

ANALISIS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TANGAN RADJA BANJAR KOTA MARTAPURA

Ida Noor Santi¹, Syahrani², Aida Vitria³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: idans5697@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen kepemimpinan yang diterapkan terhadap semangat kerja karyawan pada usaha kerajinan tangan radja banjar kota martapura. Objek penelitian adalah usaha kerajinan tangan radja banjar. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data : penelitian pustaka, observasi, teknik dokumentasi, dan teknik wawancara.

Hasil penelitian metode deskriptif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pada usaha kerajinan tangan radja banjar kota martapura gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan dan menggunakan tipe kepemimpinan suportif dan tipe kepemimpinan partisipatif, dimana pemimpin memberikan ketegasan dalam melakukan penyelesaian tugas dan disiplin waktu kerja tetapi pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan musyawarah dan selalu melakukan bersama-sama dalam pengambilan keputusan, pemimpin juga selalu membantut karyawan dalam penyelesaian tugas dan selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja dengan bawahan untuk kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang terjadi dengan penerapan gaya dan tipe kepemimpinan yang telah diterapkan sudah cukup baik dalam peningkatan semangat kerja karyawan dan cukup berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan. Namun terkadang masih ada kendala yang terjadi terutama dalam pendekatan terhadap karyawan karena masih ada sebagian karyawan yang kurang terbuka terhadap masalah yang terjadi terutama dalam masalah pekerjaan.

Adapun saran dalam penelitian ini pimpinan usaha kerajinan tangan radja banjar harus bisa lebih melakukan pendekatan diri dan lebih memperhatikan karyawan dengan lebih meningkatkan dalam hal pemberian motivasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja ,karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out how leadership management is applied to employee morale in the hands of the banjar hands of the banjar city of martapura. The object of research is the business of radja banjar. This study uses descriptive qualitative data collection techniques : library research, observation, documentation techniques, and interview techniques.

The results of the descriptive method research are the leadership style used in the banjar banjar handicraft business in the city of martapura the leadership style is task oriented and the leadership style is relationship orientid and uses supportive leadership type and participative leadership type, where the leader gives firmness in carrying out task completion and work time discipline bur leaders do not impose opinions but do deliberations and always do together in decision making, leader also always help employees in completing tasks and always try ti establish good communication in the work environment with subordinates for employee convenience in doing work and in improving employee morale. Employee morale that occurs with the application of the style and type of leadershipthat has been appiled is quite good in increasing employee moraleand quite influential on improving the company. But sometimes there are still obstacles that occur, especially in the approach

to employees because there are still some employees who are less open to problems that occur mainly in work problems.

The suggestion in this research is that the leadership of the banjar hand-painting business should be able to do self-appraisal and pay more attention to employees by increasing motivation in order to increase employee morale.

Keywords: Leadership Manajemen, Work Spirit

PENDAHULUAN

Kerajinan Organisasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan bersama, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam menentukan proses pengembangan dan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam pengembangan dan pencapaian suatu tujuan perusahaan tidak terlepas oleh peran pemimpin yang akan mengatur kinerja sumber daya manusianya, serta dapat membangun profesional dan kualitas bahwahnya. Peran pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Tingkat keberhasilan dengan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat bagaimana manajemen kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Wijana dan Supardo (2005:3) berpendapat kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan masuk akal. Miftah Thoha, (2007:27) berpendapat pemimpin yang dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahnya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Manajemen kepemimpinan merupakan suatu strategi yang harus dilakukan para pemimpin untuk mengelola kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan dan mengajak orang lain menuju tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Setiap pemimpin dalam memberikan arahan terhadap karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antar satu dengan yang lainnya oleh karena itu manajemen kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja merupakan juga reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas seseorang. Syukria (2004:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok. Semua usaha tidak akan terlepas dari peran sumber daya manusianya seperti salah satunya usaha kerajinan tangan yang tidak akan terlepas dari peran pimpinan dan pegawainya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:167), semangat 'kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jadi semangat kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Indikasi semangat kerja dapat dilihat dari presensi, kerja sama, dan hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pemimpin perusahaan. Maka dari itu, seorang pemimpin didalam mengelola karyawannya harus diciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan

yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai kinerja yang lebih baik sehingga akan tercapai pula tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara kepada pimpinan dan karyawan di kerajinan tangan radja banjar kepemimpinan yang dilaksanakan disana sudah cukup baik, dengan pemerataan tugas dan tanggung jawab untuk para bawahannya dan kerja sama antar karyawan dengan pimpinan berlangsung harmonis. Namun apakah gaya kepemimpinan yang telah diterapkan apakah telah tepat dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai sasaran kinerja, hal ini masih membutuhkan penelitian lebih lanjut.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yang dimana data mempunyai karakteristik alami sebagai sumber data langsung. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian analisis manajemen kepemimpinan berupa semangat kerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah Radja Banjar yang beralamat di Jalan A. Yani KM 40 No. 01 Pertokoan Gedung NU Martapura.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen kepemimpinan (X_1), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu semangat kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan manajemen kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari hasil penelitian lapangan dan dengan dihubungkan pada pendekatan empiris yang dianalisa dengan menghubungkan pada dasar-dasar teoritis yang dapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan permasalahan dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian dan menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian pada toko Radja Banjar Martapura mengenai semangat kerja sudah cukup baik. Analisis manajemen kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Analisis Manajemen Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan maka dapat dianalisis dan dibahas bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada usaha tersebut dalam menghadapi karyawannya yaitu.

1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas

Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengatur bawahannya untuk selalu bisa menyelesaikan tugas, memberi kritik jika ada pekerjaan yang salah namun ketika pimpinan mengkritik pekerjaan karyawan yang salah pimpinan memberikan arahan untuk memperbaikinya dan pimpinan selalu mengawasi pekerjaan karyawannya.

2) Gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan

Hal ini dapat dibuktikan pimpinan merupakan pimpinan yang berkarisma, itu terlihat dari rasa hormat dan bangga yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pimpinannya. Dimana pemimpin berusaha membangun kerja tim dan membantu para karyawan untuk menanggulangi masalah karyawan, pemimpin merupakan sosok yang selalu dapat memotivasi bawahannya dan pimpinan merupakan pemimpin yang cukup memberikan perhatian dan bantuan pada bawahannya.

2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan yang Digunakan Pimpinan.

1) Tipe Kepemimpinan Suportif

Hal ini dapat dilihat dari pimpinan selalu melakukan komunikasi dengan karyawan pada jam kerja maupun diluar jam kerja sehingga terbangun hubungan yang lebih akrab dan otomatis terciptanya kerjasama yang lebih serasi dan juga akan timbul loyalitas dari karyawan dan ketika karyawan mengalami masalah yang mengganggu peningkatan kinerja pimpinan langsung memberikan dorongan secara pribadi.

2) Tipe Kepemimpinan Partisipatif

Hal ini dapat dilihat dari pengambilan keputusan pimpinan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pimpinan mengatakan bahwa keputusan dari setiap masalah yang terjadi di kerajinan tangan radja banjar pemimpin selalu meminta ide, saran atau pendapat dari karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yaitu dilakukan melalui rapat. Namun keputusan terakhir tetap ditentukan oleh pimpinan. Dan ketika dalam bekerja ada masalah ikut menyelesaikan masalah tersebut, bahkan pimpinan dikerajinan radja banjar kota Martapura sangat memahami tentang perbedaan-perbedaan antar karyawan dan selalu memberikan arahan-arahan terhadap karyawannya.

Dari gaya dan tipe kepemimpinan yang telah diterapkan pada usaha kerajinan tangan radja banjar kota Martapura maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya. Menurut peneliti, semangat kerja yang terbangun dalam usaha tersebut sudah cukup baik karena pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan sudah tepat dan baik.

Hal tersebut dapat dilihat sendiri dari wawancara yang telah dilakukan terhadap usaha tersebut yaitu karyawan mempunyai disiplin yang cukup tinggi terhadap peraturan yang ditentukan, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, dan dalam bekerja selalu terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan

karyawan dengan karyawan yang lainnya sehingga membuat karyawan semangat dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Semangat yang tinggi dalam bekerja akan membuahkan imbas yang besar, karena adanya bonus gaji jika mereka bekerja dengan rajin dan dapat membantu meningkatkan pendapatan di usaha tersebut. Dari semangat yang bagus pula maka akan meningkatkan kualitas para karyawannya untuk bertahan dalam pekerjaan tersebut dan dapat menjadikan usaha tersebut bagus dipandang dalam kualitas keimpinannya. Dari semangat yang tinggi oleh karyawannya maka akan menimbulkan dampak positif yaitu pekerjaan bisa lebih cepat diselesaikan, mengurangi tingkat absensi karyawan, membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja pada usaha tersebut, karyawan bisa berfikir lebih kreatif, dan menjadi hal dalam kerjasama lebih baik

1) Hambatan dan Solusi yang Di Hadapi Pemimpin dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan Dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepada karyawan merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan pimpinan dalam mendukung keberhasilan perusahaan yang akan menuju pada terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena terdapat hambatan-hambatan yang muncul yang dihadapi pimpinan untuk mencari pemecahannya. Adapun kendala atau hambatan yang dihadapi pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan sebagai berikut.

