

ANALISIS PERAN KEPEMILIKAN USAHA TERHADAP PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI KARYAWAN DI BALUN COFFEE

Meisy Dhea Adhita¹, Siti Rhinka Pransisca², Tryana Dinanti³
meisyedhea07@gmail.com¹, rinkharinkha@gmail.com², tryanadinanti@gmail.com³
Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemilikan usaha dalam pengembangan dan motivasi karyawan pada Balun Coffee, sebuah usaha kedai kopi yang berlokasi di Balunjuk, Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka. Pemilik usaha memiliki peran strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, mengarahkan karyawan, serta memberikan dukungan pengembangan kompetensi dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur dan observasi awal. Hasil kajian menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pemilik dalam kegiatan pembinaan, pelatihan, serta pemberian apresiasi mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pelaku UMKM untuk memahami pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemilikan Usaha, Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of business ownership in employee development and motivation at Balun Coffee, a coffee shop located in Balunjuk, Merawang District, Bangka Regency. The business owner plays a strategic role in shaping a conducive work environment, guiding employees, and providing support for competency development and work motivation. This study uses a qualitative descriptive approach through literature review and preliminary observation. The findings indicate that the owner's active involvement in coaching, training, and recognition activities can increase employee enthusiasm and loyalty. This research contributes to MSME owners' understanding of the importance of leadership roles in improving human resource quality.

Keywords: Business Ownership, Leadership, Employee Development, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). UMKM seperti Balun Coffee memiliki peran penting dalam mendorong perekonomian lokal, namun keberlanjutan usaha sangat bergantung pada kemampuan pengelolaan SDM. Pemilik usaha memiliki peranan strategis, tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu membangun semangat dan motivasi kerja karyawan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia (Seto et al., 2023), keberhasilan pengelolaan SDM ditentukan oleh kemampuan pemilik atau pimpinan dalam mengarahkan, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM sering kali menghadapi keterbatasan, seperti dana, waktu, dan fasilitas (Yuliansyah et al., 2021). Namun, keterlibatan langsung pemilik dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kapasitas dan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh Fitriyani et al. (2023), peran pemilik kafe dan restoran dalam pelatihan serta pembinaan terbukti meningkatkan tanggung jawab dan etos kerja karyawan. Hal ini relevan bagi Balun Coffee, di mana peran kepemilikan usaha sangat berpengaruh terhadap pengembangan karyawan dan penciptaan suasana kerja yang produktif.

Namun, meskipun keterlibatan pemilik sangat kuat, pengembangan SDM di UMKM sering kali masih bersifat spontan, tidak terstruktur, dan belum didasarkan pada evaluasi kinerja yang komprehensif. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai seberapa jauh peran kepemilikan usaha di Balun Coffee mampu berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan. Selain itu, penting untuk mengkaji bagaimana praktik pengembangan dan motivasi yang dilakukan dapat mendukung keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai peran pemilik Balun Coffee dalam pengembangan dan motivasi karyawan. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika manajemen SDM pada UMKM serta menawarkan rekomendasi yang relevan bagi pelaku usaha lainnya dalam meningkatkan kualitas SDM sebagai salah satu strategi menghadapi persaingan pasar..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena penelitian berfokus untuk memahami makna, proses, dan pengalaman kerja dalam konteks usaha Balun Coffee. Informan utama dalam penelitian ini adalah pemilik Balun Coffee yang terlibat langsung dalam pengelolaan usaha dan pembinaan karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama adalah peneliti itu sendiri. Namun, untuk mendukung keakuratan dan kelengkapan data, penelitian ini juga menggunakan instrumen bantu berupa panduan wawancara semi-terstruktur yang telah disusun berdasarkan tujuan penelitian, kajian teori, dan kebutuhan analisis di lapangan.

Panduan wawancara ini dirancang untuk menggali informasi mendalam mengenai peran pemilik Balun Coffee dalam pengembangan dan motivasi karyawan, terutama terkait bagaimana pemilik melakukan rekrutmen, melakukan pembinaan, memberikan pelatihan, menciptakan komunikasi kerja yang efektif, serta strategi dalam memberikan dorongan motivasi bagi karyawan. Penyusunan instrumen dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip penelitian kualitatif, yaitu fleksibel, terbuka, dan memungkinkan eksplorasi lebih dalam sesuai perkembangan situasi wawancara.

Instrumen wawancara ini dikembangkan melalui beberapa tahap, yaitu:

Identifikasi variabel penelitian, mencakup: peran kepemilikan usaha, pengembangan karyawan, dan motivasi kerja. Analisis teori-teori relevan, seperti teori manajemen SDM, teori kepemimpinan UMKM, serta teori motivasi (Herzberg, Maslow, dan teori apresiasi).

