

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.ANUGRAH BANJARBARU

Irna Israwati¹⁾, Dr. Dwi Wahyu Artiningsih²⁾, Teguh Wicaksono³⁾

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

18.31.08.34

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1116028801

e-mail : irna.israwati01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Analisis gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada CV. Anugrah Banjarbaru saat ini, (2) Gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Anugrah Banjarbaru.

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dari sebagai pembahasan. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada CV.Anugrah Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan yang digunakan di CV.Anugrah masih kurang efektif untuk karyawan, karena menimbulkan permasalahan penurunan kinerja karyawan. (2) Untuk kedepannya diharapkan kepada pemimpin agar mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mau menerima ide.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine : (1) Analysis of the leadership style applied to improve employee performance at CV.Anugrah Banjarbaru at this time, (2) Leadership style that should be applied to improve employee performance at CV.Anugrah Banjarbaru.

The type of research used is descriptive using descriptive qualitative research methods, namely by collecting field data that is useful to provide an overview for research and as a discussion. The results obtained from the results of observation, interviews and documentation on CV.Anugrah Banjarbaru.

The results show that the: (1) leadership style used in CV.Anugrah is still less effective for employees, because it cause problems of decreasing employee performance. (2) In the future, it is expected that leaders will involve employees in decision making and be willing to accept ideas.

Keywords : Leadership style, Employee Performa

PENDAHULUAN

Kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, karena kodratnya manusia merupakan makhluk social yang cenderung ingin selalu hidup bermasyarakat, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah dalam peningkatan sumber daya manusia dalam

perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko,2012). Sedangkan Menurut Terry & Rue (2012: 205) indikator gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: obyektivitas, ketangkasan berkomunikasi, ketegasan, dasar akan diri sendiri dan dan mengajarkan.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak ada akan terlaksana. Karyawan menurut para ahli menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono,2013:21).

Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 4 yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, keadilan kerja, dan sikap kerja (Mangkunegara,2013:67).

CV.Anugrah Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sewa alat berat dan catering yang berdiri tahun 2004. Penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan direktornya dan meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan CV.Anugrah Banjarbaru.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan di CV.Anugrah dapat berpengaruh tidak baik terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan yang sering terjadi di CV.Anugrah adalah datang terlambat dan mengantarkan pesanan yang lambat menyebabkan konsumen merasa kurang puas. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan yang sedang dijalankan. Bila manajemen tertata dengan baik tentu saja apa uang menjadi tujuan atau visi dari perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu penulis mencoba untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja yang ada di CV.Anugrah. Pembahasan ini sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan ke depannya.

Telah banyak penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isti Dari Sofianti (2020) mengenai kinerja karyawan pada Dinas koperasi usaha mikro kecil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di koperasi lebih mengarah pada gaya kepemimpinan demokrasi dan bebas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dengan mengambil suatu objek penelitian CV.Anugrah di Banjarbaru, dengan mencari tahu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi pada pemimpin dan karyawan dalam perusahaan.

HASIL PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada CV.Anugrah Banjarbaru

Gaya kepemimpinan saat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan di CV.Anugrah menunjukkan bahwa pemimpin yang kurang percaya kepada bawahannya dan kurangnya koordinasi dalam mengambil keputusan terhadap masalah yang terjadi pada perusahaan yang secara langsung di ambil tanpa adanya diskusi dengan bawahan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemimpin sering memberikan perintah kepada bawahannya dan memberikan standar pada semua tugas yang diberikan dan tidak mau memberikan saran dari bawahan. Kurangnya rasa kepercayaan kepada bawahan dapat mengurangi proses produksi dan menurunnya kinerja karyawan di CV.Anugrah.

