

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEMA SAMUDERA RAYA

Muhammad Ihsan¹, Basuki², Risnawati³

Manajemen, 61210, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
18310042

Manajemen, 61210, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1111066301

Manajemen, 61210, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
006047001

Email : isan.official10@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya. (3) Untuk mengetahui pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi observasi.

Hasil Penelitian menunjukkan : (1) Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan pemimpin PT. Lema Samudera Raya sangat berdampak terhadap kinerja karyawan dan berperan penting terhadap kinerja karyawan, tapi dalam penerepan gaya kepemimpinannya, pemimpin menggunakan gaya delegatif yang pelaksanaannya juga masih belum maksimal dikarenakan pemimpin hanya sedikit melakukan interaksi serta memberikan tanggung jawab kepada karyawan namun hanya sedikit memberikan pengarahan. (2) Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya yaitu mengenai gaji/imbalance yang diberikan masih dibawah dari upah minimum regional setempat dan karyawan yang kurang taat dalam peraturan kantor harus diberikan sanksi yang tegas. (3) Gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya adalah lingkungan kerja yang sudah nyaman, tenang dan apresiasi kepada karyawan dalam bentuk reward dan memberikan masukan serta saran dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) Implementation of the leadership style at PT. Great Ocean Lema. (2) To find out the factors that can hinder the implementation of the leadership style at PT. Great Ocean Lema. (3) To find out the implementation of leadership style can improve employee performance at PT. Great Ocean Lema.

This study uses a qualitative descriptive method, namely field research or to the object of research where data collection is carried out by interviews, observation documentation.

The results of the study show: (1) The leadership style implemented by the leader of PT. Lema Samudera Raya has a great impact on employee performance and plays an important role in employee performance, but in implementing his leadership style, the leader uses a delegative style whose implementation is still not optimal because the leader only interacts a little and gives responsibilities to employees but only provides little direction. (2) The factors that hinder the implementation of the leadership style at PT. Lema Samudera Raya, namely regarding the salary/reward provided which is still below the local regional minimum wage and employees who do not comply with office regulations must be given strict sanctions. (3) The leadership style that can improve employee performance at PT. Lema Samudera Raya is a comfortable, peaceful work environment and appreciation for employees in the form of rewards and providing input and suggestions can improve employee performance and productivity.

Keywords: Leadership Style, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan oleh pemimpin dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan hasil maksimal, maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan – tujuan perusahaan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa “Pemimpin dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah orang-orang yang mampu memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran dan usahanya dalam mentaati semua peraturan dan arahan dari pimpinan perusahaan untuk kemajuan perusahaan”.

Pemimpin memiliki peran yang berpengaruh bagi organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjelaskan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya pemimpin dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang – orang yang ada dalam organisasi.

Menurut Miftah Thoha (2013) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Adapun gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau kelompok dituntut untuk memberikan contoh yang membangun bagi karyawannya agar termotivasi terhadap kinerja bagi perusahaan yang didukung dengan fasilitas-fasilitas organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan salah satu factor penting dalam membangun sebuah kekuatan agar bisa membangun organisasi dan bersaing dengan para kompetitor lain. Seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam memimpin anggotanya di perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu: otoritet, demokrasi dan *laissez faire*.

Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Akdon memberikan Pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya pada lingkungan strategik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2015).

Menurut sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.

Karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan yang diberikan oleh seorang pemimpin, baik tidaknya kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawan melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkannya. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan, karena seorang pemimpin memiliki keinginan pada kelompok orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa, sedemikian rupa sehingga membuat kelompok yang bersedia melakukan apa yang dikehendakinya.

Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima faktor gaya kepemimpinan : gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif, dan gaya pemeliharaan berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karyawan kinerja. Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu mengelola dan mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai ukuran untuk mengembangkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

PT. Lema Samudera Raya merupakan sebuah perusahaan keagenan kapal (*Shipping Agency*) yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan pada PT. Lema Samudera Raya lebih cenderung pada gaya kepemimpinan yang lebih memfokuskan pada hasil yang efektif dan tepat waktu oleh pegawainya.

Dengan kata lain pemimpin ingin para pegawai dapat berkerja dengan hasil yang seefektif mungkin dan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan terkesan kurang memperhatikan terhadap masalah dan hambatan yang dialami oleh masing – masing pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengefektifkan hasil kerja dengan tepat waktu pada PT. Lema Samudera Raya.