Perumusan indikator, misalnya indikator peran pemilik dalam memberikan arahan, mengembangkan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja, memberikan penghargaan. Penyusunan daftar pertanyaan terbuka yang memungkinkan pemilik menjawab secara luas dan mendalam sesuai pengalaman sebenarnya. Uji rasional (content validity) melalui pencocokan pertanyaan dengan tujuan penelitian agar setiap pertanyaan benar-benar relevan. Instrumen wawancara dibuat dengan format semi-terstruktur, yang berarti peneliti menggunakan daftar pertanyaan inti, tetapi tetap memberi ruang bagi pengembangan pertanyaan lanjutan (probing) sesuai respons narasumber. Model instrumen seperti ini sangat tepat untuk penelitian kualitatif UMKM karena memungkinkan peneliti menggali cerita, pengalaman personal, dan sudut pandang pemilik secara lebih natural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa pemilik Balun Coffe memainkan peran sentral dalam pengembangan dan motivasi karyawan. Pemilik Balun Coffe mengatakan bahwa, ia menganggap karyawan sebagai partner bukan memandang mereka seperti bawahan, ia mengajarkan apa yang kurang dipahami para karyawan karena ia percaya jika mereka berkembang maka usahanya juga akan berkembang.

1. Kepemimpinan dan Komunikasi

Pemilik usaha berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan, membangun komunikasi terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, ia juga berperan seperti teman, jika ada yang salah ia tau harus bagaimana, tidak langsung memarahi karyawan, namun dengan memberi tahu apa yang salah dan bagaimana memperbaikinya Bersama. Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan partisipatif yang mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan.

2. Pengembangan Karyawan

Pemilik usaha juga berperan aktif dalam memberikan bimbingan kerja secara langsung, seperti memberikan contoh kepada karyawan bagaimana cara melayani pengunjung dengan baik, ramah, dan sopan, serta mengajarkan keterampilan teknis. Meskipun belum dilakukan pelatihan formal,namun para karyawan telah memiliki sertifikat keterampilan seperti sertifikat barista. Pembinaan secara rutin juga sudah menjadi bentuk pengembangan yang efektif bagi usaha berskala kecil seperti Balun Coffe.

3. Motivasi dan Apresiasi

Motivasi dan apresiasi terlihat simple namun hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi pengembangan karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan berupa penghargaan sederhana, ucapan terima kasih, serta insentif bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja

Untuk lingkungan kerjanya, pemilik usaha selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yaitu bersifat kekeluargaan dan terbuka. Hal ini berperan penting dalam menjaga kenyamanan karyawan dan mendorong loyalitas jangka panjang. Karyawan juga pasti akan lebih terbuka dan juga nyaman berada di tempat kerja nya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik Balun Coffe memainkan peran kunci dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) di cafe. Melalui kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan dan komunikasi terbuka, pemilik berfungsi tidak sekadar sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing dan mentor langsung. Pendekatan informal seperti pendampingan sehari-hari dan pembinaan langsung memungkinkan karyawan belajar secara praktis dan tumbuh sesuai kebutuhan usaha.

Selain itu, motivasi dan apresiasi yang diberikan secara personal seperti pujian, ucapan terima kasih, atau insentif kecil berkontribusi signifikan terhadap semangat kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan hubungan kekeluargaan antara pemilik dan karyawan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas serta keinginan untuk bertahan. Hasil ini menegaskan bahwa meskipun tanpa pelatihan formal atau struktur besar, UMKM seperti Balun Coffe tetap mampu membangun tim yang solid melalui kepemimpinan dan perhatian terhadap SDM.

Saran yang muncul dari penelitian ini adalah agar Balun Coffee mempertimbangkan untuk mengembangkan pelatihan sederhana dan terstruktur, menyusun prosedur operasional dasar (SOP), serta menerapkan evaluasi kinerja ringan dan penghargaan reguler. Dengan

demikian, kemampuan karyawan bisa semakin terasah, kualitas layanan tetap konsisten, dan motivasi kerja terus terjaga yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan usaha dalam jangka panjang..

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Fitriyani, L., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Analisis Pengembangan Karyawan pada Pojok Caffe & Resto. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 813–816.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, M., & Wangsa, T. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 134–142.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Seto, A. A., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Siregar, S. (2020). Peran Pemilik Usaha dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 45–53.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliansyah, M. D., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). *Mengelola Sumber Daya Manusia Unggul bagi Pelaku UMKM*. Unsri Press.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.