

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan sebelumnya penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan paruh waktu Kurokoffee memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja tersebut terlihat pada dimensi *need for achievement*, *need for affiliation* dan *need for power*.

a. *Need for Achievement*

Masing-masing karyawan paruh waktu Kurokoffee memiliki *need for achievement*. Karyawan paruh waktu Kurokoffee memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menuntaskan pekerjaan, dan mengupayakan diri untuk memperoleh prestasi.

b. *Need for Affiliation*

Karyawan paruh waktu Kurokoffee juga memiliki *need for affiliation* yang baik. Mereka menunjukkan sikap saling membantu terhadap rekan kerja. Adanya sikap saling membantu membuat kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan menjadi baik. Sikap saling membantu dan kerjasama tersebut terbentuk karena adanya rasa ingin bersosialisasi.

c. *Need for Power*

Selain itu, dimensi *need for power* yang dimiliki oleh karyawan paruh waktu Kurokoffee juga cukup baik. Namun beberapa orang karyawan lemah pada indikator pengorganisiran karyawan di lapangan kerja dan ambisi untuk menjadi pemimpin. Namun ada beberapa karyawan paruh waktu Kurokoffee yang belum memiliki kebutuhan *need for power*. Sehingga, karyawan paruh waktu yang belum dianggap cukup pada indikator tertentu dapat diberikan arahan oleh perusahaan. Menurut McClelland (1987) energi yang dihasilkan karyawan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan bergantung pada dukungan motivasi dan peluang yang diberikan. Robbins and Judge (2017)

menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang menghasilkan intensitas, arahan, dan ketekunan karyawan dalam berupaya mencapai satu tujuan. Sehingga, dukungan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan memiliki ketekunan dalam upaya mencapai tujuan. Maka motivasi kerja menjadi penting untuk mengelola energi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal di suatu perusahaan.

2. *Self-leadership* Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee

Pada hasil penelitian, secara keseluruhan karyawan paruh waktu Kafe Kurokoffee memiliki *self-leadership* yang cukup baik. Beberapa orang karyawan paruh waktu menunjukkan bahwa mereka memiliki *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* pada diri mereka.

a. *Behavioral Focused Strategies*

Karyawan paruh waktu Kurokoffee yang memiliki *behavioral focused strategies* terlihat pada indikator *self-goal setting*, *self-cueing*, *self-punishment*, *self-reward*, dan *self-observation*. Namun pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa indikator *self-punishment* pada karyawan paruh waktu Kurokoffee cukup lemah. Hal tersebut tidak seimbang dengan *self-reward* yang karyawan miliki. Sehingga, perlu disampaikan kepada karyawan bahwa *self-punishment* juga menjadi penting untuk memberikan dorongan pada karyawan agar memiliki upaya meminimalisir kegagalan.

b. *Natural Reward Strategies*

Karyawan paruh waktu Kurokoffee secara keseluruhan memiliki dimensi *natural reward strategies*. Perolehan hasil penelitian, masing-masing indikator yang dimiliki oleh karyawan paruh waktu memperkuat keberadaan dimensi ini. Indikator tersebut yakni *enjoy to activities*, *enjoy to work*, dan *find own favorite ways to work*. Dimensi ini diperkuat karena dengan adanya dukungan dari salah satu indikator motivasi yaitu keinginan karyawan memiliki relasi yang baik di tempat kerja, pemberian bantuan oleh karyawan lain, dan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. *Constructive Thought Pattern Strategies*

Selain itu, dimensi *constructive thought pattern strategies* yang dimiliki oleh karyawan paruh waktu Kurokoffee cukup baik. Beberapa orang dari karyawan memiliki *visualizing successful performance*, *evaluating beliefs and assumption*, dan *self-talk*. Indikator *visualizing successful performance* dan *self-talk* terlihat lemah pada hasil penelitian. Indikator *visualizing successful performance* dan *self-talk* dalam dimensi ini perlu diperkuat dalam diri karyawan agar dapat membangun pola pikir karyawan yang lebih baik. Seperti yang dikatakan oleh Houghton dan Neck (2006) *self-leadership* mampu mempengaruhi karyawan agar dapat memotivasi diri dan mengarahkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, karyawan yang memiliki *self-leadership* mampu memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk bekerja secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan saran adalah sebagai berikut:

