

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN SELF-^{Rafael}
LEADERSHIP PADA KARYAWAN PARUH WAKTU
KAFE KUROKOFFEE BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Jordhy Malvin Jonathan
2016120157

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021**

**ANALYSIS OF WORK MOTIVATION AND SELF-
LEADERSHIP ON PART-TIME EMPLOYEES IN
KUROKOFFEE CAFÉ BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirement for
Bachelor Degree in Economics

By:
Jordhy Malvin Jonathan
2016120157

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT DEPARTMENT
Accredited based on the Degree of BAN-PT No. 2011/SK/BAN-
PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN *SELF-LEADERSHIP*
PADA KARYAWAN PARUH WAKTU
KAFE KUROKOFFEE BANDUNG**

Oleh:

Jordhy Malvin Jonathan
2016120157

Bandung, 4 Januari 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.
Pembimbing Skripsi,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Jordhy Malvin Jonathan
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 30 November 1998
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 2016120157
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul:

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN *SELF-LEADERSHIP* PADA KARYAWAN PARUH WAKTU DI KAFE KUROKOFFEE BANDUNG

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apapun yang terutang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas saya ungkap dan tandal.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan keserjanaan

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 31 Desember 2021

Pembuat pernyataan :



Jordhy Malvin Jonathan

ABSTRAK

Kafe Kurokoffee merupakan salah satu Kafe dengan target konsumen mahasiswa dan menyajikan kopi serta makanan khas jepang yang bertahan di tengah kondisi pandemi. Seluruh karyawan yang bekerja di Kafe Kurokoffee merupakan karyawan paruh waktu yang memiliki antusiasme dalam memiliki keterampilan yang optimal di perusahaan. Semua itu mereka lakukan secara inisiatif untuk menggapai impian mereka masing-masing. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Namun banyak orang menilai bahwa karyawan paruh waktu memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sedangkan dari sisi karyawan sendiri, karyawan paruh waktu dianggap kurang memberikan perkembangan terhadap dirinya sendiri.

Banyak penelitian sebelumnya yang mengangkat motivasi kerja dan self-leadership dikaitkan dengan inovasi dan kreativitas karyawan, turnover, kinerja, willingness to work, komitmen organisasi, kecerdasan emosional, keterlibatan karyawan terhadap otonomi perusahaan, dan mental karyawan dalam bangkit dari kegagalan. Penulis mendapati bahwa motivasi kerja dan self-leadership merupakan hal yang penting bagi perusahaan yang memiliki tujuan bertahan dan meraih keuntungan, maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dan self-leadership dari karyawan paruh waktu kafe Kurokoffee Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang memberikan gambaran tentang situasi atau peristiwa yang ada pada kafe Kurokoffee Bandung, terkait dengan karyawan paruh waktu. Populasi penelitian ini adalah 10 orang karyawan paruh waktu Kafe Kurokoffee yang terdaftar pada tahun 2020 hingga 2021. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi kepada Karyawan Paruh Waktu Café Kurokoffee. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh karyawan paruh waktu kafe Kurokoffee memiliki motivasi kerja dan self-leadership.

Kata kunci: Motivasi Kerja, *Self-leadership*.

ABSTRACT

Kurokoffee Café is one of the cafés which is mostly targeted on students and serves coffee and Japanese cuisine specialties that have survived in the midst of a pandemic. All employees who work at Kurokoffee Café are part-time employees who are enthusiastic about having optimal skills initiatively in the company conducive to achieve their own dream. Accordingly, they are committed to their work. However, most people perceive that the part-time employees have low organizational commitment. Meanwhile, from the employees' perspective, part-time employees are considered less in providing development for themselves.

Many previous studies that indicated on work motivation and self-leadership were associated with employee innovation and creativity, turnover, performance, willingness to work, organizational commitment, emotional intelligence, employees' involvement in company autonomy, and rising from failures as the employees' mentality. Hence, work motivation and self-leadership are important for the companies that have the goal of survival and profit. The purpose of this study is to analyze the work motivation and self-leadership of part-time employees of Kurokoffee Café Bandung.

