

Role Of Business Owners In Efforts To Improve Employee Performance For Business Success (Study In Business Ayam Geprek Sriwedari)

Peran Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Keberhasilan Usaha (Studi Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari)

Suhar Anggraini^{1*}, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn17.suharanggriani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulyana@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to explore the role of business owners in increasing the success of employee performance and identify the obstacles faced by business owners in an effort to increase the success of employee performance at Ayam Geprek Sriwedari. Ayam Geprek Sriwedari is a restaurant that focuses on delicious food of the geprek variety. This research was conducted in the field with a descriptive approach using primary data from direct observation at the research location and secondary data from various sources in the literature. Data was collected through observation, interviews and documentation. Based on the results of the study, it shows that there is a role for business owners in an effort to improve employee performance for the success of the Ayam Geprek Sriwedari. It can be concluded that there is a lack of firmness by business owners in managing working hours for their subordinates and it is easy for employees not to come to work. A business owner must have a firm policy in driving his team in order to improve employee performance and have a positive impact on the success of his business. There are many challenges that business owners face regarding performance, such as the difficulty of managing working hours and the lack of effective communication because each employee has their own unique characteristics. Therefore, it is important for business owners to build close relationships with employees to find solutions to these problems in order to increase their productivity and achieve success in the Ayam Geprek Sriwedari.

Keywords: Business Owners, Employee Performance, Business Success

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pemilik usaha dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh pemilik usaha dalam upaya meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan di Ayam Geprek Sriwedari. Ayam Geprek Sriwedari adalah restoran yang fokus pada makanan lezat berjenis ayam geprek. Penelitian ini dilakukan secara lapangan dengan pendekatan deskriptif menggunakan data primer dari observasi langsung di lokasi penelitian dan data sekunder dari berbagai sumber pustaka. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peran pemilik usaha dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk keberhasilan usaha Ayam Geprek Sriwedari. Dapat disimpulkan bahwa kurangnya ketegasan pemilik usaha dalam mengatur jam kerja untuk bawahannya dan mudahnya karyawan untuk tidak masuk kerja. Seorang pemilik usaha harus memiliki kebijakan yang tegas dalam menggerakkan timnya agar bisa meningkatkan performa karyawan dan berdampak positif pada kesuksesan usahanya. Ada banyak tantangan yang dihadapi pemilik usaha terkait kinerja, seperti sulitnya mengatur jam kerja dan kurangnya komunikasi yang efektif karena setiap karyawan memiliki karakteristik unik mereka sendiri. Karena itu, penting pemilik usaha untuk membangun hubungan dekat dengan para karyawan guna mencari solusi atas kendala-kendala tersebut demi meningkatkan produktivitas mereka serta meraih kesuksesan dalam bisnis Ayam Geprek Sriwedari.

Kata Kunci: Pemilik Usaha, Kinerja Karyawan, Keberhasilan Usaha

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia benar-bener penting banget buat perusahaan atau lembaga. Mereka yang ngurusin, aturin, dan jalankan semua kegiatan di organisasi biar bisa maksimal dan tetep profesional. Setiap organisasi pasti punya tim HR (*Human Resources*) Pihak yang bertanggung jawab atas pengaturan sumber daya manusia. Tugas mereka antara lain rekrutmen, pelatihan, penggajian, motivasiin karyawan, dan ngejaga hubungan baik sama mereka. Manajemen sumber daya manusia itu fokusnya pada cara ngelola tenaga kerja di suatu organisasi. Di era globalisasi kayak sekarang ini sama meningkatnya kesadaran soal keberlanjutan perusahaan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah), mereka mulai sadar banget pentingnya menerapin praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan bisnis. Keberhasilan atau kegagalan fungsi-fungsi manajemen tergantung seberapa berkualitas si SDM-nya.