1. Saran terkait motivasi kerja diberikan penulis dengan pertimbangan belum terdapat indikator ambisi untuk menjadi pemimpin dan kemampuan mengorganisir karyawan sesuai dengan hasil pengolahan data. Aktivitas yang dapat dilakukan adalah dengan menugaskan masing-masing barista (secara bergilir) untuk menggantikan sementara head bar ketika sedang off guna menumbuhkan ambisi karyawan untuk menjadi pemimpin dan meningkatkan kemampuan mengorganisir karyawan lain.
2. Berdasarkan dengan hasil pengolahan data, indikator *self-goal setting*, *self-reward*, *self-punishment*, *self-observation*, belum ditemukan. Saran terkait dengan *self-leadership* yang merupakan variabelnya adalah melakukan *briefing* setiap pagi secara rutin dengan agenda:
 - a. Mengulas tugas harian
 - b. Penetapan target pribadi (*self-goal setting*) mingguan.
 - c. Penetapan *self-reward*.
 - d. Penetapan *self-punishment*.

- e. *Sharing* hasil *self-observation* pada kinerja di hari sebelumnya, termasuk progres pencapaian tujuan dan rencana selanjutnya.

Dengan demikian *self-goal setting* dapat didorong dengan penetapan target pribadi mingguan. Selanjutnya, dengan agenda penetapan *self-reward* karyawan diharapkan memiliki hadiah pribadi yang disiapkan untuk dirinya sendiri ketika mencapai kinerja yang baik sesuai harapannya. Selain *self-reward*, karyawan juga diminta untuk menetapkan hukuman pribadi (*self-punishment*) ketika dirinya mencapai titik kegagalan pada kinerja sesuai bayangan yang dia miliki. Proses evaluasi secara mandiri untuk mengetahui alasan, cara, dan waktu perilaku tertentu (*self-observation*) dapat didorong lewat kegiatan *sharing* dalam *briefing* harian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. McEachern, W. (2000). *Ekonomi Makro: Pendekatan Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alves, J. C., Lovelace, K., Manz, C. C., & Matsypura, D. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology Vol.21 No.4*, 338-359.
- Anderssen, P., Konradt, U., & Neck, C. (2012). The Relation Between Self-Leadership and Transformational Leadership. *Journal of Leadership & Organization Studies Vol. 19 No. 1*, 62-82.
- Atmodjo, M. W. (2005). *Restoran dan Segala Permasalahannya. Edisi Empat*. Yogyakarta: Andi.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Produk Domestik Bruto (PDB) - Badan Pusat Statistik*. Retrieved Oktober 16, 2021 from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/subject/11/produk-domestik-bruto--lapangan-usaha.html>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Berita Resmi Statistik - Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2020. *Press Release*. Jakarta, Jawa Barat, Indonesia: Badan Pusat Statistik. Retrieved Oktober 16, 2021 from <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/02/05/1811/ekonomi-indonesia-2020-turun-sebesar-2-07-persen--c-to-c-.html#:~:text=Perekonomian%20Indonesia%202020%20yang%20diukur,Juta%20atau%20US%243.911%2C7>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Blenkinsopp, J. a. (2007). "Hey GRINGO!": the HR challenge of managing graduates in non-graduate occupations. *Personnel Review*, 36 (4), 623-637.
- Boss, A. D., & Sims Jr, H. P. (2008). Everyone fails! Using Emotion Regulation and Self-leadership for Recovery. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23 no. 2, pp. 135-150.
- Buhler, P. (2004). *Alpha Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam. Terj*. Jakarta: Prenada Media.
- Clinebell, S. K., & Clinebell, J. M. (2007). Differences Between Part-Time and Full-Time Employees in the Financial Services Industry. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.14 No.2, 157-167.
- Curral, L., & Marques-Quinteiro. (2009). Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol.25 No.2, 165-176.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. (2008). *Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025*. DepdagRI.

- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. (2008). *Rencana Pengembangan Ekonomi Kreatif 2009-2025*. Depdag RI.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105-120.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhart, M. A. (2001). The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, Vol. 135 No. 5, 469-485.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrika, A. I., & Roy, J. (2020). Dampak pandemi covid 19 terhadap perkembangan makro ekonomi di indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*, Vol.16 No.2, 206-213.
- Fernet, C. (2013). The Role of Work Motivation in Psychological Health. *Canadian Psychology*, 72-74.
- Galli, B. J. (2020). Impact and Role of Motivation Theories in Continuous Improvement Environments. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, Volume 11 Issue 1, 1-13.
- Grant, A. M., Nurmohamed, S., Ashford, S. J., & Dekas, K. (2011). The performance implications of ambivalent initiative: The interplay of autonomous and controlled motivations. *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Ed. 116, 241-251.
- Harunavamwe, M., Pillay, D., & Nel, P. (2020). The Influence of Psychological Capital and Self-leadership Strategies on Job Embeddedness in the Bank Industry. *SA Journal of Human Resource Management* 18 (0), 1-11.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Synderman, & Synderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2009). A refinement and extension of the self-leadership scale for the Chinese context. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 5, 450-476.
- Horner, M. (1997). Leadership Theory: Past, Present, and Future. *Team Performance Management*, Vol. 3 No. 4, 270-287.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No.8, 672-691.
- Irakoze, E., Jian, Z., & Li, J. (2018). Relationship between Self-Leadership, Employee Well-Being and. *The International Journal Of Business & Management*. Vol. 6 Issue. 4, 276-283.

- Jackson, L. J. (2004, September). *Self-Leadership Through Business Decision-Making Models*. Dissertation, University of Phoenix, Arizona.
- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation. *The Journal of Commerce*, 20-28.
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2020). *Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Khan, A. R. (2000). *Entrepreneurship, small business, and lives of successful entrepreneurs*. Dhaka: Rubi Publication.
- Konradt, U., Anderssen, P., & Ellwart, T. (2009). Self-leadership in organizational teams: A multilevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology Vol. 18*, 322-346.
- Kriyantono, R. (2009). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Malang: Prenada Media Group.
- Kropf, M. B. (1998). Women's Career Development and Part-time Arrangements. *New Direction for Adult and Continuing Education*, 80, 43-51.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal. Volume 3, No 2*, 995-1002.
- Lovelace, K., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review, Vol.17 No.4*, 374-387.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review, Vol. 50*, 370-396.
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2009). 'Full-time is a given here'. Part-time versus Full-time Job Quality. *British Journal of Management, vol 20*, 143-157.
- McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Moloeng, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Müller, T., & Niessen, C. (2018). Self-leadership and Self-control Strength in The Work Context. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 33 No. 1*, 74-92.
- Na-Nan, K., & Saribut, S. (2019). Validation of Employees' Self-leadership Using Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management Vol. 37 No. 4*, 378-396.

