacosta metro ?
  - b. Apa alasan anda lebih memilih produk lacosta dibanding dengan produk coffeshop yang lain ?
  - c. Bagaimana kualitas produk yang ditawarkan lacosta metro ?
  - d. Bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh karyawan lacosta metro ?

- e. Menurut anda apakah harga yang ditawarkan lacosta bisa bersaing dengan harga di coffeshop lain?
- f. Apakah lacosta metro memiliki keunikan yang berbeda dari coffeshop yang lain?
- g. Apakah layanan dan produk yang diberikan lacosta metro memuaskan bagi anda ?

Dosen Pembimbing



Rina El Maza, S.H.I., M.S.I  
NIP. 198401232009122005

Metro, 25 Januari 2024  
Mahasiswa Ysb,



Fatkhawah Khoirunnisa  
NPM. 2003011039





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0291/In.28/D.1/TL.00/01/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
Pemilik Usaha Lacosta Metro  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0292/In.28/D.1/TL.01/01/2024, tanggal 30 Januari 2024 atas nama saudara:

Nama : **FATKHIYAH KHOIRUNNISA**  
NPM : 2003011039  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pemilik Usaha Lacosta Metro bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di Lacosta Metro, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Di Lacosta Metro)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 30 Januari 2024  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Putri Swastika SE, M.IF**  
NIP 19861030 201801 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

## **SURAT TUGAS**

Nomor: B-0292/In.28/D.1/TL.01/01/2024

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

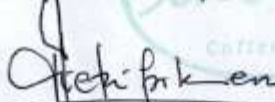
Nama : **FATKHIYAH KHOIRUNNISA**  
NPM : 2003011039  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syaria`h

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di Lacosta Metro, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Di Lacosta Metro)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 30 Januari 2024

Mengetahui,  
Pejabat Setempat

  
FITRI PIKEM

Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Putri Swastika SE, M.IF**  
NIP 19861030 201801 2 001



LACOSTA METRO

Jl. Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara No.94E, Metro, Kec.  
Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 12281

Email: [lacostametro.official@gmail.com](mailto:lacostametro.official@gmail.com) Nomor Hp: 081279601000

---

Metro, 4 Februari 2024

Kepada YTH,

Fakultas Ekonomi Dan

Bisnis Islam IAINMetro

Di Tempat

Lampiran : -

Perihal : Pemberian Izin Research

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat permohonan izin Research yang diajukan oleh :

Nama	: Fatkhiyah Khoirunnisa
NPM	: 2003011039
Semester	: 8 (Delapan)
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Judul	: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Di Lacosta Metro)

Dengan ini saya selaku Pemilik Lacosta Metro memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan Research di Lacosta Metro

Demikian izin ini kami berikan, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya

Pemilik Lacosta Metro

  
Fietri Piken





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**UNIT PERPUSTAKAAN**  
**NPP: 1807062F0000001**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: [digilib.metrouniv.ac.id](http://digilib.metrouniv.ac.id); [pustaka.iain@metrouniv.ac.id](mailto:pustaka.iain@metrouniv.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA**  
**Nomor : P-142/In.28/S/U.1/OT.01/02/2024**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : FATKHIYAH KHOIRUNNISA  
NPM : 2003011039  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 2003011039

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 21 Maret 2024  
Kepala Perpustakaan



*As'ad*  
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.  
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

---

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa  
NPM : 2003011039  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Di Lacosta Metro)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 18%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 19 April 2024  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Yudhistira Ardana, M.E.K.**  
NIP.198906022020121011



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id) E-mail: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Ratkhiyah Khoirunnisa

Jurusan/Fakultas : ESy/ FEBI

NPM : 2003011039

Semester / T A : VII/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 31 Okt 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Teori Daya Saing Produk ditambah</li><li>- kaitkan dengan entitas pentingnya sistem pengendalian manajemen</li><li>- Bagaimana langkah xx SEM</li></ul>	

Dosen Pembimbing

**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP .198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

**Fatkhiyah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouni.ac.id E-mail: iainmetro@metrouni.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Ratkhiyah Khoirunnisa

Jurusan/Fakultas : ESy/ FEBI

NPM : 2003011039

Semester / T A : VII/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 7 Nov 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Wawancara apa masalah SEM pada kopi kenangan</li><li>- Tambahkan Teori Daya Saing Produk</li><li>- Uhat Omset di perusahaan</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