This was study a descriptive method study that provided an overview of the situation or events that existed in Kurokoffee Café Bandung, related to part-time employees. The population of this study were the 10 part-time employees of Kurokoffee Café who were registered from 2020 to 2021. Data collection obtained through questionnaires, interviews, documentation, and observations on part-time employees of Kurokoffee Café. The results showed that all part-time employees of Kurokoffee Café had work motivation and self-leadership.

Keywords: *Work Motivation, Self-leadership*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dan Self-leadership karyawan paruh waktu Kurokoffee Bandung” ini dengan baik. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) Bandung. Dalam penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu dan memberikan bimbingan, maka dalam kesempatan ini, dengan ketulusan hati penulis akan menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Papa dan Mama, selaku orang tua yang selalu mendukung, mendanai, dan memberikan semangat kepada penulis hingga saat ini dan selalu memberikan bimbingan serta masukan kepada penulis.
2. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, SE., MM., selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dengan memberikan saran dan kritik pada penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan lancar.
3. Bapak Ivan Prasetya, SE., MM., selaku dosen wali yang telah membantu mengarahkan penulis selama FRS sejak awal hingga akhir semester perkuliahan.
4. Bapak Vincentius Josef Wisnu Wardhono, Drs., MSIE., CMA., selaku dosen Seminar Manajemen yang telah membantu, mendidik, mengkritik, memberikan saran, dan dengan sabar menghadapi penulis selama perkuliahan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Calvin Jonathan, selaku kakak kedua yang telah menyemangati, mendukung, dan memberikan saran kepada penulis.
7. William Jonathan, selaku kakak pertama yang juga telah menyemangati, mendukung, dan mendanai proses penelitian penulis.
8. Cynthia Gunawan, selaku kekasih penulis saat ini yang telah memberikan dukungan mental kepada penulis untuk tetap bersemangat.
9. Ferdy Meikur, selaku teman baik penulis yang telah membantu penulis menentukan objek penelitian, saran penelitian, dan memperkenalkan penulis kepada pengelola objek penelitian.

10. Deivira Maramis, selaku teman baik penulis yang telah membantu memberikan saran pengerjaan skripsi.
11. Andre Christianto, selaku teman seperjuangan dari awal hingga akhir yang telah menemani penulis melakukan proses penelitian, menyemangati penulis, dan memberikan saran.
12. Teman-teman Kontrakan Ambarita, selaku sahabat penulis yang telah menyemangati penulis untuk terus melanjutkan perkuliahan pada saat penulis mengalami depresi dan membantu penulis selama perkuliahan hingga saat ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Motivasi Kerja.....	11
2.1.1 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.1.2 Jenis Motivasi Kerja	17
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.2 <i>Self-Leadership</i>	19
2.2.1 Tujuan <i>Self-Leadership</i>	22
2.2.2 Indikator <i>Self-Leadership</i>	23
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	28
3.1 Metode Penelitian	28
3.2 Sumber Data dan Jenis Data.....	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.1 Wawancara	29
3.3.2 Kuesioner.....	30
3.3.3 Observasi	30
3.4 Populasi	30
3.5 Teknik Analisis Data	30

3.5.1	Reduksi Data	31
3.5.2	Penyajian Data.....	31
3.5.3	Penarikan Kesimpulan/Verifikasi	31
3.6	Validitas Data	32
3.7	Operasionalisasi Variabel.....	34
3.8	Objek Penelitian.....	36
3.8.1	Sejarah Singkat Perusahaan	36
3.8.2	Visi dan Misi Kafe KuroKofee	37
3.8.3	Struktur Organisasi.....	37
3.8.4	Waktu Kerja	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee	40
4.1.1	<i>Need for Achievement</i>	40
4.1.2	<i>Need for Affiliation</i>	47
4.1.3	<i>Need for Power</i>	52
4.2	Analisis <i>Self-leadership</i> Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee	55
4.2.1	<i>Behavior Focused Strategies</i>	55
4.2.2	<i>Natural Reward Strategies</i>	63
4.2.3	<i>Constructive Thought Pattern Strategies</i>	68
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....		76
LAMPIRAN		82
RIWAYAT HIDUP		173