Dikutip dari kemenparekraf.go.id menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), tujuan dari UMKM adalah untuk mengembangkan usahanya supaya bisa berkontribusi dalam membangun perekonomian nasional yang didasarkan pada prinsip demokrasi ekonomi yang adil. Artinya, peran UMKM itu penting banget buat perkembangan ekonomi di Indonesia. Kualitas tenaga kerja itu emang jadi modal dasar penting dalam masa pembangunan. Kalo tenaga kerjanya berkualitas, hasil kerjanya juga bakal sesuai dengan target yang ditetapkan. Tapi sebaliknya, sumber daya manusia punya kebutuhan yang mereka pengen dipenuhi. Keinginan karyawan ini bisa jadi motivasi buat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan semangat. Kinerja organisasi itu bergantung banget sama kinerja para karyawannya. Artinya, kinerja dari setiap individu atau kelompok di organisasi bisa mempengaruhi keseluruhan performa organisasinya. (Riniwati, 2011) mendefinisikan bahwa kinerja itu adalah pencatatan hasil dari sumber daya manusia dari waktu ke waktu supaya kita tau seberapa jauh hasil kerjanya dan apa aja perbaikan yang harus dilakukan biar lebih baik di masa depan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan itu adalah orang yang bekerja di suatu organisasi seperti kantor atau perusahaan dengan mendapatkan gaji atau upah. Peran dari para karyawan ini tuh penting banget buat kelangsungan usaha, karena merekalah yang bisa melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan baik untuk diri mereka sendiri maupun masyarakat. Kinerja karyawan itu sebenarnya gambaran dari sejauh mana kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanain demi mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Peran para karyawan dalam kelangsungan usaha itu terkait erat sama tanggung jawab individu dan kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang udah diberikan kepada mereka.

Pimpinan memang harus melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan di lingkungan kerjanya supaya bisa meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja yang baik. Setiap pimpinan punya pola pembinaan yang berbeda-beda karena gaya kepemimpinannya juga beda satu sama lain. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma, dan budaya organisasi itu penting banget buat mencapai tujuan prestasi organisasi.

Menurut (Kartono, 2010), Seorang pucuk pimpinan merupakan individu yang memiliki kemampuan dan keunggulan khusus dalam suatu domain sehingga ia mampu memengaruhi orang lain agar bekerja bersama-sama guna mencapai satu atau beberapa tujuan. Jadi, kemampuan pemimpin ini sangat penting dalam membawa pengaruh positif kepada para karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan potensi setiap individu dengan cara membimbing dan mengarahkan mereka sesuai dengan gaya kepemimpinan yang cocok. Dengan begitu, kita bisa menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Banyak indikator yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Sulistiyani, 2013), ada 5 indikator utama yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal. Semua indikator tersebut pasti memiliki pengaruhnya masing-masing. Ada yang dominan dan ada juga yang tidak terlalu dominan dalam menentukan tingkat kinerja. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan di suatu organisasi itu sangat penting dan harus diperhatikan dengan serius. Tanpa adanya manajemen dan kepemimpinan yang baik serta aspiratif, usaha untuk merubah dan mencapai performa kerja serta tujuan organisasi secara optimal bakal sulit dicapai bahkan mungkin hasilnya enggak maksimal. Penting banget bagi sebuah organisasi untuk punya manajemen dan kepemimpinan yang efektif supaya bisa menciptakan perubahan positif serta pencapaian tujuan dengan lebih baik lagi

Dari pengamatan penulis, terlihat bahwa pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari adalah seorang pemimpin yang sangat dihormati oleh para karyawan. Pemilik usaha tersebut memiliki kekuasaan fungsional untuk melakukan pengawasan terhadap tim karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa pemilik usaha memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menjaga kelangsungan usaha. Contohnya, ada penelitian yang dilakukan oleh (Selviana Amalia Nurrahmah, Aida Vitria, dan Aris Setia Noor, 2021) dengan judul "Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.HANA's Martapura". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengatur jam kerja dan masalah absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Bahrumi Suganda (2018) berjudul "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung)". Penelitiannya menyebutkan bahwa meskipun terjadi peningkatan performa karyawan di PT.BPRS Aman Syariah Sekampung sebesar 78% dibanding bulan sebelumnya yang hanya 70%, namun target perusahaan yang mencapai 85% masih belum tercapai. Masalah efisiensi dan produktivitas masih menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan performa mereka. Selanjutnya, Achmad Rizky Ludvy Andika (2020) melakukan penelitian dengan judul "Peran Pemilik Usaha Dalam Menumbuhkan Nilai-Nilai Karakter Pendidikan Kewirausahaan pada pekerja di UD. Indo Makmur Desa Asrikaton Kabupaten Malang". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemilik usaha UD. Indo Makmur memainkan peran penting dalam mengembangkan nilai-nilai karakter pendidikan kewirausahaan pada pekerja. Namun, masih ada kendala seperti penggunaan gadget saat jam kerja dan masalah-masalah pribadi yang dapat mempengaruhi keharmonisan di tempat kerja. Jadi, kesimpulannya adalah pemilik usaha memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dihadapkan pada beberapa kendala yang harus diatasi agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Usaha Ayam Geprek Sriwedari adalah bisnis kuliner yang telah berdiri sejak tahun 2017 dan saat ini memiliki 13 cabang di Karawang dan Bekasi. Pemilik usahanya, Bapak Hanif, mempekerjakan 47 orang karyawan. Namun, kepemimpinannya cenderung memberikan kebebasan kepada karyawan-karyawannya tanpa aturan jam kerja yang ketat. Hal ini membuat efektivitas kerja karyawan menjadi kurang optimal.