- 1) Hasil Wawancara dengan Pemilik Usaha Kerajinan Tangan Radja Banjar
Kita semua pasti dihadapkan pada masalah-masalah dalam keseharian kita dalam hidup. Jadi dalam kepemimpinan pastilah ada masalah dan kendala, seperti perbedaan sifat dan karakter, dimana cara memimpin tiap orang akan berbeda, seperti dalam komunikasi pasti kita mempunyai cara yang berbeda-beda kepada setiap orang. Adapun kadang kurang terbukanya karyawan untuk mengungkapkan apa yang menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan menjadi hambatan yang harus diatasi pimpinan. Baik dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar diri karyawan dalam bekerja akan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan dan berpengaruh pada usaha tersebut
- 2) Solusi untuk Mengatasi Hambatan
Untuk mengatasi permasalahan tersebut agar karyawan yang memiliki semangat kerja lebih tinggi disini pemimpin melakukan komunikasi pribadi, memberikan arahan dalam hal penyelesaian pekerjaan dan motivasi berupa memberikan rasa kebanggaan dan kepercayaan diri kepada karyawan, yaitu dengan cara memberikan kesempatan untuk pengambilan sebuah keputusan yang ada di dalam perusahaan. Dengan cara seperti itu maka komunikasi pribadi, pemberian arahan dan motivasi dapat mengatasi masalah yang terjadi oleh karyawan. Dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan, pemimpin disini akan menggolongkan terlebih dahulu jenis permasalahan karyawan. sehingga diketahui apa penyebab permasalahan tersebut. dengan mengetahui masalah tersebut pemimpin bisa tahu apa penyebab dari solusi yang tepat agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Usaha-usaha untuk menyelesaikan masalah karyawan tidak hanya diberikan dengan hukuman atau nasehat tetapi dengan dilakukan pendekatan dari hati ke hati tentang masalahnya, apakah menyangkut masalah di tempat kerja atau masalah pribadi, kemudian sama-sama mencari solusinya yang tepat untuk masalahnya. Selain itu pengarahan juga

penting dilakukan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa organisasi diman ia bekerja juga merupakan tanggung jawabnya bukan hanya pimpinannya.

Adanya komunikasi antar pemimpin dan karyawan dapat membuat hubungan interpersonal yang baik, sehingga karyawan dapat mengutarakan segala permasalahannya dengan terbuka. Hal-hal yang dilakukan pemimpin dalam menjalin komunikasi yang baik misalnya mengajak bawahan mengutarakan masalahnya secara terbuka dari hati ke hati, dengan mencari tahu apakah masalah lainnya, sehingga dapat dicari solusinya. Selain itu dengan diadakannya rapat dapat membangun komunikasi antar pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawann lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen Kepemimpinan Di kerajinan tangan Radja Banjar Kota Martapura telah melakukan kepemimpinan melalui komunikasi, pengambilan keputusan, pengarahan, pengawasan dan hukuman, motivasi, dan pemberian penghargaan. Melalui semua yang telah disebutkan maka dapat dilihat gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin yaitu gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan juga menerapkan tipe kepemimpinan dengan tipe kepemimpinan suportif dan tipe kepemimpinan partisipatif. Sehingga gaya dan tipe kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam usaha tersebut memberikan hasil yang positif terhadap semangat kerja karyawannya.
2. Adapun kendala yang dihadapi pemimpin penerapan manajemen kepemimpinannya, yaitu setiap karyawan mempunyai tipe, karakter dan pola pikir yang berbeda-beda dari setiap orang.
3. Usaha Mengatasi permasalahan dalam penerapan manajemen kepemimpinan, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan. dalam pendekatan ini akan terjadi sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan. memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk menerapkan manajemen kepemimpinan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Manajemen kepemimpinan dalam pemberian pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan kontrol bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya.
2. Peneliti melihat pemimpin dalam hal mengatasi kendala-kendala memotivasi karyawan sudah cukup baik yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari penulis untuk mencapai hasil yang maksimal pendekatan personal harus lebih ditingkatkan.
3. Dalam hal mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan

personal tersebut. Dikarenakan setiap karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin.

4. Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak hanya terpaku terhadap variabel dalam penelitian ini dan memasukkan variabel lain yang dapat memaksimalkan hasil penelitian.

REFERENSI

Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Syukria. (2004). *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang*.

Wirjana, B., & Supardo, S. (2005). *Kepemimpinan. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.