Fenomena yang terjadi di atas, diindikasikan sebagai masalah yang dinilai dapat menghambat kinerja pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang efektif dan tepat waktu. Menurut pegawai kinerja efektif dan tepat waktu yang diterapkan pimpinan kepada bawahannya dinilai cukup tinggi, sehingga banyak dari pegawai khususnya pada bagian lapangan tidak mampu mencapai hasil kerja yang efektif dan tepat waktu dengan semaksimal mungkin. Di samping itu juga pimpinan dinilai kurang memperhatikan dan sekaligus kurang aktif dalam memberikan solusi bagaimana para pegawai mampu menghadapi masalah yang terjadi di lapangan, dengan kata lain pimpinan hanya fokus pada hasil kerja yang efektif dan tepat waktu, namun kurang memperhatikan kendala yang muncul dan dihadapi oleh pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang efektif dan tepat waktu itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang ada di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya gaya kepemimpinan dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Lema Samudera Raya**”

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata – kata, gambar, bukan angka – angka. (Damin, 2012). Menurut Moleong (2012), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang di tujuakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena – fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan juni dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Lema Samudera Raya yang beralamat di Jalan Kenari No.08 RT.008 RW.001 Kelurahan Basirih Selatan, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan 70246.

3. Subjek dan Objek Penelitian

1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya.

2) Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Lema Samudera Raya.

4. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.
- 2) Wawancara, Penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.
- 3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan – catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahasan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisi data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan – kegiatan yang berlangsung pada saat ini.

6. Teknik Keabsahan Data

Untuk memperoleh data yang nilai keabsahannya mempunyai validitas maka peneliti melakukan usaha – usaha sebagai berikut :

1) Perpanjangan Kehadiran

Peneliti memperpanjang masa observasi dan wawancara untuk memperoleh data yang valid dari lokasi penelitian. Di sini peneliti tidak hanya sekali dua atau tiga kali datang ketempat yang akan diteliti tetapi peneliti sesering mungkin datang untuk

mendapatkan informasi yang berbeda dari para informan sampai jawaban yang keluar sama persis seperti jawaban yang didapatkan pertama kali.

2) Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain, di luar itu untuk keperluan pengecekan atau suatu perbandingan terhadap data itu. Penelitian berusaha mengkaji dengan mengkaji beberapa sumber dan mengadakan pengecekan hasil penelitian dengan para ahli ekonomi melalui buku – buku ekonomi islam. Secara garis besar triangulasi ada 3 yaitu triangulasi sumber, teknik, dan waktu :

- 1) Triangulasi Sumber adalah teknik untuk menguji kredibilitas data, teknik ini dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari berbagai sumber.
- 2) Triangulasi Teknik adalah teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- 3) Triangulasi Waktu adalah teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara menumpulkan data pada waktu yang berbeda.

3. Pembahasan Teman Sejawat

Peneliti berusaha menguji keabsahan data dengan mengadakan diskusi dengan beberapa teman terutama dengan teman peneliti yang membantu pengumpulan data di lapangan.

ANALISI DAN PEMBAHASAN

1. Analisis

1) Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya

Dalam kaitanya masalah pelaksanaan gaya kepemimpinan di kantor PT. Lema Samudera Raya ini pada dasarnya sudah cukup bagus, hal ini dikarenakan ada beberapa hal sangat positif dari gaya kepemimpinan PT. Lema Samudera Raya yaitu pemimpin tidak pernah memarahi karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin juga masih memberikan saran dan masukan kepada karyawan yang berkerja di lapangan agar pekerjaan karyawan menjadi lebih teliti lagi dan hasil pekerjaan yang lebih bagus lagi.

Gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya lebih cenderung seperti gaya *Delegatif* dimana pemimpin hanya memberikan sedikit perintah, ketika memberikan tugas kepada bawahannya pemimpin menyerahkan tanggung jawab dan melimpahkan masalah pekerjaan kepada karyawan untuk mencari cara mencapai tujuan.

Hubungan dan interaksi karyawan yang baik dengan pemimpin dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi semuanya. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga bagi pemimpin dan perkembangan perusahaan ke depannya. Untuk itu dalam sebuah lingkungan kerja, interaksi karyawan antara pemimpin harus terjaga dengan baik dan komunikasi yang terjalin haruslah berkualitas. Sebab konflik yang terjadi dalam dunia kerja dapat berdampak buruk terhadap produktivitas karyawan. Di mana mereka tidak akan nyaman untuk menjalani rutinitasnya bahkan hingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Namun permasalahan pelaksanaan gaya kepemimpinan setiap orang dapat berubah sifat kapanpun dan dalam kondisi apapun tergantung keadaan dan masalah, ditambah dengan kondisi Covid – 19 yang terjadi hingga saat ini juga dapat menurunkan keuntungan dari perusahaan keagenan kapal yang bisa menyebabkan seseorang bisa menjadi tempramental karena bisnis yang dijalankan dalam keadaan terpuruk. Masalah nyata yang dihadapi karyawan pada saat ini adalah pemimpin yang jarang meleakukan interaksi dengan karyawan dan pemimpin yang memutuskan sendiri dalam pengambilan keputusan tanpa dirundingkan dan diajak berdiskusi.

2) Faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya

Faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya setiap karyawan memiliki cara pandang yang berbeda seperti masalah pada imbalan/gaji sifatnya dinamis beberapa karyawan merasa cukup terhadap gaji/imbalan yang ada namun dengan seiring dengan meningkatnya aspek kebutuhan

manusia sekarang ini ditambah juga dengan keadaan ekonomi disaat pandemi covid-19 yang merubah omset dari perusahaan menyebabkan beberapa perusahaan mengambil kebijakan dalam pemberian gaji/imbalan.

Perusahaan bisa saja tidak menaikkan gaji/imbalan hingga sampai memotong gaji/imbalan karyawan karna alasan seperti target tidak tercapai. Dengan alasan untuk memotong pengeluaran akibat tidak tercapainya target. Namun dalam kenaikan gaji karyawan ada beberapa hal juga yang akan dipertimbangkan oleh perusahaan seperti kinerja dan kontibusinya terhadap kantor tetapi perusahaan juga harus memiliki data yang lengkap agar tidak ada yang dirugikan.

Kurangnya ketaatan pada karyawan juga dapat menjadi faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya seperti terlambat datang dan juga merokok tidak pada tempatnya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang serta prasarana kantor yang sudah memadai pada PT. Lema Samudera Raya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang serta prasarana kantor yang sudah memadai akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, mempertinggi gairah kerja para karyawan, dan menekan biaya produksi kantor.

3) Pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya

Pada pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin memberikan apresiasi yang berbeda – beda, seperti pada divisi administrasi dalam mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berkerja bagus untuk mewakili kantor dalam pertemuan di luar kota, hal seperti itu sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada divisi lainnya pemimpin memberikan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan.

Kinerja Karyawan PT. Lema Samudera Raya juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara teliti dan tepat waktu serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Fenomena tersebut merupakan suatu hal yang harus disikapi oleh pihak perusahaan secara benar dan dalam hal ini kantor PT. Lema Samudera Raya terutama yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan karyawan, karena manajemen sumber daya manusia bukan hanya menyangkut masalah rekrutmen dan penempatan karyawan saja akan tetapi lebih daripada itu, seperti masalah faktor penghambat gaya kepemimpinan dan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan, faktor penghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang ada pada kantor PT. Lema Samudera Raya, rata – rata karyawan merasa cukup namun ada beberapa yang

merasa kurang. Hal ini dikarenakan disetiap divisi memiliki tekanan kerja yang berbeda-beda serta apresiasi yang berbeda juga, oleh karena itu pemimpin memberikan kebijakan serta apresiasi yang berbeda kepada masing-masing divisi yang sesuai dengan kinerjanya.

Pemberian gaji/imbalance serta lingkungan kerja yang nyaman tentu saja untuk kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, sebab jika karyawan sejahtera dan merasa nyaman ketika berkerja pada lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta akan mempengaruhi budaya pada kantor untuk lebih menaati peraturan yang ada di kantor. Jangan sampai pemberian gaji/imbalance menurun dan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menimbulkan kecewa terhadap karyawan dan membuat karyawan merasa tidak betah dengan lingkungan kerja yang kurang memadai serta resiko yang lebih buruk membuat karyawan meninggalkan perusahaan tersebut.

Hal yang cukup mendasar pada gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan karyawan serta kemampuan bisa meningkatkan kinerja karyawan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mendukung kemajuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Pembahasan

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1)Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya

Hasil penelitian dari fakta di lapangan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu PT. Lema Samudera Raya sangat memperhatikan bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti bagaimana cara komunikasi pemimpin yang benar terhadap karyawan dalam memberikan informasi, instruksi pemimpin yang tepat ketika memberikan tugas

kepada karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dengan gaya kepemimpinan *Delegatif* yang diterapkan oleh pemimpin PT. Lema Samudera Raya agar memperhatikan lagi ketika memberikan tanggung jawab sebuah pekerjaan sepenuhnya kepada karyawan agar menghindari resiko yang tidak diinginkan yang dapat berdampak buruk bagi karyawan dan citra perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan dampak yang lebih baik untuk tujuan perusahaan.

