Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Mitra Jaya Sentosa

Muh. Hamzah¹, M.Yoga Pratama², Alfian Firdaus³, Moh.Syaiful Rizal⁴ M Iqbal Arisandi⁵

hamzah@unuja.ac.id, yogapratama6713@gmail.com, alfanfirdaus2003@gmail.com, 3,syaifulrizal698@gmail.com, iqbalarisandi641@gmail.com

1. Jurusan Ekonomi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Nurul Jadid
2. Jurusan Ekonomi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Nurul Jadid
3. Jurusan Ekonomi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Nurul Jadid
4. Jurusan Ekonomi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Nurul Jadid
5. Jurusan Ekonomi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Nurul Jadid

Abstract

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, dan manajemen yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini adalah demokratis, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggali fakta-fakta mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan partisipasi aktif karyawan dalam keputusan berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Namun, pemimpin juga menghadapi kendala, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Upaya pemimpin dalam mengatasi kendala termasuk pemberian gaji yang sesuai, komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Demokratis, Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. SDM dianggap sebagai aset utama yang mendukung kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat vital, karena tanpa pengelolaan SDM yang baik, suatu organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan mencapai tujuannya, meskipun sumber daya lainnya telah terpenuhi dengan baik. Kualitas SDM berperan sangat penting dalam pembangunan nasional, dan oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor utama dalam kesuksesan organisasi (Setiawan, 2023).

Karyawan sebagai bagian dari SDM memiliki tugas untuk mendukung keberhasilan perusahaan dengan bekerja, berperilaku, dan melaksanakan peran atau tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain peran karyawan, peran seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2022), pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang yang dipimpinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Simamora (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok karyawan. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat dan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi (Kreitner et al., 2024). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Kepemimpinan yang efektif adalah faktor penentu dalam kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau usaha. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu upaya pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan mengidentifikasi kekurangan dalam kinerja tersebut. Pemimpin dapat melakukan ini melalui informasi dan data yang dikumpulkan mengenai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta melalui

pemahaman terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan yang dapat menurunkan kinerjanya. Untuk itu, diperlukan tindakan lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja dan mengatasi masalah tersebut. Peningkatan dan pengembangan SDM dilakukan melalui pembinaan, pembelajaran, dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan merupakan langkah operasional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu, guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi (Sutrisno, 2023).

PT. Tri Mitra Jaya Sentosa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang, dan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan manajemen yang handal. Hal ini karena manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam kelancaran operasional perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Tri Mitra Jaya Sentosa adalah pentingnya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin Pt. Tri Mitra Jaya Sentosa. Berdasarkan data yang diperoleh, perusahaan ini sangat bergantung pada peran seorang pemimpin, yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang sesuai sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal, memberikan kontribusi besar kepada karyawan.

2. Tinjauan pustaka

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam berinteraksi, mengarahkan, dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Northouse (2022), gaya kepemimpinan meliputi cara pemimpin memberikan arahan, menginspirasi, dan memotivasi karyawan, yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang adaptif dalam memilih gaya kepemimpinan berdasarkan kebutuhan situasional akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) adalah sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Orientasi pada tujuan, Tanggung jawab atas pekerjaan.

Menurut Thoha (2013:p,49), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai dan

Sagala (2013:p,42) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Thoah (2013:p,49) jenis-jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealism tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa, menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

2. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah **penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif** Menurut Sugiyono (2016), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial atau kondisi yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari melalui pendekatan yang lebih mendalam dan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau peristiwa yang terjadi di lapangan secara mendalam dan komprehensif. Fokus penelitian ini adalah untuk menggali dan mengungkapkan fakta-fakta yang ada saat ini mengenai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam dinamika sosial dan perilaku dalam konteks organisasi, tanpa berfokus pada angka atau statistik, melainkan lebih pada makna yang muncul dari interaksi dan pengalaman individu yang terlibat.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk **mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang ada pada saat ini**, khususnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian menyimpulkan temuan-temuan yang dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang cara meningkatkan kinerja dalam organisasi melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini akan berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang tercermin dalam hasil kerja dan produktivitas mereka.

Melalui pendekatan ini, peneliti akan menggali data kualitatif yang bersumber dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengoptimalkan manajemen kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil dan pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tri Mitra Jaya Sentosa

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan ini menerapkan **gaya kepemimpinan demokratis** dalam mengelola karyawan. Pemimpin di perusahaan ini cenderung mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pemimpin berusaha untuk melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan dengan meminta masukan dan pertimbangan dari

mereka, meskipun keputusan akhir tetap diambil oleh pemimpin. Dalam hal ini, keputusan yang melibatkan semua pihak akan diambil melalui diskusi bersama, sementara untuk masalah yang lebih sederhana atau sensitif, pemimpin mengambil keputusan secara langsung.

