

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Egosentris, Penerapan Kebijakan Berlebihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Fork Solo

Yosep Dwi Cristian¹, Suprayitno²
Universitas Kristen Teknologi Solo, Indonesia
yosepdwicristianmnj@gmail.com¹

Submitted: 11th June 2026 | **Edited:** 23rd August 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Cristian, Y. D., & Suprayitno, S. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Egosentris, Penerapan Kebijakan Berlebihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Fork Solo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1775-1783.

ABSTRACT

This study examines the effect of egocentric leadership style, excessive policy implementation, and work environment on employee performance at Café Fork Solo. In the service industry, particularly the café sector, employee performance plays a crucial role in maintaining service quality and customer satisfaction. However, leadership approaches and internal policies often create challenges that may influence employee productivity. The objective of this research is to analyze both partial and simultaneous effects of egocentric leadership style, excessive policies, and work environment on employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through online questionnaires distributed to 40 employees using a Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26, supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that egocentric leadership style has a positive and significant effect on employee performance, indicating that firm and centralized leadership can improve work effectiveness. Excessive policies do not have a significant effect, suggesting that employees tend to adapt to strict regulations. Meanwhile, the work environment has a positive and significant influence, confirming that a conducive environment enhances productivity. Simultaneously, all independent variables significantly affect employee performance, with an Adjusted R² value of 0.639, meaning 63.9% of performance variation is explained by the model.

Keywords: Egocentric Leadership, Excessive Policy, Work Environment, Employee Performance, HR Management

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk perusahaan di sektor jasa, pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia. Kepemimpinan menjadi faktor kunci karena berfungsi sebagai proses memengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Primandaru & Kairupan, 2024). Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Hundie & Habtewold, 2024). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan penurunan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan

temuan empiris yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan (Primandaru & Kairupan, 2024).

Dalam kajian manajemen, terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik berbeda, salah satunya adalah kepemimpinan *laissez-faire*. Gaya ini memberikan kebebasan yang luas kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugasnya. Secara teoritis, pendekatan ini dapat meningkatkan kreativitas, kemandirian, serta rasa tanggung jawab individu (Zhang et al., 2023). Namun, di sisi lain, lemahnya kontrol dan kurangnya arahan dari pemimpin berpotensi menyebabkan ketidakjelasan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan di antara anggota organisasi, terutama bagi karyawan yang membutuhkan arahan yang jelas dalam bekerja. Temuan Melia (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terlalu longgar dapat mengakibatkan organisasi kehilangan arah serta menurunnya efektivitas kerja. Hasil penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan *laissez-faire* sangat bergantung pada kondisi organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik bawahan (Hasanah et al., 2026; Zhang et al., 2023).

Berbeda dengan *laissez-faire*, gaya kepemimpinan egosentris cenderung berpusat pada kekuasaan pemimpin, di mana pengambilan keputusan dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan. Secara konseptual, gaya ini memang memungkinkan proses pengambilan keputusan yang cepat, tetapi berisiko menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan. Minimnya partisipasi dan komunikasi dua arah dapat menurunkan motivasi, meningkatkan ketidakpuasan kerja, serta melemahkan komitmen organisasi (Primandaru & Kairupan, 2024). Dengan demikian, baik gaya kepemimpinan yang terlalu bebas maupun yang terlalu otoriter memiliki potensi permasalahan jika tidak diterapkan secara proporsional.

Dalam konteks industri food and beverage (F&B), khususnya pada usaha kafe, peran kepemimpinan menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta kualitas pelayanan. Industri kafe di Kota Solo, termasuk Cafe Fork, menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi seiring dengan pertumbuhan jumlah pelaku usaha di sektor tersebut. Perubahan tren konsumen yang dinamis juga menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat. Dalam situasi ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan operasional, karena secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan (Hundie & Habtewold, 2024).

Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga oleh kebijakan operasional yang diterapkan oleh manajemen. Penerapan kebijakan yang terlalu ketat sering kali dimaksudkan untuk menjaga standar kualitas dan disiplin kerja. Akan tetapi, jika kebijakan tersebut tidak disesuaikan dengan kondisi lapangan, justru dapat menghambat fleksibilitas dan kreativitas karyawan. Karyawan menjadi kurang memiliki ruang untuk berinovasi dan cenderung bekerja secara mekanis, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat menurun. Kondisi ini menunjukkan adanya dilema antara kebutuhan akan kontrol organisasi dan kebutuhan akan otonomi karyawan.