Gaya kepemimpinan yang ada di CV.Anugrah Banjarbaru ada tiga menurut (Siagian dalam Busro, 2018:229):

1. Gaya kepemimpinan paternalistis adalah gaya kepemimpinan mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pemimpin dan selalu melindungi.
2. Gaya kepemimpinan militeristis adalah gaya kepemimpinan yang menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh dan tertib. Pemimpin bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku serta ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

Dari gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan menimbulkan beberapa masalah bagi karyawan yaitu:

1. Hasil kerja yang tidak maksimal, hal ini menyebabkan produksi yang menurun.
 2. Keterlambatan pengantaran pesanan menyebabkan konsumen merasa kurang puas.
 3. Karyawan sering datang tidak tepat waktu.
 4. Jam kerja yang tidak teratur menyebabkan karyawan merasa terbebani.
2. Gaya kepemimpinan yang seharusnya pada CV.Anugrah Banjarbaru Menurut (Hasibun,2014) terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang ideal, yaitu:
1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
 2. Gaya Kepemimpinan Partisipasi
Adalah kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
 3. Gaya Kepemimpinan Delegasi
Adalah apabila seseorang pemimpin medelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.
3. Gaya kepemimpinan yang di inginkan karyawan ada 3 yaitu:
1. Gaya Kepemimpinan Demokrasi
Adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian dalam usaha pencapaian tujuan.
 2. Gaya Kepemimpinan Kebebasan
Adalah kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pemimpin, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawasan tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.
 3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas
Adalah pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.
4. Gaya kepemimpinan yang ideal menurut pendapat penulis

Gaya kepemimpinan sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi yang nyata dilapangan pemimpin tidak bisa memaksakan kehendak sendiri dan pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan kondisi pada CV.Anugrah Banjarbaru pemimpin harus mau menerima saran dari bawahannya, memberikan reward atas prestasi yang dimiliki karyawan, berkomunikasi dua arah dalam

mengambil keputusan-keputusan ke pada karyawan atau melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan. Pemimpin memberikan perintah setelah tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok dengan mempertimbangkan saran dan pendapat dari karyawan dan dilaksanakan secara bersama-sama agar tercapainya kinerja yang lebih meningkat.

Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja yang harmonis sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, hubungan pemimpin yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja. serta hubungan harmonis antar karyawan di CV.Anugrah masih belum melakukan hal itu, dapat dilihat dari bagaimana hubungan pimpinan yang masih kurang baik kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan diperusahaan ini belum meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang condong di CV.Anugrah adalah gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan otoriter.

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang efektif untuk karyawan di CV.Anugrah Banjarbaru. Dari gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut, menimbulkan permasalahan penurunan kinerja karyawan pada CV.Anugrah Banjarbaru.
2. Berdasarkan hasil analisis penulis menyimpulkan bahwa karyawan menginginkan gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan kebebasan dan gaya kepemimpinan kendali bebas. Karena karyawan ingin pemimpin yang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mau menerima ide pendapat dari karyawan dan komunikasi dua arah. Karyawan juga menginginkan pemimpin yang tidak hanya suka memberikan perintah saja kepada karyawan tanpa memberikan motivasi kerja, karyawan menginginkan pemimpin yang mampu membina hubungan yang baik dan bisa bersikap lebih terbuka dengan karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian pada CV.Anugrah Banjarbaru, maka saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Melihat kinerja karyawan yang menurun selama ini sebaiknya pemimpin mengubah gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan demokrasi,bebas dan kendali bebas yang disarankan karyawan. Pemimpin perusahaan juga diharapkan lebih terbuka dan membina hubungan yang baik dengan semua karyawan.
2. Pemimpin perusahaan diharapkan dapat mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mau menerima ide dan pendapat karyawan, dan melakukan komunikasi dua arah. Pemimpin juga diharapkan agar tidak hanya suka memberikan perintah saja kepada karyawan tetapi mampu memberikan motivasi kerja, agar kinerja meningkat.

REFERENSI

- Busro,M.(2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibun,M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 11)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabea.
- Terry, G. R & Rue, L. W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