Table 1. Data Karyawan Ayam Geprek Sriwedari

Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Bikin bumbu	2
Bikin tepung	2
Cuci ayam	6
Goreng ayam	16
Pelayan	21
Total Karyawan	47

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa karyawan Ayam Geprek Sriwedari terbagi menjadi 5 bidang pekerjaan. Ada 2 orang yang bertugas membuat bumbu, 2 orang untuk membuat tepung, 6 orang untuk mencuci ayam, 16 orang untuk menggoreng ayam, dan 21 orang sebagai pelayan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa total karyawan di Ayam Geprek Sriwedari sebanyak 47 orang dan jumlah karyawan terbanyak berada pada bidang pekerjaan menjadi pelayan.

Table 2. Data Outlet Ayam Geprek Sriwedari

Lokasi	Jumlah
Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang	2
Sukaluyu, Telukjambe Timur, Karawang	1
Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang	3
Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang	1
Pinayungan, Telukjambe Timur, Karawang	1
Warungbambu, Karawang Timur, Karawang	1
Palumbonsari, Karawang Timur, Karawang	1
Adiarsa Barat, Karawang Barat, Karawang	1
Pancawati, Klari, Karawang	1
Bojongsari, Kedung Waringin, Bekasi	1
Total Outlet	13

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

Melihat betapa pentingnya peran seorang pemilik usaha dalam mengelola usaha dengan individu yang beragam, maka diperlukan seorang pemilik usaha yang berkualitas untuk memimpin pegawai secara efektif. Hal ini bertujuan agar produktivitas dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Pemilik Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan demi Keberhasilan Usaha (Studi Kasus: Ayam Geprek Sriwedari)".

2. Tinjauan Pustaka

Pemimpin

Menurut (Kartono, 2010), seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan di bidang tertentu, sehingga dia dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja bersama mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Sedangkan menurut (Yohny Anwar, 2016), pemimpin yaitu seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut dengan tujuan tertentu, dan kesuksesan mereka sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Dan menurut (Nawawi, 2015) pemimpin merupakan seorang yang berhak mengambil keputusan dalam suatu organisasi yang nantinya akan dilaksanakan bawahannya".

Jadi, kesimpulannya adalah seorang pemimpin merupakan sosok yang mempunyai kemampuan atau keunggulan di suatu bidang tertentu sehingga mampu memengaruhi individu maupun kelompok lainnya untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Robert dan Jackson, 2012), kinerja karyawan adalah sejauh mana mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, termasuk jumlah *output*, kualitas *output*, waktu penyelesaian tugas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja yaitu hasil kerja seseorang pegawai dalam hal kualitas dan jumlah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dan menurut (Maryoto, 2010), kinerja karyawan merupakan hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau sasaran yang sudah disepakati bersama.