Fenomena yang terjadi di Cafe Fork Solo menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan penerapan kebijakan operasional. Gaya kepemimpinan yang cenderung egosentris berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, sementara kebijakan yang berlebihan dapat membatasi ruang gerak karyawan. Kombinasi kedua faktor tersebut diduga memiliki

pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara lebih mendalam pengaruh gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan egosentris dan *laissez-faire*, serta penerapan kebijakan operasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen Cafe Fork Solo dalam menentukan strategi kepemimpinan dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor internal organisasi seperti kepemimpinan, kebijakan perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam industri jasa seperti sektor food and beverage, kinerja karyawan menjadi faktor utama karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, menjaga kualitas produk, serta beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan konsumen. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan faktor manajemen memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas (Sinaulan & Aulia, 2022).

Gaya kepemimpinan egosentris merupakan bentuk perilaku kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pusat pengambilan keputusan, di mana kepentingan, pandangan, dan kehendak pemimpin lebih dominan dibandingkan keterlibatan anggota organisasi. Konsep ini memiliki keterkaitan dengan karakteristik kepemimpinan *narsistik* (*narcissistic leadership*) dan kepemimpinan destruktif yang ditandai dengan kecenderungan pemimpin mengutamakan pencapaian pribadi, kontrol yang tinggi, serta rendahnya keterbukaan terhadap masukan bawahan. Pemimpin dengan karakter egosentris dapat memberikan dampak positif apabila mampu memberikan keputusan yang cepat, ketegasan, serta arah kerja yang jelas. Namun, apabila diterapkan secara berlebihan, gaya tersebut dapat menyebabkan rendahnya partisipasi karyawan, menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan menciptakan hubungan kerja yang kurang harmonis. Oleh karena itu, pengaruh gaya kepemimpinan egosentris terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana perilaku kepemimpinan tersebut diterapkan dalam lingkungan organisasi (Braun, 2021).

Penerapan kebijakan berlebihan mengacu pada kondisi ketika aturan, prosedur, atau standar kerja diterapkan secara terlalu ketat sehingga membatasi fleksibilitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kebijakan organisasi pada dasarnya diperlukan untuk menjaga konsistensi, kedisiplinan, dan kualitas kerja, tetapi penerapan yang tidak mempertimbangkan kondisi operasional dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan. Kebijakan yang terlalu membatasi dapat mengurangi kreativitas, memperlambat proses pengambilan keputusan, serta membuat karyawan merasa kurang memiliki otonomi dalam bekerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kebijakan organisasi perlu diseimbangkan antara kebutuhan kontrol perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk memiliki ruang dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian mengenai kebijakan

organisasi menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dan diterima oleh karyawan (Medina-Garrido et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang mencakup kondisi fisik maupun psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta menurunkan produktivitas karyawan. Dalam industri kafe yang memiliki aktivitas operasional cepat dan berorientasi pada pelayanan pelanggan, lingkungan kerja menjadi faktor penting karena karyawan membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan dukungan antaranggota tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu dalam organisasi (Sinaulan & Aulia, 2022; Wibowo & Cahyanti, 2022).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antara gaya kepemimpinan egosentris, penerapan kebijakan berlebihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui peran faktor organisasi dalam membentuk perilaku kerja individu. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana karyawan diarahkan dan diperlakukan oleh pemimpin, sedangkan kebijakan organisasi menentukan batasan serta ruang gerak karyawan dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Kepemimpinan yang diterapkan secara tepat, kebijakan yang proporsional, serta lingkungan kerja yang kondusif secara teoritis mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan egosentris, penerapan kebijakan berlebihan, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Cafe Fork Solo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah Café Fork Solo yang berlokasi di Jl. Menteri Supeno No.19, Manahan, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan Café Fork Solo yang telah bekerja minimal lima bulan. Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarkan kepada responden.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa jawaban deskriptif responden terkait variabel gaya kepemimpinan egosentris, kebijakan berlebih, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang kemudian dikonversi menjadi data kuantitatif menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Data kuantitatif berupa skor hasil pengisian kuesioner yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Sumber data meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang berasal dari literatur, jurnal ilmiah, dan publikasi akademik yang relevan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Café Fork Solo sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampel jenuh (sensus), di mana sebagian besar populasi dijadikan sampel. Dari total populasi tersebut, diperoleh 40 responden yang mengisi kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan egosentris (X1), kebijakan berlebihan (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu kuesioner sebagai instrumen utama, wawancara sebagai data pendukung untuk memperdalam informasi, serta studi pustaka untuk memperoleh landasan teoritis. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$.