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Konseptual	10
Gambar 3.1 Teknik Analisis Data	32
Gambar 3.3 Triangulasi dengan tiga teknik pengumpulan data	32
Gambar 3.4 Bagan Organisasi Kurokoffee	38

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDB menurut Lapangan Usaha.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee terkait <i>Need for Achievement</i>	42
Tabel 4.2 Rekap Kuesioner <i>Need for Achievement</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	46
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee terkait <i>Need for Affiliation</i>	48
Tabel 4.4 Rekap Kuesioner <i>Need for Affiliation</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	51
Tabel 4.5 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee Terkait <i>Need for Power</i>	53
Tabel 4.6 Rekap Kuesioner <i>Need for Power</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	55
Tabel 4.7 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee terkait <i>Behavioral Focused Strategies</i>	57
Tabel 4.8 Rekap Kuesioner <i>Behavior Focused Strategies</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	62
Tabel 4.9 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee terkait <i>Natural Reward Strategies</i>	64
Tabel 4.10 Rekap Kuesioner <i>Natural Reward Strategies</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	67
Tabel 4.11 Hasil Wawancara Karyawan Paruh Waktu Kurokoffee terkait <i>Constructive Thought Pattern Strategies</i>	69
Tabel 4.12 Hasil Kuesioner <i>Behavior Focused Strategies</i> Karyawan Paruh Waktu Kafe Kurokoffee	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang cukup besar bagi perekonomian dunia. Beberapa sektor ekonomi yang terdampak dipengaruhi oleh kebijakan dalam mencegah penyebaran virus COVID-19. Langkah pertama yang dilakukan WHO (*World Health Organization*) dalam mencegah penyebaran virus COVID-19 adalah melakukan pembatasan aktivitas sosial seperti *social distancing*, *physical distancing*, karantina dan pembatasan wilayah. Kebijakan tersebut pada akhirnya mempengaruhi politik ekonomi secara global (Kusno, 2020). Indonesia merupakan salah satu negara yang kondisi perekonomiannya terdampak oleh Pandemi COVID-19. Kondisi ekonomi di Indonesia terpengaruh sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 yang berisikan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada tanggal 31 Maret 2020. Kebijakan tersebut memberikan pengaruh kepada beberapa lapangan usaha di Indonesia (Fahrika dan Roy, 2020).

PDB atau Produk Domestik Bruto dapat dijadikan indikator dalam mengukur kondisi ekonomi pada suatu negara. Menurut McEachern (2000) PDB merupakan nilai pasar dari barang dan jasa diproduksi oleh sumber daya di dalam suatu negara selama jangka waktu tertentu yang biasanya satu tahun. Sementara menurut Badan Pusat Statistik (2020) nilai barang dan jasa dalam suatu negara yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha atau unit ekonomi adalah Produk Domestik Bruto. Kondisi ekonomi dari suatu negara dapat dilihat dari laju pertumbuhan PDB atas dasar harga konstan dan distribusi PDB atas dasar harga berlaku. PDB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang menggunakan harga yang berlaku di satu tahun tertentu. Sedangkan PDB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dengan menggunakan harga pada tahun berjalan (Badan Pusat Statistik, 2020). Berikut ini data PDB lapangan usaha yang mengalami penurunan menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2020:

Tabel 1.1
Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDB menurut Lapangan Usaha

Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan PDB (Atas Dasar Harga Konstan tahun 2010)			Distribusi PDB (Atas Dasar Harga Berlaku tahun 2020)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	5,68%	5,79%	-10,22%	2,78%	2,78%	2,55%
Transportasi dan Pergudangan	7,05%	9,42%	-15,04%	5,38%	5,57%	4,47%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia

Salah satu lapangan usaha yang mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai tahun 2020 sesuai data diatas adalah penyediaan akomodasi dan makan minum. Menurut tabel diatas, laju pertumbuhan PDB atas dasar harga konstan penyediaan akomodasi dan makan minum mengalami penurunan dari 5,79% di tahun 2019 hingga minus 10,22% di tahun 2020. Lalu distribusi PDB atas dasar harga berlakunya pada lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum mengalami penurunan dari 2,78% di tahun 2019 hingga 2,55% di tahun 2020. Penyediaan akomodasi dan makan minum dibagi menjadi beberapa golongan yaitu: penyediaan akomodasi jangka panjang, penyediaan akomodasi jangka pendek, restoran dan penyediaan makanan keliling, jasa boga untuk *event* tertentu, penyediaan makanan lainnya, dan penyediaan minuman. *Café* merupakan salah satu subgolongan dari lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020). Menurut Atmodjo (2005) *Café* adalah tempat untuk makan dan minum sajian cepat saji dan menyuguhkan suasana santai atau tidak resmi yang menyediakan tempat duduk *indoor* maupun *outdoor* di *café* tersebut.

Ketua Asosiasi *Café* dan Restoran Bandung, Arif Maulana, menyampaikan bahwa sejak tahun 2020 banyak *Café* yang tutup dan melakukan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi. Dari survei ACAR Bandung (Asosiasi *Café* dan Restoran Bandung) yang dilaksanakan pada tanggal 23 Juni 2021 tercatat 52 *Café*

dan restoran di Bandung mengalami penurunan pendapatan. Kebijakan pemerintah yang ditulis pada Instruksi Menteri Dalam Negeri (Imendagri) no.18 tahun 2021 menyatakan bahwa kegiatan restoran baik warung makan, rumah makan, restoran, *café*, pedagang kaki lima, lapak jalanan, baik yang berdiri sendiri maupun di pasar atau pusat perbelanjaan wajib diberlakukan ketentuan tertentu. Ketentuan tersebut antara lain: kapasitas *dine-in* maksimal 25% dari keadaan normal, pembatasan jam operasional sampai dengan pukul 20.00 WIB, layanan *take-away* sesuai pembatasan jam operasional, dan penerapan protokol kesehatan yang lebih ketat. Menurut Ilham Fajri yang merupakan perwakilan Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) kota Bandung diberlakukannya instruksi ini membuat omzet Hotel, Restoran, dan sejenisnya hanya bisa mendapatkan 10% hingga 20% omzet dari keadaan normal. (Susanti, 2021)

Kafe Kurokoffee merupakan salah satu *Café* di Bandung yang masih bertahan dengan situasi tersebut. Kedainya terletak di Jalan Ciumbuleuit No. 130 dan Kota Baru Parahyangan. Menurut pemilik Kafe Kurokoffee, fokus utama dari usaha ini adalah menyajikan menu minuman kopi yang menjadi favorit mahasiswa dalam mengerjakan tugas, mengisi waktu senggang, bercengkrama, dan menikmati kopi. Tenaga kerja yang bekerja di Kafe Kurokoffee secara keseluruhan merupakan karyawan paruh waktu. Pada pandemi COVID-19 kegiatan operasional Kafe Kurokoffee hanya berjalan hingga 25% dari keadaan normal. Hal ini menyebabkan Kafe Kurokoffee mengalami penurunan pendapatan sebesar 5% hingga 10% pada tahun 2020.