Pemimpin juga memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan kebebasan bagi mereka untuk mengungkapkan pendapat, serta melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan. Komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam kepemimpinan ini, karena pemimpin yang baik harus mampu berinteraksi dengan karyawan secara terbuka dan efektif. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan sangat penting, meskipun terdapat beberapa kendala komunikasi terkait batasan etika yang kurang jelas di beberapa situasi.

Secara keseluruhan, pemimpin di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa memiliki perilaku yang positif, mampu memberikan masukan dan menerima masukan dari bawahannya. Hal ini tercermin dalam cara pemimpin memberikan tugas, berkomunikasi, membimbing, menegur, memberikan sanksi, serta memberikan apresiasi atas kinerja yang baik.

2. Kinerja Karyawan PT. Tri Mitra Jaya Sentosa

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian sasaran dan membantu perusahaan merencanakan kebijakan-kebijakan yang diperlukan. Berikut adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa:

1. **Kuantitas Kinerja:** Pengukuran kinerja berdasarkan kuantitas mengacu pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Setiap karyawan diberikan target waktu untuk menyelesaikan tugas yang diemban. Pemimpin di perusahaan ini sudah memiliki tolok ukur waktu untuk masing-masing pekerjaan, meskipun ada kendala dalam mencapai target karena beban kerja yang cukup tinggi.
2. **Kualitas Kinerja:** Kualitas hasil kerja karyawan sudah cukup baik, meskipun belum mencapai 100%. Perusahaan berusaha menjaga kualitas melalui komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan untuk menghindari miskomunikasi.
3. **Orientasi pada tujuan:** karyawan fokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka

panjang. Sehingga rencana perusahaan berjalan sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan sesuai anggaran.

4. **Tanggung jawab atas pekerjaan** karyawan PT. Tri Mitra Jaya Sentosa yang memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Mereka memahami peran mereka dalam organisasi dan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang baik dengan cara yang jujur, teliti, dan profesional..
3. Upaya Pemimpin Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pemimpin PT. Tri Mitra Jaya Sentosa telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. **Pemberian Gaji:** Gaji yang diberikan kepada karyawan menjadi salah satu faktor motivasi yang penting. Pemimpin memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.
2. **Komunikasi yang Efektif:** Komunikasi antara pemimpin dan karyawan sangat baik, dengan suasana yang terbuka dan saling mendengarkan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai rekan kerja yang berdiskusi dan berbagi ide dengan karyawan.
3. **Bimbingan dan Arahan:** Pemimpin memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan melalui musyawarah yang melibatkan semua pihak untuk membahas isu-isu penting. Hal ini membantu dalam mempererat hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta mempermudah pemimpin dalam mengetahui keluhan dan kendala yang dihadapi karyawan.
4. **Menciptakan Situasi dan Kondisi Kerja yang Nyaman:** Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
5. **Ketegasan dan Penghargaan:** Pemimpin menegakkan disiplin dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan, namun juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan tersebut berupa imbalan atau apresiasi yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar tetap bersemangat dan meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah. Meskipun keputusan akhir tetap di tangan pemimpin, karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat. Komunikasi yang baik dan interaksi terbuka antara pemimpin dan karyawan menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas (ketepatan waktu), kualitas (hasil kerja yang baik meskipun belum sempurna), orientasi pada tujuan (fokus pada pencapaian sasaran jangka pendek dan jangka panjang), serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa memiliki komitmen tinggi terhadap tugas mereka dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti beban kerja yang tinggi.

Upaya Pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, pemimpin PT. Tri Mitra Jaya Sentosa melakukan berbagai upaya seperti memberikan gaji yang sesuai untuk meningkatkan motivasi, memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan karyawan, memberikan bimbingan dan arahan melalui musyawarah, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menegakkan disiplin dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

Referensi :

- Setiawan, A. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Berthon, J. (2024). *Organizational Behavior: A Global Perspective*. McGraw-Hill Education.

- Simamora, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. Sage Publications.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M., & Scarpello, V. (2020). *Human resource management: A critical approach*. Routledge.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden, Inc.
- Wang, H., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2021). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1093-1119.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Yulk, G. (2010). *Leadership in organizations (7th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Anggita Nurhayati. 2023. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Pengambilan Keputusan Di Rumah Aisyiyah Bojonegoro," no. July. <https://rumah-sakit-aisyiyah-bojonegoro.business.site/>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.