

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DC PT.INDOMARCO PRISMATAMA BAGIAN WAREHOUSE
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Ryandy¹,Rahmi widiyanti²,Risnawati³

Manajemen, 61201,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17311037

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0021126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006037001

DC PT Indomarco Prismatama Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya outlet biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan pokok sehari-hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan DC PT Indomarco Prismatama Bagian Warehouse Banjarmasin. Berhubungan dengan kinerja karyawan seperti karyawan sering absen dan saat jam istirahat siang tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, pimpinan yang kurang tegas dalam mengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik serta kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perusahaan sudah menjalankan pelaksanaan kepemimpinan untuk memotivasi kerja karyawan dengan cukup baik yaitu dimulai dari upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja itu sendiri, keberhasilan peranan kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

DC PT Indomarco Prismatama At first, Indomarco Prismatama was just an ordinary outlet in Kalimantan. Initially, Indomarco Prismatama (Indomaret) was only in the form of a cooperative and only sold basic daily necessities for transmigration residents in Kalimantan.

This research aims to find out the role of leadership in motivating the work of DC employees of PT Indomarco Prismatama Banjarmasin. In relation to the performance of employees such as employees are often absent and during the lunch break does not return to the company on time, the leadership is less assertive in the management of subordinates because of the lack of sense of socialization between the leadership and subordinates, so the absence of good communication and lack of regulations that bind the employees is also one of the obstacles so that disciplinary issues can not be applied clearly.

The results of this study show that, the company has carried out the implementation of leadership to motivate the work of employees well enough that starts from efforts to improve the motivation of the work itself, the success of the role of leadership in motivating the work of employees.

Keywords : Leadership and Work Motivation

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi sebagai era tanpa batas, salah satunya ditandai dengan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha memenangkan persaingan dengan mendayagunakan segenap sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya itu merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang memegang peran sentral di perusahaan. Hal ini karena peralatan secanggih apapun tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu dimanfaatkan, demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peran SDM, maka merupakan harapan setiap perusahaan memiliki SDM berkualitas yang akan memudahkan mereka dalam mencapai tujuannya. Namun, kualitas tinggi (kemampuan) saja belum cukup untuk melahirkan kinerja yang baik, karena kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi karyawan. Dengan asumsi bahwa kemampuan karyawan telah memadai, maka perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Edy Sutrisno, 2009).

Tabel 1

Hasil Penelitian Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja karyawan Kepada 30 Responden

Variabel	Frekuensi	Presentase
1. Motivasi	8	26,67
2. Komitmen	2	6,67
3. Kepuasan Kerja	1	3,33
4. Lingkungan Kerja	2	6,67
5. Kompensasi	3	10
6. Pengembangan Karir	6	20

7. Kepemimpinan	8	26.67
Jumlah	30	100

Sumber : Penyebaran Kuensioner Survey, 2021

Dari hasil survey 7 variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di atas, terdapat 2 variabel yang memiliki frekuensi jawaban lebih besar diantara variabel-variabel yang lain yaitu Motivasi dan Kepemimpinan dari hasil wawancara pada salah satu kepala bagian Warehouse DC PT. Indomarco Prismatama memperoleh hasil sebagai berikut, karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang karyawan tidak Kembali keperusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 atau bahkan lebih. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa pimpinan yang kurang tegas dalam pengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pemimpin dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik. Kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi sala satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2004) Metode atau Metodologi penelitian adalah suatu

proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem atau permasalahan. Atau dengan kata lain, metodologi adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field Research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung yang dilakukan di lapangan atau pada responden.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam suatu data yang mengandung makna, Makna adalah data yang sebenarnya, data dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi pada penelitian kualitatif dinamakan transferability.

2) Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indomarco Prismatama beralamat di jln. Jend A.Yani Km 12.200 Kel. Gambut Barat, Kab, Banjar Kalimantan Selatan

3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan cara yang dilakukan penelitian untuk mengungkapkan atau menjangring informasi kualitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini ada beberapa Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan penyusun:

(1) Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap obyek yang diteliti (populasi atau sampel). Dalam observasi penelitian

dilakukan dengan pengamatan langsung mengenai “Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan PT. Indomarco Prismatama”

(2) Wawancara (interview)

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

(3) Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, lebih mengaruh pada bukti konkrit. Penulis hanya menganalisis dokumen-dokumen yang mendukung penelitian.

(4) Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu Teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikann atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapngan, dan dokumentasi, dengan cara mengordinisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Proses Packing dan Scanning

(1) Packing

Proses Picking berdasarkan permintaan tiap toko yang disalurkan langsung dari bagian admin yang bertugas di bagian tersebut. dengan program yang kita pakai, kita dapat mengepak barang yang di minta oleh toko secara otomatis tidak perlu menggunakan list permintaan barang hanya dengan menekan DPD (DIGITAL POWER DISPLAY) sesuai dengan angka permintaan yang muncul pada DPD.

(2) Scanning

Dalam proses ini, scanner menerima hasil packingan dari packer yang kemudian di scan menggunakan DCP untuk menyaring benar atau tidaknya hasil packing tersebut tiap toko yang minta.

Sebelum memulai proses scan seorang scanner menginput kode baris atau barcode ke DCP untuk bisa di baca data nya oleh DCP. Dan setelah proses packing dan scan itu selesai hasil pengepakan tersebut di bawa oleh serah terima ke alamat gate yang sudah di tentukan dalam sticker address tersebut.

Setelah hasil dari packing scan tersebut sampai pada loading atau issuing barang tersebut di chek kembali apakah sudah berada di gate yang benar dan apakah sudah tepat hasil kinerja packer dan scanner tersebut, dan bila sudah tepat, issuing pun mulai memasukan hasil kinerja packer scanner ke dalam mobil untuk siap kirim ke toko.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Edy Sutrisno, 2009)

Motivasi Kerja

Menurut Sudarwan Danim (2004), Motivasi (Motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat di gunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja individu dalam suatu organisasi tergantung pada banyak faktor yang menentukannya.

.Hasil Penelitian

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawan-karyawannya. Hal ini juga diinginkan oleh DC PT. Indomarco Prismatama. Kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu : (motivasi kerja dan kepemimpinan). Bila seorang karyawan dalam melakukan kegiatan atau suatu tugas dari suatu perusahaan dengan motivasi yang tinggi, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang tinggi. Motivasi tersebut bisa datang dari pimpinannya karena sikap pemimpin mampu memberikan efek terhadap kinerja bawahannya. Tentunya sikap pemimpin yang dimaksud adalah sikap yang mendukung kearah kemajuan perusahaan, yang mengerti bawahannya dan mampu mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang membuat bawahan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya atas dorongan dari pemimpin tersebut.

.Pembahasan

Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DC PT. Indomarco Prismatama

Motivasi yang Diterapkan Pemimpin DC PT.Indomarco Prismatama

Dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk mendapatk:an hasil yang diinginkan, maka dari itu seorang pemimpin wajib mempunyai teknik yang tepat dan benar agar motivasi dapat diterima dengan baik dan kinerja karyawan juga baik, sehingga performa perusahaan dengan sendirinya akan membaik pula berkat kinerja yang bagus dari para karyawan. Maka dari itu teknik pemberian motivasi bukanlah hal yang sepele mengingat akibatnya bisa sangat menguntungkan perusahaan atau malah sebaliknya tergantung dari cara pemimpin mengaktualisasikannya. Seperti dikatakan Kartono (2005) Motif -motif yang jelas,

tegas, dan kuat, akan mendorong kemampuan orang, dan memberanikan dirinya untuk berbuat sesuatu. Sehubungan dengan itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik dan benar kepada anak buahnya.

Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan DC PT. Indomarco Prismatama

Pemimpin Memberikan Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Pengawasan merupakan fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan telah tercapai memuaskan atau tidak. Maka pengawasan dapat dikatakan sebagai proses dimana pihak manajemen melihat apakah yang terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi, apabila tidak sesuai maka dapat dilakukan penyesuaian-penyesuaian yang perlu dilakukan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan kontrol bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya. Kusnadi (2002) mengatakan dalam buktinya kalau pengawasan seperti ini adalah model pengawasan detektif, yaitu pengawasan yang ditujukan untuk mendeteksi atau memantau berbagai kesalahan atau kecurangan secara berkelanjutan atas kinerja yang sedang berlangsung. Ada beberapa keuntungan yang didapat dari sistem ini, yang paling utama adalah kita bisa mengetahui watak yang sebenarnya dari karyawan itu sendiri, karena secara psikologis karyawan merasa tidak diawasi, sehingga bisa berbuat semaunya, dari sini kita bisa melihat apakah karyawan-karyawan yang ada sesuai dengan criteria, yang dibutuhkan perusahaan. Walaupun begitu, ada satu kelemahan mendasar dari sistem ini, apalagi jika mempercayakan pengawasan kepada orang lain, karena pimpinan akan mengetahui kinerja karyawan bergantung pada laporan-laporan dari orang kepercayaan, hal ini bisa dibilang riskan, dan dengan adanya kemungkinan pimpinan tidak mendapatkan data yang faktual.

Peranan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan DC PT. Indomarco Prismatama

Situasi Kerja yang Telah Dibentuk Pemimpin DC PT.Indomarco Prismatama

Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap roda kegiatan di kantornya, begitu juga dengan peranan pemimpin di DC PT. Indomarco Prismatama telah berperan dalam pembentukan situasi kerja yang nyaman. Situasi kerja yang baik dan nyaman telah terbentuk diakui beberapa karyawan terjadi karena mayoritas karyawan telah bekerja bersama-sama dalam rentang waktu yang cukup lama sehingga diantara mereka telah terbentuk kecocokan dan tidak hanya sebatas rekan kerja namun juga sudah dianggap sebagai keluarga sehingga membuat hubungan yang solid diantara para karyawan telah terbentuk. Peran pemimpin dalam membentuk situasi kerja yang nyaman akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut :

Penelitian ini ingin membuktikan bahwa Motivasi kerja dan Kepemimpinan berperan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, di mana obyek penelitian ini dilakukan di DC PT. Indomarco Prismatama Banjarmasin, yang dari hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang

maksimal, seperti ditunjukkan dengan karyawan sering absen dan disaat jam istirahat siang, karyawan tidak Kembali keperusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga 13.30 atau bahkan lebih. Kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan. Dengan adanya masalah-masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memperbaiki kepemimpinan dalam perusahaan sehingga menjadi lebih baik lagi.

Saran – Saran

Setelah mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan interpretasi data, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut :

Peranan pemimpin dalam pemberian pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan kontrol bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya. Apabila dalam pelaksanaan tugasnya karyawan menyimpang atau menyalahi aturan yang ada dari ketentuan yang berlaku diperlukan sanksi atau teguran dari pimpinan. Sanksi ini bukan sebagai alat menghukum tetapi sebagai alat kontrol sekaligus saran bagi pimpinan untuk memperhatikan bawahannya, dengan memberikan sanksi atau teguran disini dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahannya lagi. Dengan demikian munculah suasana kerja yang baik dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dimana pemberian sanksi tidak semena-mena, tetapi melalui proses peraturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja supaya tidak melanggar peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. (2004) *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Djanaid, Djanalis. (2004). *Kepemimpinan Eksekutif: Teori dan Praktik*.
- Hasibuan, Melayu. (2006). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi. (2002). *Pengantar Manajemen, Konseptual dan Prilaku*. Malang: Unibraw.
- Muninjaya. (2004). *Manajemen Kesehatan, Kedokteran*, Jakarta : EGC.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja. Grafindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2010). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumidjo, Wahjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987)
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.