Penulis mendapatkan kesempatan melakukan wawancara dengan Manajer Kafe Kurokoffee dan memperoleh informasi sebagai berikut. Beliau terpaksa melakukan pemotongan jumlah karyawan paruh waktu untuk menangani permasalahan yang terjadi akibat dari pandemi COVID-19. Kebijakan yang dilakukan oleh Manajer Operasional Kafe Kurokoffee tersebut bertujuan untuk mengurangi biaya tenaga kerja paruh waktu yang berlebih dan mengupayakan keberlangsungan perusahaan. Sebelumnya ada 40 karyawan paruh waktu yang bekerja di Kafe Kurokoffee. Menurutnya jumlah karyawan dinilai terlalu banyak dan tidak bisa terkontrol ketika perusahaan hanya bisa beroperasi 25% dari keadaan normal. Sehingga, pada pertengahan 2020 Kurokoffee memutuskan hubungan kerja sebanyak

30 karyawan paruh waktunya. Saat ini, karyawan paruh waktu yang bekerja hanya 10 orang. Alasan mengapa beliau mempertahankan 10 orang tersebut karena mereka menunjukkan komitmen bekerja di Kafe Kurokoffee. Mereka terlihat tepat waktu dalam bekerja dan disiplin dalam memenuhi standar-standar yang telah dibuat perusahaan. Karyawan paruh waktu Kafe Kurokoffee seringkali secara antusias menghampiri karyawan senior yang telah memiliki pengalaman di bidang barista untuk meminta saran dan belajar meracik kopi dengan tujuan tidak merusak standar perusahaan dan memiliki kemampuan optimal untuk perusahaan. Selain itu, pada saat kegiatan operasional, karyawan paruh waktu yang bekerja di Kafe Kurokoffee sering melatih kemampuannya dalam meracik kopi. Adapun satu karyawan yang sengaja mengikuti kursus untuk mendalami kopi dengan tujuan memberikan kepuasan kepada konsumen dalam kemampuannya. Mereka secara inisiatif melakukan hal tersebut untuk mencapai impiannya masing-masing.

Karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di perusahaan Indonesia diikat oleh perjanjian kerja/kontrak kerja yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perjanjian kerja/Kontrak kerja tersebut menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dibagi menjadi 4 yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Kontrak Karyawan Paruh Waktu, dan *Outsourcing*. Kontrak kerja/perjanjian kerja yang diikatkan Kurokoffee kepada karyawannya saat ini adalah Kontrak Karyawan Paruh Waktu. Berdasarkan penjelasan Pasal 16 Ayat 1 Rancangan Peraturan Pemerintah yang merupakan revisi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, yang dimaksud dengan “bekerja paruh waktu” adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu (Kementrian Ketenagakerjaan, 2020).

Kebanyakan orang menilai bahwa karyawan paruh waktu memiliki komitmen organisasi yang rendah (Kropf, 1998; Blenkinsopp & Scurry, 2007). Dari sisi karyawan, pekerjaan paruh waktu seringkali tidak dipandang karena kurang bermanfaat untuk kemajuan karir seseorang (McDonald *et al.*, 2009). Sedangkan menurut Clinebell & Clinebell (2007), komitmen organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, belum dapat disimpulkan secara jelas apakah karyawan paruh waktu tersebut memang kurang berkomitmen atau kurang dilibatkan di dalam perusahaan. Selanjutnya Whittock *et al.* (2002)

menyampaikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi disebabkan oleh kebijakan perusahaan dalam melibatkan keluarga karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Sebagian besar perusahaan sadar bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat (Pratikna & Gamayanto, 2017). Dalam pengelolaan sumber daya manusia ada perbedaan biaya yang dikeluarkan dalam merekrut karyawan *full-time* dan *part-time*. Biaya yang dikeluarkan untuk karyawan *full-time* merupakan gaji yang cukup tinggi dan biaya perekrutan yang tinggi. Sementara karyawan *part-time* atau paruh waktu memiliki biaya yang lebih rendah karena gajinya lebih fleksibel dan perekrutannya tidak mengeluarkan biaya yang tinggi. Pelatihan karyawan paruh waktu juga memiliki biaya yang rendah karena mereka dapat belajar lebih cepat dibandingkan karyawan *full-time*. Oleh karenanya, karyawan paruh waktu menjadi bagian yang sangat penting bagi berbagai keuntungan dalam kompetitif bisnis dan keberlanjutan bisnis (Blenkinsopp & Scurry, 2007). Sehingga, pengelolaan sumber daya manusia pada karyawan paruh waktu menjadi penting bagi perusahaan.