Pemimpin diharapkan lebih melakukan interaksi dengan karyawan untuk memastikan seluruh ekosistem di dalam kantor saling terhubung dan terkoordinasi dengan baik. Termasuk perusahaan juga harus memastikan baha tidak ada perselisihan atau konflik yang terjadi antara karyawan atau antara divisi lainnya. Jika pun ada, perusahaan harus menjadi pihak penengah yang baik serta memandang sesuatu dari sisi yang netral.

2) Faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya

Perusahaan harus bisa mengatasi faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan seperti gaji/imbalance karyawan yang belum sesuai upah minimum regional setempat. Hal ini sangat penting sebab jika Gaji/imbalance yang diberikan masih dibawah dari upah minimum regional setempat apalagi jika dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya akan membuat karyawan merasa kecewa sehingga akan terjadi keluhan yang akibatnya akan membuat kinerja mereka menurun.

Karyawan yang kurang taat dalam menerima peraturan harus diberikan sanksi yang tegas agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya. Hal ini sangat berpengaruh pada proses pelayanan karna terlambatnya karyawan datang maka akan mengurangi produktivitas perusahaan.

3) Pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya

Dari penjelasan diatas terlihat jelas bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014) menyatakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja yang meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja disebabkan oleh situasi kerja yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman seorang karyawan atas lingkungan kerja perusahaan tempat dia bekerja.

Disamping itu juga apresiasi, masukan dan saran berupa perhatian pimpinan terhadap hasil kerja yang dicapai para karyawan, dengan memberikan reward kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan secara keseluruhan sangat menunjang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya.

KEISIMPULAN

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya adalah Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentunya sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada, namun untuk mengukur kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sementara masalah yang timbul saat ini adalah pemimpin dalam menentukan sebuah keputusan tidak melakukan diskusi bersama karyawan dan mengambil keputusan sendiri, pemimpin kurang melakukan interaksi dengan karyawan.
2. Faktor – faktor yang dapat menghambat pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Lema Samudera Raya adalah pada gaji/imbalance yang masih dikategorikan cukup dan ada beberapa karyawan yang imbalance/gaji sudah setara upah minimum regional ada juga yang gaji/imbalance masih di bawah upah minimum regional. Kurangnya ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan yang ada di kantor menjadi penyebab terhambatnya pelaksanaan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang

sudah nyaman dan tentram hingga prasarana kantor yang sudah memadai.

3. Pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lema Samudera Raya adalah karyawan yang berkerja bagus di kantor akan diberikan reward oleh pemimpin menjadikannya sebagai perwakilan kantor untuk menghadiri acara pertemuan di luar kota dan memberikan waktu untuk liburan. Pemimpin memperhatikan kemampuan karyawan, memberi masukan dan saran kepada karyawan dalam memberikan dampak pada kinerja karyawannya, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

SARAN-SARAN

1. Pimpinan perlu meningkatkan komunikasi secara personal dengan karyawan dan pemimpin juga perlu melakukan interaksi dengan karyawan guna memotivasi karyawan dalam pekerjaannya . Karena dengan komunikasi dan interaksi yang baik karyawan akan merasa lebih dihargai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
2. Pemimpin harus mengevaluasi gaji/imbalance dan menetapkan gaji/imbalance yang adil dengan mengkategorikan tugas-tugas ke dalam beberapa bagian dan pemimpin harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan agar terciptanya rasa disiplin bagi karyawan.
3. Pimpinan harus sering ikut terjun ke lapangan untuk melakukan pengawasan maupun membantu dan menunjukkan bagaimana cara mengatasi permasalahan yang dialami oleh karyawan di lapangan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Danang, Suyonto. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Engkos Kosasih, Hananto soewedo (2007). *Manajemen perusahaan pelayaran: suatu pendekatan praktis dalam bidang usaha pelayaran-Ed. 1-1-* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhamamd Arsyad Al Banjari Banjarmasin (2022) Panduan Penyusunan & Penulisan Skripsi.

Febrianto, Winastyo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 Juni 2015.

Faisal, (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Politeknik Negeri Sriwijaya.

Handoko, T. Hani (2009). *Manajemen*, (Edisi 2) Cetakan ke-6, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Kartono, Kartini (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-20, Jakarta: Rajawali.

Khairizah, Astria, Irwan Noor, Agung Suprpto, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lazer and Wikstrom (2007) dikutip oleh Rivai (2014). *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 11)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Permata Dewi, Sarita. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 1), Jakarta.
- Sopianti, (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Mataram : Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah (2013). Kepemimpinan dalam Manajemen, Cetakan ketujuh Belas, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toto Raharjo, Susilo, Durrotun Nafisah (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Tjiptono, Fandy. 2005. Pemasaran Jasa. Malang: Banyumedia Publishing.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.