

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pemilik Usaha Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Café Allya

Cindy Rahmadani, Zara Hayati, Inka Bella Novratiwi Saputri, Vivi Nila Sari
Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang,
Indonesia

Alamat : Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang,
Sumatera Barat 25145

Email korespondensi : cindyrahmadani@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to analyze and find solutions to the problems occurring between employees and the business owner at Café Allya. This business was established with the goal of generating profit. Its strategic location near a university makes it easier for the business does not employ many employees. In this study, we used interviews as one of the data collection techniques. This method allows researchers and respondents to interact directly, making it easier for the researchers to analyze the problems. Based on these interviews, it can be concluded that the causes of the problems are a lack of work motivation and an ineffective leadership style, which affect employee performance. Additionally, emotions and mood also influence employee job satisfaction.*

Keywords: *Work Motivation, Leadership Style, Performance, Mood, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mencari Solusi dari permasalahan yang terjadi antara karyawan dan pemilik usaha di Café Allya. Usaha ini didirikan dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Letaknya yang cukup strategis yakni didekat kampus, memungkinkan usaha ini mencapai tujuannya dengan mudah. Usaha ini tidak banyak memperkerjakan karyawan, dan tidak mempunyai persyaratan khusus dalam pemilihan karyawan. Pada penelitian ini kami menggunakan metode wawancara sebagai salah satu Teknik pengumpulan data. Metode ini memungkinkan peneliti dan responden berinteraksi langsung sehingga lebih memudahkan peneliti dalam menganalisis permasalahan yang terjadi. Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyebab terjadinya permasalahan yaitu kurangnya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, emosi dan suasana hati juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Suasana Hati, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan motivasi kerja. Keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan karyawan nya untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuannya dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang baik. Sebab pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kurangnya peran pemimpin dalam memberikan pembinaan langsung kepada karyawan akan menimbulkan komunikasi yang kurang bagus antara pemimpin dengan karyawan serta dapat mempengaruhi kualitas karyawan. Menurut Purwanto (2020:24), gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu

menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan sendiri mengacu pada kenyataan bahwa seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki keunggulan diri dalam memimpin agar dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Menurut Chuck (2002:550), “Motivation is the set of forces that initiates, directs, and makes people persist in their effort to accomplish a goal” motivasi adalah Upaya yang dilakukan untuk menggerakkan, menginisiatifkan dan membuat orang teguh dalam memaksimalkan usaha nya dalam mencapai tujuan.

Café Allya didirikan sejak tahun 2008. Café ini menjual aneka jus dan beberapa menu makanan. Pada awal berdirinya usaha ini, pemilik usaha tidak memperkerjakan karyawan. Namun, seiring dengan berjalannya waktu usaha ini semakin berkembang sehingga pemilik usaha memutuskan untuk memperkerjakan karyawan. Saat ini jumlah karyawan di Café Allya berjumlah dua orang. Pemilik usaha tidak menggunakan persyaratan khusus dalam memilih karyawan, dan juga tidak memberikan pelatihan khusus kepada karyawan sebelum mulai bekerja. Oleh sebab itu, sering terjadi permasalahan antara karyawan dengan pemilik usaha. Dalam hal ini pemilik usaha harus bisa membuat kebijakan usaha untuk mengatasi masalah yang terjadi antara karyawan dengan pemilik usaha. Memberikan pelatihan untuk karyawan, serta pemilik usaha harus mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawan melalui komunikasi yang intens dan transparan.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Café Allya, Jl. Aru No.2, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25221. Pada Minggu, 09 Juni 2024. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan pemilik Café Allya. Sumber data lainnya diperoleh melalui dokumentasi penelitian berupa foto, video, dan rekaman suara Ketika wawancara.

Metode penelitian melalui kegiatan wawancara cukup efektif untuk memperoleh informasi terperinci tentang perasaan, persepsi, dan pendapat pribadi tentang suatu permasalahan yang terjadi dalam kegiatan usaha. Responden saat diwawancarai tidak dipengaruhi oleh responden lain dalam kelompok. Sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang lebih rinci

mengenai penyebab terjadinya permasalahan di Café Allya, mempermudah peneliti untuk mengamati secara langsung kondisi serta mencari solusi untuk permasalahan yang terjadi.

3. HASIL

Penelitian ini digunakan sebagai bentuk pengabdian kepada Masyarakat dalam rangka implementasi ilmu. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti dapat menganalisis dan menyimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Café Allya, yaitu:

1. Tidak adanya kebijakan usaha di Café Allya
2. Tidak adanya bekal pelatihan untuk karyawan baru
3. Kurangnya komunikasi antara pemilik usaha dengan karyawan
4. Tidak ada motivasi yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, peneliti menganalisis dan memberikan beberapa Solusi untuk pemilik usaha sebagai alternatif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan antara pemilik usaha dengan karyawan, diantaranya yaitu:

1. Komunikasi yang terbuka

Dalam sebuah organisasi atau usaha, komunikasi merupakan hal penting yang harus dijaga. Penting bagi pemilik usaha bersama karyawan untuk mendiskusikan permasalahan yang terjadi dan perkembangan usaha. Salah satu cara yang dapat dilakukan pemilik usaha untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan yaitu rutin mengadakan diskusi. Saat berlangsungnya diskusi, pemilik usaha dapat mendorong karyawan untuk memberikan umpan balik. Dalam hal ini, pemilik usaha juga harus bisa memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Memahami dan menghargai karyawan

Sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan, pemilik usaha bisa memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan atas kinerjanya. Dalam hal ini, bisa dalam bentuk kata-kata pujian, penghargaan formal, atau insentif finansial. Pemilik usaha juga bisa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan.

3. Penyelesaian permasalahan

Pemilik usaha dapat melakukan metode mediasi sebagai cara untuk menyelesaikan permasalahan secara damai bersama karyawan. Dengan adanya mediator dapat

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEMILIK USAHA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM CAFÉ ALLYA

membantu kedua belah pihak memahami perspektif masing-masing dan mencari Solusi yang saling menguntungkan. Setelah menemukan Solusi dari permasalahan yang terjadi maka pemilik usaha bisa membuat kebijakan yang jelas mengenai penyelesaian konflik di tempat kerja.

4. Keadilan dan transparansi

Pemilik usaha harus bisa menerapkan kebijakan Perusahaan yang adil dan diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini meliputi jam kerja, kompensasi, dan promosi. Selain itu, pemilik usaha harus bisa menjaga transparansi dalam pengambilan Keputusan manajemen yang mempengaruhi karyawan.

Gambar



Gambar. Pelaksanaan PBL

4. DISKUSI

Kegiatan penelitian ini memiliki beberapa target pelaksanaan yaitu memberikan Solusi untuk permasalahan yang terjadi di Café Allya antara pemilik usaha dengan karyawan . berdasarkan hasil diskusi dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal yang dapat diterapkan oleh pemilik usaha dalam rangka memperbaiki kebijakan yang ada di Café Allya, diantaranya yaitu membangun komunikasi yang transparan dan terbuka dengan karyawan, memahami dan menghargai karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan, dan menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan terbuka.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap usaha pasti memiliki permasalahan. Baik itu antara karyawan dengan pemilik usaha, ataupun permasalahan antara karyawan dengan karyawan. Beberapa permasalahan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pemilik usaha sebab jika tidak diselesaikan akan berpengaruh terhadap produktifitas usaha. Dengan adanya diskusi secara rutin, pembuatan kebijakan usaha, pemberian motivasi dan kesempatan untuk karyawan mengembangkan keterampilan bisa membangun hubungan baik antara pemilik usaha dengan karyawan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala limpahan Rahmat, inayah, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pemilik Usaha Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Cafe Allya”. Dalam proses penelitian dan penyusunan artikel ini tentu banyak pihak yang membantu. Kami ingin mengucapkan terimakasih untuk pihak yang telah membantu penelitian dan penyusunan artikel ini, diantaranya ucapan terimakasih untuk:

1. Ibu Vivi Nila Sari, selaku dosen pengampu mata kuliah perialku organisasi yang sudah membimbing kami dalam proses penyusunan artikel ini.
2. Pemilik Cafe Allya, sebagai narasumber yang telah memberi kami informasi dan pelajaran yang berguna.
3. Ayah dan Ibu kami, yang telah memberi kami semangat

DAFTAR REFERENSI

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEMILIK USAHA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UMKM CAFÉ ALLYA**

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).