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peran Pemimpin Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, peran pemimpin sangatlah penting. Menurut (Irham Fahmi, 2013), seorang pemimpin harus menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam ilmu manajemen serta seni dalam menggerakkan orang supaya mau bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kepemimpinan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, menurut (Kartono, 2013), adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Analitis:
Persyaratan penting untuk mencapai kesuksesan dalam kepemimpinan adalah memiliki kemampuan yang cermat, matang, dan kokoh dalam menganalisis situasi.
2. Keterampilan Berkomunikasi:
Bagi seorang pemimpin, penting untuk memiliki keahlian dalam mengaplikasikan teknik-teknik komunikasi saat memberikan perintah, petunjuk, pedoman, dan nasehat kepada bawahannya.
3. Keberanian:
Semakin tinggi posisi seseorang di dalam struktur organisasi, semakin besar tantangan dan keberanian yang diperlukan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Kemampuan Mendengar:
Pemimpin harus dapat mendengarkan pendapat bawahan sehingga mereka tidak hanya diberi tugas tetapi juga didengarkan pendapat mereka.
5. Ketegasan
Ketegasan sangat penting bagi seorang pemimpin saat menghadapi bawahan maupun ketidakpastian.

Sementara itu, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Sutrisno, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja:
Tingkat jumlah dan kualitas hasil kerja yang telah dicapai, serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan:
Kuantitas dan kualitas hasil kerja dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan tersebut.
3. Inisiatif:
Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas pekerjaan, terutama dalam menangani masalah-masalah yang muncul.
4. Kecekatan Mental:
Keterampilan dalam menerima instruksi kerja dengan cepat dan mengadaptasikannya sesuai dengan lingkungan dan kondisi di tempat kerja.
5. Sikap:
Semangat bekerja dan pandangan positif dalam melaksanakan tugas kerja.
6. Disiplin Waktu dan Absensi:
Kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan tingkat keaktifan hadir.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, maka kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
 Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang diadopsi dalam studi ini ialah pendekatan kualitatif, yang mengacu pada cara melakukan penelitian berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Menurut (Sugiyono, 2014), pendekatan kualitatif merupakan pendekatan berlandaskan filsafat positivisme dan untuk meneliti objek secara alamiah di mana peneliti menjadi instrumen utama.

Penelitian lapangan bertujuan untuk mengumpulkan data tentang keberlangsungan usaha. Menurut (Ruslan Rosady, 2010), penelitian lapangan dilakukan dengan mengunjungi lokasi langsung guna memperoleh data atau informasi dari responden. Pada kasus ini, kunjungan dilakukan ke Ayam Geprek Sriwedari untuk mengumpulkan data tentang keberhasilan usaha.

Dalam studi ini, jenis penelitiannya adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuannya adalah mengidentifikasi masalah terkait peran pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan demi kesuksesan bisnis.

Subjek dalam penelitian ini meliputi pemilik dan karyawan Ayam Geprek Sriwedari, sementara objeknya berkaitan dengan bagaimana evaluasi peran pemilik usaha dalam meningkatkan performa para karyawan demi kesuksesan bisnis.

Pengumpulan informasi dilakukan melalui proses membaca dan menyusun informasi berdasarkan data primer dan sekunder. Data primer didapatkan langsung dari narasumber menggunakan alat ukur tertentu. Proses pengumpulan datanya bisa dilakukan secara aktif melalui wawancara individual maupun kelompok, atau secara pasif dengan melakukan observasi menggunakan alat mekanik ataupun manual. Data primer dalam studi ini berasal dari lokasi penelitian tentang peran pemilik usaha dalam meningkatkan performa karyawan di Ayam Geprek Sriwedari Karawang. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang terkait erat dengan objek dan tujuan penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber seperti literatur, dokumen, dan pihak lain.

Sumber kepustakaan yang dipakai dalam penelitian ini meliputi skripsi, buku-buku, artikel ilmiah, dokumen-dokumen terkait peran pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan demi kesuksesan bisnis.

Dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Observasi:

Melibatkan pengamatan dan pencatatan langsung gejala atau fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di usaha Ayam Geprek Sriwedari di daerah Karawang dan Bekasi.

b. Wawancara:

Digunakan untuk mendapatkan informasi secara detail tentang usaha Ayam Geprek Sriwedari dengan bertanya kepada responden. Wawancara dilakukan tatap muka atau melalui telepon seluler. Ini merupakan metode utama pengumpulan data di penelitian ini.

c. Dokumentasi:

Data dihasilkan dari buku, dokumen, arsip, kinerja karyawan, peraturan, dan catatan terkait masalah yang diteliti.