Sebelum analisis data dilakukan, model diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, serta uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik.

Teknik analisis data menggunakan bantuan software SPSS versi 26.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, sedangkan analisis induktif menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan egosentris (X1), kebijakan berlebihan (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat karena terdapat hubungan yang signifikan antara skor item dengan skor total. Dengan demikian, seluruh indikator dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan tanpa perlu ada item yang dieliminasi, sehingga instrumen penelitian dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya di Café Fork Solo secara akurat.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu gaya kepemimpinan egosentris sebesar 0,964, kebijakan berlebihan sebesar 0,913, lingkungan kerja sebesar 0,928, dan kinerja karyawan sebesar 0,916. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi, sehingga jika pengukuran dilakukan berulang kali dalam kondisi yang sama akan menghasilkan data yang relatif stabil. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam analisis penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,079 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini berarti data telah memenuhi salah

satu syarat penting dalam analisis regresi, sehingga model yang digunakan tidak mengalami penyimpangan distribusi dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan egosentris sebesar 0,407, kebijakan berlebihan sebesar 0,409, dan lingkungan kerja sebesar 0,527, yang semuanya lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF masing-masing sebesar 2,458; 2,444; dan 1,899 yang berada di bawah 10. Hal ini berarti tidak terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya secara independen terhadap kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan egosentris sebesar 0,987, kebijakan berlebihan sebesar 0,607, dan lingkungan kerja sebesar 0,243, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan, sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan dapat menghasilkan estimasi yang lebih akurat.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,571 yang berada di antara -2 hingga +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara residual pada periode yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan egosentris memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi sifat dominan dan tegas pimpinan maka kinerja karyawan cenderung meningkat karena adanya tekanan kerja yang mendorong kedisiplinan. Sementara itu, variabel kebijakan berlebihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,830 yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa kebijakan terlalu banyak dan membebani, hal tersebut tidak memengaruhi hasil kerja mereka. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 23,965, yang berarti variabel gaya kepemimpinan egosentris, kebijakan berlebihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara keseluruhan dan layak digunakan dalam analisis.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,639, yang berarti sebesar 63,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan egosentris, kebijakan berlebihan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi

kerja, kompensasi, atau faktor individu lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat variabel lain yang belum diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan egosentris, kebijakan berlebihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Validitas instrumen menunjukkan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan konsep variabel yang diteliti, sedangkan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur fenomena penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan Café Fork Solo yang diperoleh melalui kuesioner dapat dipercaya untuk menggambarkan kondisi organisasi. Menurut Hair et al. (2019), kualitas instrumen penelitian menjadi aspek penting dalam penelitian kuantitatif karena instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang lebih akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis, sehingga hubungan antarvariabel dapat diinterpretasikan dengan baik. Tidak ditemukannya permasalahan distribusi data, hubungan antarvariabel independen yang berlebihan, maupun ketidakkonsistenan varians residual menunjukkan bahwa model penelitian mampu memberikan gambaran hubungan yang sesuai antara faktor kepemimpinan, kebijakan organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa faktor internal organisasi memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku dan hasil kerja karyawan. Menurut Sekaran dan Bougie (2019), pengujian asumsi dalam analisis regresi diperlukan untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak mengalami penyimpangan yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial, gaya kepemimpinan egosentris terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karakter pemimpin yang memiliki kendali kuat, ketegasan dalam mengambil keputusan, serta kemampuan memberikan arahan yang jelas dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan terarah. Meskipun gaya kepemimpinan yang terlalu berpusat pada pemimpin dapat memiliki risiko terhadap hubungan interpersonal, dalam konteks tertentu seperti industri kafe yang membutuhkan kecepatan operasional dan ketepatan pelayanan, kepemimpinan yang tegas dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa perilaku pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk motivasi dan perilaku kerja karyawan, terutama ketika pemimpin mampu memberikan struktur kerja yang jelas (Hoch et al., 2018). Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang baik, serta dukungan organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik (Kwon & Kim, 2020).