- Neck, C. &. (2006). Two Decades of Self-leadership Theory and Research: Past developments, Present Trends, Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 No.4*, 270-295.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2011). *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. California: Berrett-Koehler Publication.
- Norris, S. E. (2008). An Examination of Self-Leadership. *Emerging Leadership Journeys, Vol.1 No.2*, 43-61.
- Ozturk, A. (2015). Organizational Climate, effect of self-leadership research and development performance, job satisfaction. *The Russian Academic Journal, Vol. 32, No. 2*, 131-135.
- Phil-Thingvad, S. (2014). Is Self-leadership the New Silver Bullet of Leadership? An Empirical Test of The Relationship Between Self-leadership and Organizational Commitment. *Management Revue, 25 (2)*, 103-124.
- Pierce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self- and Shared Leadership in Knowledge Work. *Organizational Dynamics Vol.34 No.2*, 130-140.
- Pircher, R. (2015). Self-Leadership: Guiding Principles for Adaptive Leaders and Organizations. *The Journal of American Business Review, Vol.3 No. 2, Summer, 2015, Forthcoming*.
- Politis, J. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal Vol, 27 No. 3*, 203-216.
- Pouchova, L. (2011). WORK MOTIVATION AND SATISFACTION IN THE CONTEXT OF ECONOMIC CRISIS. *Scientific Papers of the University of Pardubice Series D*, 151-160.
- Pratikna, R. N., & Gamayanto, I. (2017). Developing Leadership Systems Inside University Using Jim Collins Method [Good to Great]: People Management Development to Face ASEAN Economic Community in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 6, Issue 3*, 45-55.
- Prussia, G., J.S, A., & Manz, C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior Vol.19*, 523-538.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat.
- Rinaldi, E. A., & Riyanto, S. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and Their Impact on Employees Performance of RSUD Mitra Afia

- during Covid-19 Pandemic. *International Journal of Research In Business and Social Science Vol. 10 No. 6*, 101-110.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia). 2009. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roberts, K. H., Glick, W. H., & Rotchford, N. L. (1982). A frame of reference approach to investigating part- and full-time workers across cultures. *International Review of Applied Psychology*, 31(3), 327–343.
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan Amos 18*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A. M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarmawa, I. G., Santini, N. M., & Rustini, N. M. (2019). Examination The Role Of Self-Leadership And Work Culture To Improveworker’s Performance. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science. Volume 24, Issue 1, Ser. 10*, 59-66.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A skill Building Approach, Edisi 6*. New York: Wiley.
- Shad, F., Sharbiyani, A., & Abzari, M. (2015). Studying the relationship between self leadership with job satisfacrion and performance improvement. *Global Journal of Human Resource Management, Vol 3 No.3*, 99-57.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE Yogyakarta.
- Sinambela, P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stamper, C. L., & Van Dyne, L. N. (2003). Organizational Citizenship: A Comparison Between Part-Time and Full-Time Service Employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(1), 33-42.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanti, R. (2021, Juni 25). *Tak Boleh Dine In, Omzet Kafe dan Restoran di Bandung Terjun Bebas*. From Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2021/06/25/153659126/tak-boleh-dine-in-omzet-kafe-dan-restoran-di-bandung-terjun-bebas?page=all>
- Sutisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Prenada Media.
- Tabak, A., Celik, M., & Turkos, T. (2011). Self-leadership in public sector. *International Journal of Contemporary Research In Business, Vol.3 No.3*, 114-133.
- Tat, U., & Zeitel-Bank, N. (2013). Self-leadership development: The link between body, mind, and reflection. *Management, Change and Learning International Conference. Zadar, Croatia*.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York and London: Harper & Row.
- Ugoani, J. N. (2021). Self-Leadership and Its Influence on Organizational Effectiveness. *International Journal of Economic and Business Administration, Vol. 7 No. 2*, 38-47.
- Varma, C. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, pp. 10-20.
- Wall, T. D., Kemp, N. J., Jackson, P. R., & Clegg, C. W. (1986). Outcomes of Autonomous Workgroups: A Long-Term Field Experiment. *The Academy of Management Journal Vol. 29 No. 2*, 280-304.
- Warwer, O. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation mediate self-leadership focussed behavior strategies. *International Journal Management, Vol. 4, No. 5*, pp. 191-203.
- Whittcock, M., Edwards, C., McLaren, S., & Robinson, O. (2002). The tender trap': gender, part-time nursing and the effects of 'family-friendly' policies on career advancement. *Sociology of Health & Illness, Vol. 24 No.3*, 305-326.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol.2 No.1: 2597-8950.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zhu, D., Kim, P. B., & Poulston, J. (2019). An Examination of University Student Workers' Motivations: A New Zealand Hospitality Industry Case Study. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1-14.