Setelah data terkumpul, langkah-langkah analisis data atau pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

a. Reduksi Data:

Langkah merangkum informasi penting sesuai dengan fokus penelitian melalui pencarian tema dan pola yang terdapat dalam data agar memudahkan dalam mengumpulkan data selanjutnya.

b. Penarikan Kesimpulan:

Kesimpulan pada penelitian bersifat sementara dan masih dapat berubah jika ada temuan baru yang mempengaruhi kesimpulan tersebut.

Untuk memastikan keabsahan data yang didapatkan, digunakan triangulasi data. Triangulasi ini berguna untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam sehingga diperoleh informasi yang akurat. Triangulasi data adalah "metode perbandingan informasi atau data dari sudut pandang dan perspektif berbeda" (Pujileksono, 2015:144). Ada tiga jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Triangulasi Metode:

Membandingkan informasi atau data yang didapat menggunakan metode berbeda, misalnya membandingkan hasil observasi dengan wawancara.

2. Triangulasi Sumber Data:

Mencari kebenaran data melalui berbagai sumber seperti studi pustaka, dokumen, atau arsip selain dari wawancara.

3. Triangulasi Teori

Menyandingkan data informasi menggunakan perspektif teori tertentu yang sesuai.

Penelitian ini dilakukan di usaha Ayam Geprek Sriwedari di Karawang dan Bekasi pada tanggal 9 Juni 2023 sampai selesai.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Peran Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari

Penerapan peran pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ayam Geprek Sriwedari dapat diamati melalui indikator-indikator kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh (Kartono, 2013). Beberapa indikator tersebut antara lain:

a. Kepemimpinan Analitis:

Meskipun Bapak Hanif sebagai pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari belum sepenuhnya menerapkannya karena sering terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Keterampilan Berkomunikasi:

Terdapat kesalahan informasi yang sering terjadi antara karyawan dan Bapak Hanif akibat kurangnya komunikasi.

c. Keberanian:

Bapak Hanif memiliki keberanian dalam mengambil keputusan-keputusan, hal ini tercermin pada kemajuan Ayam Geprek Sriwedari meskipun persaingan semakin ketat.

d. Kemampuan Mendengar:

Bapak Hanif lumayan baik dalam mendengarkan pendapat para karyawannya.

e. Ketegasan:

Kendati demikian, ketegasan yang dimiliki oleh Bapak Hanif masih perlu ditingkatkan karena masih banyak kesalahan dan pelanggaran aturan jam kerja dikarenakan kurangnya pengawasan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan penerapan peran pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ayam Geprek Sriwedari sudah cukup bagus. Dengan adanya sistem manajemen yang tepat dan penerapan indikator-indikator tersebut, Bapak Hanif dapat terus berkembang dalam kepemimpinannya yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa implementasi peran pemilik usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di Ayam Geprek Sriwedari sudah berjalan dengan baik. Ini karena adanya sistem manajemen yang efektif dan pemilik usaha yang sukses menerapkan indikator-indikator secara memadai.

2. Kendala Yang Dihadapi Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari menghadapi beberapa kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kendala internal, seperti kurangnya ketegasan sikap dari Bapak Hanif sebagai pemilik usaha. Terkadang dia tidak memperlakukan jam masuk kerja dan sering tidak berada di tempat usahanya.
- 2) Kendala eksternal, termasuk kurang motivasi dari karyawan dan kepercayaan belum maksimal.
- 3) Kendala komunikasi, karena kurangnya komunikasi antar bapak Hanif dan karyawannya.

Kinerja yang baik terpengaruhi oleh dua faktor utama: kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan seseorang mempengaruhi pemahaman terhadap pekerjaan dan keterampilannya dalam melaksanakannya. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk terus meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Selain itu, motivasi juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Bahkan jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik namun rendah dalam hal motivasi kerja, maka performa kerjanya pun akan menjadi rendah pula. Oleh sebab itu, kontribusi motivasi terhadap peningkatan kinerja sangatlah penting.