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan berlebihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan aturan atau kebijakan yang dianggap ketat belum tentu secara langsung menurunkan kualitas kerja karyawan, karena karyawan dapat melakukan penyesuaian

terhadap tuntutan organisasi selama kebijakan tersebut masih dapat dipahami dan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam konteks Café Fork Solo, karyawan kemungkinan telah terbiasa dengan standar operasional dan aturan kerja yang berlaku sehingga kebijakan tersebut tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja mereka. Secara simultan, ketiga variabel penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara gaya kepemimpinan, sistem kebijakan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini mendukung konsep manajemen sumber daya manusia bahwa pencapaian kinerja optimal membutuhkan keselarasan antara faktor kepemimpinan, sistem organisasi, dan kondisi psikologis maupun sosial karyawan (Armstrong & Taylor, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Café Fork Solo dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan egosentris dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa karakter pemimpin yang memiliki kendali kuat, ketegasan, serta kemampuan mengarahkan pekerjaan dapat memberikan dorongan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan operasional tinggi seperti industri kafe, keberadaan pemimpin yang mampu memberikan arahan dan keputusan secara jelas masih memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas karyawan. Namun, penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada dominasi tetap perlu diseimbangkan dengan komunikasi dan keterlibatan karyawan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan kerja dalam jangka panjang.

Selain faktor kepemimpinan, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta kondisi organisasi yang mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Sementara itu, keberadaan kebijakan yang dianggap berlebihan tidak selalu menjadi hambatan utama bagi kinerja karyawan selama kebijakan tersebut masih dapat diterima dan dijalankan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Implikasi dari penelitian ini adalah manajemen Café Fork Solo perlu menjaga keseimbangan antara kebutuhan pengendalian organisasi dan fleksibilitas karyawan, dengan mengembangkan pola kepemimpinan yang tegas namun tetap terbuka, menerapkan kebijakan secara proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Braun, S. (2021). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100792. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100792>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasanah, N., Fiqriyah, F., Azzahra, R. S., Atthar, A. D. R., & Safuan. (2026). *Laissez-Faire Leadership Style and its Implications on the Work Environment and Employee Performance in Public Organizations (A Study at the DKI Jakarta*

- Education Office*). Jurnal Indonesia Sosial Sains, 7(1), 161–166. <https://doi.org/10.59141/jiss.v7i1.2169>
- Hasanah, N., Fiqriyah, F., Sallza Azzahra, R., Dhia Rizki Atthar, A., & Safuan, S. (2026). *Laissez-Faire Leadership Style and Its Implications on the Work Environment and Employee Performance in Public Organizations (A Study at the DKI Jakarta Education Office)*. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 7(1), 161–166. <https://doi.org/10.59141/jiss.v7i1.2169>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (2024). *The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance: The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia*. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 67–82. <https://doi.org/10.2147/JHL.S450077>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrated literature review of employee engagement and its implications in human resource development. *Human Resource Development Review*, 19(2), 1–30. <https://doi.org/10.1177/1534484320913659>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1–15.
- Primandaru, N., & Kairupan, D. J. I. (2024). *Leadership Styles and Change Readiness: Improving Employee Performance During the COVID-19 Pandemic*. *Jurnal Economia*, 20(2), 287–298. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i2.43870>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Sinaulan, J. H., & Aulia, H. (2022). Effect of work environment and communication on employee performance at PT Aryan Indonesia. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 34–46. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.174>
- Wibowo, R., & Cahyanti, M. M. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 46–55. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12772>
- Zhang, J., Wang, Y., & Gao, F. (2023). *The dark and bright side of laissez-faire leadership: Does subordinates' goal orientation make a difference?* *Frontiers in Psychology*, 14, 1077357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1077357>