Motivasi menjadi sebuah upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam mengembangkan potensi karyawan dengan cara memberikan dorongan kepada mereka untuk bekerja dengan kemampuan dan keterampilan yang maksimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Manajer dan peneliti pada bidang kajian manajemen kurang memiliki pengetahuan tentang praktik motivasi yang relevan untuk karyawan paruh waktu walaupun ketergantungan perusahaan terhadap karyawan paruh waktu meningkat (Rotchford & Roberts, 1982; Stamper & Van Dyne, 2003). Motivasi dapat bermanfaat dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan (Varma, 2017; Galli, 2020) dan menurunkan tingkat *turnover* (Zhu *et al.*, 2019). Rendahnya motivasi kerja menjadikan individu dengan kualitas tinggi memiliki kinerja buruk, begitu pula sebaliknya ketika motivasi kerja tinggi mampu menjadikan individu dengan kemampuan standar memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut berarti bahwasannya motivasi mampu menguatkan atau melemahkan relasi kinerja karyawan (Buhler, 2004; Kuswati, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Grant (2011) motivasi meningkatkan hasil yang dibuat oleh karyawan. Grant juga menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan

terorientasi kepada otonomi dan lebih ingin terjun lebih dalam kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki *willingness to work* yang tinggi walaupun perusahaan mengalami krisis ekonomi (Pouchova, 2011). Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi dapat bermanfaat bagi perusahaan seperti pada halnya meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, membuat karyawan menjadi memiliki inisiatif terjun ke dalam otonomi perusahaan serta memiliki *willingness to work* dalam kondisi perusahaan yang mengalami krisis sekalipun, dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover* dalam perusahaan.

Selain motivasi, *self-leadership* juga menjadi cara dalam mengembangkan potensi karyawan. *Self-leadership* merupakan upaya memberikan pengaruh bagi diri sendiri dalam memberi kontribusi optimal untuk memperbaiki pekerjaan (Neck dan Manz, 2011). *Self-leadership* yang tinggi akan menumbuhkan besarnya motivasi bekerja dan kinerja karyawan (Anderssen *et al*, 2012; Warwer, 2013; Sarmawa *et al.*, 2019; Irakoze, 2018). *Self-leadership* juga mampu meningkatkan komitmen organisasi (Phil-Thingvad, 2014), pengendalian diri (Müller dan Niessen, 2017), dan bangkit dari kegagalan (Boss dan Sims Jr, 2008). Namun, perlu ada dorongan dan pedoman untuk membentuk *self-leadership* karyawan. Dengan terbentuknya *self-leadership*, pegawai memiliki pengarahan terhadap diri individu dan dorongan internal yang diperlukan untuk berperilaku seperti yang diinginkan (Robbins, 2006). Maka dapat disimpulkan *self-leadership* bermanfaat bagi perusahaan dalam memberikan keuntungan seperti peningkatan komitmen organisasi, berkontribusi optimal sehingga meningkatkan kinerja, mampu bangkit dari kegagalan dan memperbaiki pekerjaan, serta mampu mengendalikan diri dengan baik dalam pekerjaan. Sehingga motivasi kerja dan *self-leadership* menjadi penting bagi perusahaan.