Pembahasan Penelitian

1. Peran Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari

Dalam penelitian ini, kesimpulannya adalah Bapak Hanif sebagai pemilik usaha di Ayam Geprek Sriwedari sangat mendukung dan membimbing para karyawannya agar bisa bekerja lebih baik. Dari hasil data penelitian juga menunjukkan bahwa Bapak Hanif sudah melakukan hal-hal penting dalam upaya meningkatkan performa karyawan. Misalnya dengan memberi gaji yang cukup layak, menjaga komunikasi baik antara pemilik usaha dengan karyawan-karyawan lainnya, dengan memberi bimbingan dan arahan tentang pekerjaan mereka, kondisi tempat kerjanya pun nyaman, sikap tegas tapi juga ada apresiasi atas hasil kerjanya.

Berdasarkan data tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

a) Gaji

Bapak Hanif memberikan gaji kepada karyawan yang menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat dan lancar. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Ayam Geprek Sriwedari, yang mengungkapkan bahwa gaji yang diterima sudah melebihi beban kerja dan selalu dibayarkan tepat waktu.

Dengan demikian, gaji yang sesuai dan pemberiannya yang tepat waktu oleh Bapak Hanif memberikan dorongan dan semangat kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Faktor ini sangat penting karena gaji memiliki peran besar dalam mendukung serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih rajin. Sehingga, bukan menjadi penghambat mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

b) Komunikasi

Komunikasi yang dilakukan oleh Bapak Hanif menjadi faktor motivasi yang membuat kinerja karyawan di Ayam Geprek Sriwedari berjalan dengan baik dan lancar. Dalam hasil wawancara, Bapak Hanif sebagai pemilik usaha menyatakan bahwa komunikasi antara dirinya dan para karyawan seperti teman dekat, karena mereka bekerja sama untuk membangun bisnis yang maju dan tahan dalam segala kondisi.

Selanjutnya, peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan di Ayam Geprek Sriwedari yang mengungkapkan hal serupa, bahwa komunikasi antara Bapak Hanif dan mereka terasa seperti berbicara dengan teman sendiri. Beliau bisa menjaga sikapnya sesuai perannya sebagai pemilik usaha atau rekan kerja sehingga dapat saling bertukar pikiran tanpa rasa canggung. Oleh karena itu, tidak ada jarak antara pemilik usaha dan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Bapak Hanif dalam berkomunikasi memungkinkan interaksi yang baik dengan setiap karyawan. Proses kerjasama ini menciptakan hubungan seperti saudara sehingga tidak ada rasa canggung ketika berkomunikasi. Selain itu, Bapak Hanif mau mendengarkan pendapat serta saran dari para karyawan.

Dalam pengambilan keputusanpun, Bapak Hanif melibatkan para karyawan dengan mengumpulkan mereka untuk membahas berbagai masalah yang dihadapi guna mencari solusi bersama.

c) Bimbingan dan arahan

Memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan, untuk mendorong kinerja mereka sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan Bapak Hanif, pemilik Ayam Geprek Sriwedari, yang menyatakan bahwa ia bertanggung jawab atas semua kinerja karyawan. Selain itu, untuk memotivasi para karyawan, Bapak Hanif lebih mengutamakan pelayanan kepada konsumen.

Selanjutnya, wawancara dengan beberapa karyawan di Ayam Geprek Sriwedari juga mengungkapkan hal serupa. Mereka menjelaskan bahwa Bapak Hanif menyampaikan bimbingan dan arahan melalui musyawarah yang melibatkan seluruh karyawan untuk membahas hal-hal yang perlu dibicarakan.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Bapak Hanif sebagai pemilik usaha telah menjalankan tanggung jawabnya terhadap kinerja para karyawan, Bapak Hanif menggunakan metode musyawarah sebagai sarana untuk memberi bimbingan dan arahan. Melalui kegiatan ini, hubungan antara pemilik usaha dan para karyawan menjadi harmonis serta memudahkan pemilik usaha untuk mengetahui kendala atau keluhan yang dialami para karyawan.

d) Kondisi dan situasi

Kondisi dan situasi yang diciptakan oleh pemilik usaha dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Dalam hal ini, hanya pemilik usaha yang tahu betul situasi dan kebutuhan karyawan yang bisa menjadi pemimpin efektif.

Hasil wawancara kepada Bapak Hanif, dia mengungkapkan bahwa "situasi dan kondisi kerja yang dia ciptakan tidak hanya tentang mencari nafkah, tetapi juga bekerja dengan ikhlas dan berniat untuk mendapatkan pahala dari menjalankan kewajiban agama".