Fatkhiyah Khoirunnisa  
NPM. 2003011039



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metroainiv.ac.id E-mail: iainmetro@metroainiv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Ratkhiyah Khoirunnisa

Jurusan/Fakultas : ESy/ FEBI

NPM : 2003011039

Semester / T A : VII/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Seasa, 21 Nov 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Page number</li><li>- Data lampung tentang kopi</li><li>- Paparkan hasil Penelitian</li><li>- Pengertian Deskriptif kualitatif dan Realisasinya</li><li>- Pakai purposive Sampling</li><li>- jenis observasi apa?</li><li>- Pakai wawancara apa</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

Fatkhiyah Khoirunnisa  
NPM. 2003011039





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id) E-mail: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Ratkhiyah Khoirunnisa

Jurusan/Fakultas : ESy/ FEBI

NPM : 2003011039

Semester / T A : VII/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 23 NOV 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisi Implementasi hasil penelitian pada sistat penelitian</li><li>- tambahkan footnote hasil wawancara</li><li>- langsung selesaikan hasil penelitian pada penelitian telpan</li></ul>	

Dosen Pembimbing

**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

**Fatkhivah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa Jurusan/Fakultas : ESy/FEBI  
NPM : 2003011039 Semester / T A : VII/2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 30 NOV 2023	Aca y di semi nankan	

Dosen Pembimbing

**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

**Fatkhiyah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa      Jurusan/Fakultas : ESY/FEBI  
NPM : 2003011039                      Semester / T A : VIII/2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	24 Januari 2024	- buat pertanyaan terkait Indikator? daya Saing - dibuat untuk semua sampel	
2.	25 Januari 2025	ACC APD dan Outline	

Dosen Pembimbing



**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,



**Fatkhiyah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa      Jurusan/Fakultas : ESY/FEBI  
NPM : 2003011039                      Semester / T A : VIII/2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	7 Maret 24	<ul style="list-style-type: none"><li>- masukkan berapa karyawan</li><li>- banyaknya menu,</li><li>- ditambahkan perekrutan karyawan</li><li>- itu gizana</li><li>- Sosmed ig</li><li>- hanya terfokus dibidangnya</li><li>- masing x (pelatihan &amp; pengembangan)</li><li>- Bonus bayarannya berapa!</li><li>- penulis diganti peneliti</li><li>- tampilkan menu</li><li>- dari strategi apa yg bisa</li><li>- meningkatkan</li><li>- tambah laba pendapatan/hari</li><li>- dan pengunjung apakah meningkat</li><li>- atau tidak</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

Fatkhiyah Khoirunnisa  
NPM. 2003011039



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Fatkhiyah Khoirunnisa      Jurusan/Fakultas : ESY/FEBI  
NPM : 2003011039                      Semester / T A : VIII/2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	14 Maret 24	lanjut BAB V	
1.	19 Maret 24	Ace bab IV - V dapat diujikan skripsi	

Dosen Pembimbing

**Rina El Maza, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 198401232009122005

Mahasiswa Ybs,

**Fatkhiyah Khoirunnisa**  
NPM. 2003011039

## DOKUMENTASI



Wawancara bersama pemilik *Lacosta* Metro ibu fietri piken



Wawancara bersama Karyawan *Lacosta* Metro kak Risa



Wawancara bersama Karyawan *Lacosta* Metro kak Ayutia



Wawancara bersama Customer *Lacosta* Metro



Wawancara bersama Customer *Lacosta* Metro



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fatkhiyah Khoirunnisa atau akrab disapa Ica, lahir di Bukit Kemuning 6 Januari 2002. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Dari pasangan bapak Khusaeri dan Ibu Hozanah. Penulis bertempat tinggal di Lingkungan XIV Sidaresmi Bukit Kemuning, Lampung Utara. Penulis memulai pendidikan di Taman Kanak-kanak TK Muslimin Bukit Kemuning dari tahun 2007-2008, selanjutnya pendidikan formal sekolah dasar di SDN 2 Bukit Kemuning dari tahun 2008-2014, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 4 Bukit Kemuning dari tahun 2014-2017, dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Bukit Kemuning lulusan tahun 2020. Setelah menyelesaikan pendidikan formal, penulis melanjutkan untuk mengemban ilmu keperguruan tinggi. Terhitung mulai tahun 2020 tercatat sebagai mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi di Lacosta Metro)”.