Objek yang diteliti pada sebagian besar penelitian sebelumnya yang ditemukan penulis merupakan perusahaan jasa. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian-penelitian tersebut adalah karyawan paruh waktu yang berhadapan langsung dengan konsumen. Berdasarkan fenomena yang disampaikan sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mencapai

target dan pembelajaran secara kontinu. Karyawan paruh waktu Kurokoffee secara mandiri berusaha untuk memiliki kemampuan optimal untuk memuaskan setiap pelanggannya. Usaha karyawan paruh waktu Kafe Kurokoffee tersebut adalah secara mandiri bertanya kepada karyawan paruh waktu senior yang berpengalaman terhadap meracik kopi, melatih kembali kemampuannya dalam meracik kopi, dan secara mandiri mengikuti kursus pelatihan meracik kopi dengan tujuan memiliki kemampuan yang optimal sesuai standar perusahaan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa karyawan paruh waktu Kurokoffee berupaya memiliki kemampuan optimal untuk mencapai target yaitu memuaskan setiap pelanggan di Kafe Kurokoffee. Sikap antusias karyawan dalam mengembangkan dirinya secara kontinu dan berupaya memiliki kemampuan optimal dapat dikaitkan dengan dimensi *need for achievement* pada motivasi kerja. Selain itu, sikap ingin mewujudkan impian dapat dikaitkan dengan dimensi *behavior focused strategy* pada *self-leadership*. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN *SELF-LEADERSHIP* PADA KARYAWAN PARUH WAKTU KAFE KUROKOFFEE BANDUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar penjelasan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan paruh waktu yang berada pada Kafe Kurokoffee Bandung?
2. Bagaimana *self-leadership* karyawan paruh waktu Kafe Kurokoffee di Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar penjelasan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan paruh waktu yang bekerja di Kafe Kurokoffee Bandung.
2. Mengetahui *self-leadership* karyawan paruh waktu yang bekerja di Kafe Kurokoffee Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Data yang didapat dari hasil penelitian dapat diolah dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk keputusan dalam menentukan kebijakan *Human Resource Development* perusahaan dalam membangun motivasi kerja dan *self-leadership* karyawan. Selain itu, pemilik usaha dapat mengetahui fenomena yang terjadi dalam perusahaannya.

2. Bagi karyawan

Karyawan bisa mengetahui fenomena yang terjadi pada perusahaan, mengembangkan diri, serta ikut aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan bersama dan menjadikan Kafe Kurokoffee tempat bekerja yang lebih baik.

3. Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan agar penelitian ini menjadi wawasan dan peningkatan ilmu pengetahuan pembaca terutama tentang praktik dari *Human Resource Management* bagian *Work Motivation* (Motivasi Kerja) dan *Self-Leadership* (Kepemimpinan Diri).

1.5 Kerangka Pemikiran

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif bagi perusahaan. Salah satu manfaat adanya motivasi kerja dapat membuat karyawan lebih produktif, kreatif, dan inovatif (Varma, 2017; Galli, 2020). Lalu, motivasi juga memberikan peningkatan pada komitmen organisasi karyawan sehingga tingkat *turnover* di dalam perusahaan menjadi rendah (Zhu *et al.*, 2019). Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan terjun lebih dalam kepada otonomi perusahaan. Sikap tersebut membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghindari hal-hal seperti kecelakaan kerja agar kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan lebih optimal (Grant, 2011; Kuswati, 2020). Penelitian Pouchova (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan *willingness to work* karyawan pada saat perusahaan terdampak krisis ekonomi. Sehingga berdasarkan penelitian

sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja memiliki dampak positif bagi perusahaan.