Selanjutnya, dalam wawancara dengan beberapa karyawan Ayam Geprek Sriwedari, mereka menyatakan bahwa "kondisi dan situasi yang dibentuk oleh Bapak Hanif adalah nyaman dan santai. Dia tidak terlalu membatasi jam kerja atau menuntut ketat sesuai peraturan jam kerja yang ditetapkan. Dia juga memberikan izin absen jika ada alasan yang masuk akal."

Berdasarkan pemahaman di atas, dibuat kesimpulan peran seorang pemilik usaha sangat penting dalam menciptakan kondisi dan situasi kerja yang baik serta membuat para karyawan merasa nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja seperti itu, risiko ketidaknyamanan bagi para karyawan dapat dikurangi sehingga meningkatkan performa mereka.

e) Ketegasan dan apresiasi

Ketegasan dan penghargaan dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Terlihat dari tindakan pemilik usaha yang memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, namun juga seimbang dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik dan patuh pada peraturan di Ayam Geprek Sriwedari.

Berdasarkan penjelasan di atas, pemilik usaha menggunakan ketegasannya dalam mengawasi para karyawan. Pengawasan ini memiliki dampak positif yaitu mengendalikan performa kerja para karyawan. Jika ada pelanggaran peraturan, Bapak Hanif sebagai pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari memberikan hukuman berupa sanksi kepada karyawannya. Namun, dia juga seimbang dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik. Biasanya penghargaannya diberikan dalam bentuk bonus atau hadiah bagi para karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik. Tujuan dari pemberian penghargaan tersebut adalah untuk meningkatkan semangat kerja serta performa para karyawan di Ayam Geprek Sriwedari.

Berdasarkan data yang disajikan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari telah menjalankan perannya dengan baik. Pemilik usaha ini bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya dengan memberikan gaji yang tepat dan selalu tepat waktu kepada karyawan. Selain itu, dia juga memberikan bimbingan dan arahan kepada para karyawan serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Ketegasan dan penghargaan juga diberikan oleh pemilik usaha kepada setiap karyawan.

2. Kendala Yang Dihadapi Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari

Dalam sebuah usaha, pemiliknya tidak hanya berharap karyawan yang pintar serta terampil, tetapi yang paling penting adalah mereka mau bekerja keras dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan keahlian karyawan tidak ada gunanya kalau mereka tidak ingin bekerja keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian tersebut. Motivasi itu penting, karena diharapkan bisa membuat setiap karyawan semangat dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hanif sebagai pemilik Ayam Geprek Sriwedari, dia bilang "Susah banget meningkatkan performa karyawan karena kurang semangat kerja, gampang terpengaruh sama teman sekerjanya, malas-malasan, serta bosan. Selain itu perbedaan latar belakang juga bikin tiap karyawan punya tujuan dan motivasi kerja yang beda-beda, jadi bisa ngebendung pencapaian tujuan." Jadi pemilik usaha harus cari solusi buat atasin kendala-kendala ini biar performa kerja para karyawannya lebih baik lagi.

Dari data di atas, penulis mendapatkan bahwa masalah utama yang dihadapi oleh Bapak Hanif adalah perbedaan karakter dari tiap-tiap individu karyawannya. Ini membuat pemilik usaha kesulitan dalam menentukan cara meningkatkan performa para karyawan.

Solusinya adalah pemilik usaha harus mendekati diri lebih banyak dengan para karyawannya supaya bisa kenal karakter masing-masing individunya dan lebih gampang menentukan keinginan mereka.

Ternyata pemilik usaha Ayam Geprek Sriwedari, Bapak Hanif, punya cara lain buat ngatasi masalah ini. Dia kasih teguran dan sanksi kalo karyawan yang bikin kesalahan besar. Selain itu, dia juga berusaha mendekati hati para karyawannya buat ngebahas masalahnya dengan baik-baik. Pengarahan juga penting dilakuin supaya para karyawan sadar kalau kerjaan mereka adalah tanggung jawab mereka sendiri dan bisa membangun komunikasi yang dekat antara pemilik usaha sama karyawan-karyawannya. Lalu, memberikan apresiasi kepada para karyawan yang kerjanya bagus juga tidak boleh dilupakan.

