

PENGARUH SIKAP KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPI CINTAKU BANJARBARU

Citra Apriany¹, Lamsah², Farida³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310916

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email : citraapriany23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai kopi cintaku ,(2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai kopi cintaku dan (3) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai kopi cintaku.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey.

Hasil penelitian menunjukkan (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kedai kopi cintaku,(2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kedai kopi cintaku,hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan lingkungan kerja merupakan komponen penting terhadap kualitas kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) leadership style affects the performance of my Cintaku coffee shop employees, (2) the work environment affects the performance of my Cintaku coffee shop employees and (3) leadership style and work environment affect the performance of my Cintaku coffee shop employees. This research design is a qualitative research and is a survey research.

The results show (1) leadership style has a significant effect on the performance of my Cintaku coffee shop employees, (2) the work environment has a significant effect on the performance of my Cintaku coffee shop employees, this indicates that leaders understand what motivates employees and the work environment is an important component of quality. employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi, (Harlie, 2010).

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif..

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dengan dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, (Hasibuan, 2013).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang

berhubungan dengan lingkungan organisasi atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap pemimpin dan lingkungan kerja, (Hariandja, 2012).

Kopi cintaku merupakan salah satu kedai kopi yang berdiri pada tahun 2017 di Banjarbaru, Kalimantan selatan yang dikelola pribadi oleh seorang pecinta kopi, Bisnis utama yang ia lakukan saat itu adalah meracik biji kopi menjadi minuman yang bisa dinikmati bagi para pecinta kopi.

Bahan baku yang didapatkan tidak hanya terpaku pada satu kota saja, namun dari sabang sampai Merauke contohnya pulau jawa, Sumatra, Papua, dll. Dan tentunya bahan baku tersebut walaupun hanya dari dalam negeri memiliki kualitas yang sangat bagus.

Kopi cintaku selalu mengutamakan kualitas dan komitmen terhadap cita rasa yang dibangun sejak awal, dan hal inilah yang membuat konsumen betah dengan produk pada usaha ini. Jika berbicara tentang kualitas, tentu saja kita tahu maksud dari pengendalian mutu. Kopi cintaku menerapkan hal tersebut, seperti dalam membuat minuman panas, suhu pada susu yang disteam harus 150 atau 170 derajat, jika lebih dari itu maka rasa asli dari minuman tersebut akan berbeda rasanya. Kemudian, pada espresso yang dikeluarkan dari mesin kopi harus dalam kisaran 17-23 detik, jika lebih maka espresso tersebut tidak layak dikonsumsi lagi.

Meskipun kedai kopi ini memiliki banyak pesaing di Indonesia, tetapi kedai kopi ini terus diminati oleh masyarakat yang dilihat dari jumlah konsumen tetap pada usaha ini. Berbicara mengenai brand kedai kopi yang sudah dikenal di daerah tersebut dan sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat, kita tahu bahwa banyak sekali kedai kopi yang telah menjadi kedai kopi favorit masyarakat.

Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

Pengaruh yang dimaksud adalah proses pembentukan tingkah laku dari seorang pemimpin terhadap karyawan.

Kemampuan untuk memberi inspirasi, keyakinan dan dukungan bagi individu untuk mencapai sasaran organisasi.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67).

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian survei adalah metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (face to face) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

teknik analisis data yang digunakan dalam analisis kualitatif memiliki empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

Display Data

Display data atau penyajian data juga merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif bisa berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan.

Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan memungkinkan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kopi cintaku merupakan salah satu kedai kopi yang berdiri pada tahun 2017 di Banjarbaru, Kalimantan selatan yang dikelola pribadi oleh seorang pecinta kopi, Bisnis utama yang ia lakukan saat itu adalah meracik biji kopi menjadi minuman yang bisa dinikmati bagi para pecinta kopi.

Bahan baku yang didapatkan tidak hanya terpaku pada satu kota saja, namun dari sabang sampai Merauke contohnya pulau jawa, Sumatra, papua, dll. Dan tentunya bahan baku tersebut walaupun hanya dari dalam negeri memiliki kualitas yang sangat bagus.

Kopi cintaku selalu mengutamakan kualitas dan komitmen terhadap cita rasa yang dibangun sejak awal, dan hal inilah yang membuat konsumen betah dengan produk pada usaha ini. Jika berbicara tentang kualitas, tentu saja kita tahu maksud dari pengendalian mutu. Kopi cintaku menerapkan hal tersebut, seperti dalam membuat minuman panas, suhu pada susu yang disteam harus 150 atau 170 derajat,

jika lebih dari itu maka rasa asli dari minuman tersebut akan berbeda rasanya. Kemudian, pada espresso yang dikeluarkan dari mesin kopi harus dalam kisaran 17-23 detik, jika lebih maka espresso tersebut tidak layak dikonsumsi lagi.

Meskipun kedai kopi ini memiliki banyak pesaing di Indonesia, tetapi kedai kopi ini terus diminati oleh masyarakat yang dilihat dari jumlah konsumen tetap pada usaha ini. Berbicara mengenai brand kedai kopi yang sudah dikenal didaerah tersebut dan sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat, kita tahu bahwa banyak sekali kedai kopi yang telah menjadi kedai kopi favorit masyarakat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Kopi Cintaku, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi.
7. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis jalur, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, apabila melalui motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik dan lingkungan kerja juga semakin baik serta diiringi dengan motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan melewati motivasi sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka Abrivianto P, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Benardin, H John. 2017. Human Resources Management: An Experimental Approach third Edition. B. New York : McGraw Hill/Irwin Fauzen, Mochammad Al Musadieq dan Mochammad Djudi Mukzam. 2014.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2015.

Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga Nawawi, Hadari. 2010.

Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Nawawi, H. Hadari. 2013.

Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Sunyoto, Danang. 2012.

Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.

Moekizat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.

Munir, Abdul, (2020), *Teknik Mengembangkan Paragraf (dalam Karangan Ilmiah Skripsi)*, Per Aspera, E.book

Novyanti, Joyce Sagita. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*

Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.

Nugroho, Rahmat. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.* Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai: Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). *Performance Appraisalm.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 12).* Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Sayuti. (2017). *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