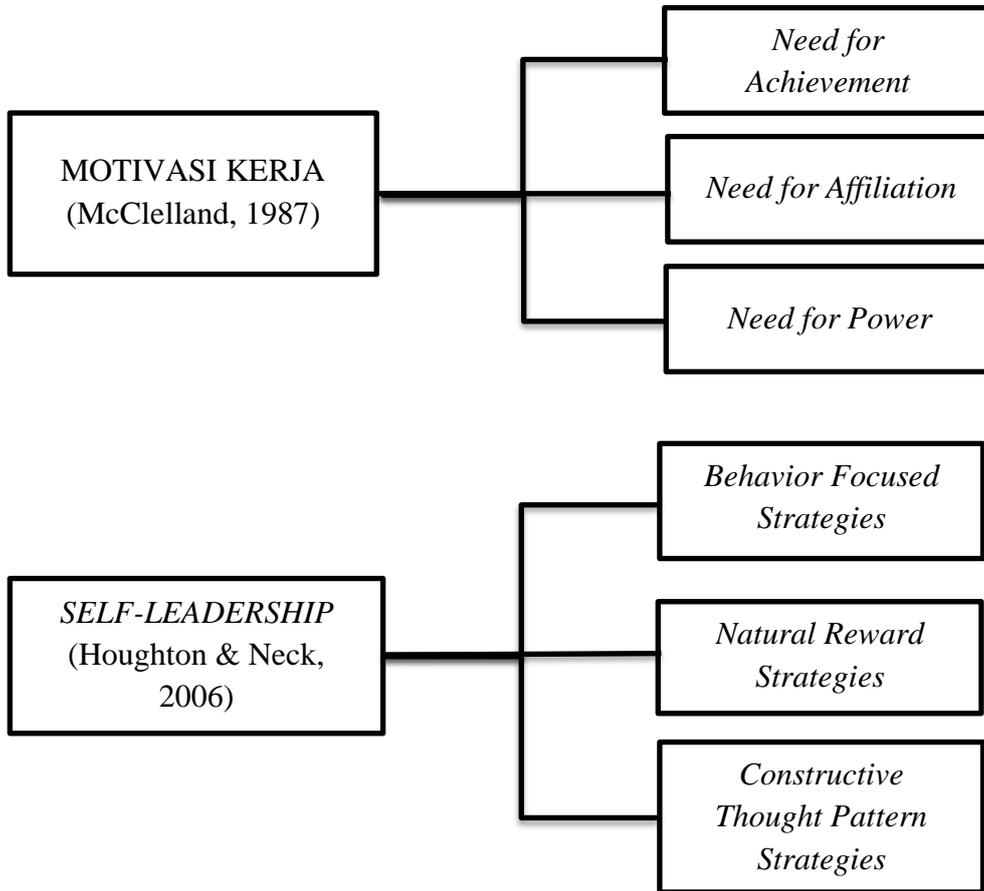
Motivasi adalah sebuah dorongan dimana seseorang berusaha dan bekerja keras dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja karyawan terdiri dari tiga jenis kebutuhan yaitu: *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, dan *Need for Power*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan peluang bagi perusahaan dalam mengelola potensi yang dimiliki karyawan dan dimanfaatkan bergantung pada situasi tertentu (McClelland, 1987).

Self-leadership mampu meningkatkan potensi individu karyawan dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya (Ugoani, 2021). Tingkat *self-leadership* yang tinggi dapat membuat karyawan ingin bekerja secara maksimal dan berperilaku secara profesional di dalam pekerjaan (Phil-Thingvad, 2014; Müller *et al.*, 2017; Irakoze *et al.*, 2018; Sarmawa *et al.*, 2019). Tidak hanya itu, *self-leadership* mampu membangkitkan individu yang mengalami kegagalan dalam pencapaian pribadinya di dalam pekerjaan (Boss & Sims Jr, 2008). Dengan pernyataan dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* menguntungkan perusahaan. Kesimpulan dari pernyataan penelitian sebelumnya, *self-leadership* juga merupakan salah satu hal yang memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Houghton dan Neck (2006) kapabilitas individu dalam mempengaruhi hingga memotivasi pola pikir serta perilaku guna meraih tujuan dan keinginan merupakan makna dari *self-leadership*. *Self-leadership* memiliki beberapa dimensinya yaitu: *behavioral-focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies*. Dimensi-dimensi ini memperlihatkan bagaimana pola pikir seseorang pada saat melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan pribadinya (Houghton & Neck, 2006).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti menggambarkan konsep penelitian motivasi kerja dan *self-leadership* karyawan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Konseptual



Sumber: Olahan Penulis, 2021