5. Penutup

Kesimpulan

Menurut riset yang dilakukan oleh penulis tentang peran pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kendala yang dihadapi pemilik usaha dalam usaha Ayam Geprek Sriwedari, penulis memperoleh kesimpulan bahwa:

1. Pada indikator tersebut, pemilik usaha dinilai cukup mampu dan sebagian besar indikator terpenuhi. Peran pemilik usaha dalam usaha Ayam Geprek Sriwedari dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan berjalan cukup lancar, pemilik usaha bertanggung jawab penuh atas kinerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu, memastikan komunikasi, bimbingan dan arahan yang baik, memberikan kondisi dan situasi yang nyaman, menciptakan kemantapan dan penghargaan bagi karyawan Ayam Geprek Sriwedari.
2. Kendala yang dihadapi pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, mudah dikuasai oleh rekan kerja, pemalas, bosan, dan karyawan dengan banyak kepribadian yang berbeda-beda sehingga sulit untuk berubah maupun mengikuti pekerjaan jadwal dan disiplin. Masih banyak karyawan terlambat karena kurangnya ketegasan dari pemilik usaha.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian yang dilakukan pada Ayam Geprek Sriwedari ini, Sebagai hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal yang bisa menjadi pertimbangan:

1. Untuk pemilik usaha dapat lebih meningkatkan indikator kepemimpinan yang ada. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peran pemilik usaha dalam mengontrol, memimpin, membimbing, situasi kerja, kondisi kerja dan memberikan kebebasan dan kepercayaan cukup baik, namun yang perlu diperhatikan adalah lebih ditekankan pada masalah jam kerja agar karyawan Dalam hal ini, ada penekanan untuk menginspirasi karyawan agar lebih patuh dan efisien dalam menggunakan waktu.
3. Dalam hal mengatasi kendala pemilik usaha cukup baik, namun lebih baik lagi jika pemilik usaha lebih memahami sifat dan kepribadian setiap karyawan untuk mempermudah penyelesaian masalah yang muncul.
4. Karyawan Ayam Geprek Sriwedari harus lebih bisa disiplin dan tepat waktu, meskipun pemilik usaha tidak memperhatikan jam kerja karena kinerja karyawan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan.
5. Peneliti berkeyakinan banyak kekurangan dalam penelitian ini perlu diperbaiki, dan diharapkan peneliti selanjutnya penelitian ini membantu penelitian selanjutnya untuk lebih mendalami peran pemilik usaha dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bhenu Artha. (2023). *Penerapan Manajemen SDM Berkelanjutan pada UMKM*. <https://www.kompasiana.com/bhenu27/6483c92908a8b512ba0e99d2/penerapan-manajemen-sdm-berkelanjutan-pada-umkm> (Diakses pada 26 Juni 2023)
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Irham Fahmi. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Ismanto, H., & Irawan, S. A. W. (2018). Peran Karakteristik Pemilik, Hubungan dengan Pelanggan, Komitmen Perilaku, dan Orientasi Usaha Terhadap Kinerja Keuangan UKM. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(1), 76–91. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol22.iss1.art5>
- Kartono, Kartini. (2010). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, ed.2*. Jakarta: CV Rajawali
- Kartono. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV Rajawali
- Kemenparekraf. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. <https://jdih.kemenparekraf.go.id/katalog-1039-produk-hukum> (Diakses pada 26 Juni 2023)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Maryoto, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Nawawi Uha, Ismail. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurrahmah, S. A., Vitria, A., & Noor, A. S. (2021). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.Ud.Hana's Martapura. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Pramono, N. Ha., Hamid, D., & Moekzam, M. D. (2013). Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan (Studi pada CV. TIGI CYBER COMPUTER MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 78119.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 54–61.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Pujileksono, Sugeng. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Robert, Mathis. L dan Jackson, John H, (2012). *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruslan, Rosady. (2010). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Setiawan, E. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). *Arti kata karyawan – Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.web.id/karyawan> (Diakses pada 26 Juni 2023)
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Suganda, B. (2018). *Karyawan Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Karyawan (Studi Pada Pt . Bprs Aman Syariah Sekampung) Metro*.

- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Yohny Anwar et.al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta