

KUNCI KEBERHASILAN : BAGAIMANA KEPEMIMPINAN MANAJER MENAUVIGASI KARYAWAN MENUJU PUNCAK KINERJA

Key to Success: How Leadership Managers Navigate Employees to Peak Performance

Intan Maharani Putri Setiawan¹, Nailah Muzdalifah GP²
Program Studi D4-Administrasi Bisnis/Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bandung

Correspondence		
Email: intan.maharani.abs422@polban.ac.id, nailah.muzdalifah.abs422@polban.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 18 May 2024	Accepted: 27 May 2024	Published: 28 May 2024

ABSTRACT

Leadership is a key element in the success of a company. In this case, managers are responsible for improving employee performance and effectiveness so that companies can compete and survive in the current era of globalization. Employee performance is the key to the success of an organization because high employee performance reflects high productivity, efficiency, and profitability. Understanding employee performance can help companies to increase productivity, job satisfaction, and strengthen competitiveness in the market. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of manager leadership on employee performance. The method used in this research is a qualitative method with interview techniques to managers and employees as well as direct observation for 3 months to collect information and their perspectives related to the influence of manager leadership on employee performance. The results of this study indicate that the manager's leadership style has a significant influence on employee performance efficiency. Because leadership is the most important thing that a manager has in influencing his subordinates to work together in order to achieve organizational goals. Good leadership skills are needed to provide clear and firm directions to employees in order to achieve the company's production targets so that the company will get maximum profit. By implementing a comprehensive approach to motivating employees, managers can improve performance efficiency, achieve goals, and create a positive work environment for all parties. The results also show that managers can create a comfortable work environment and provide adequate facilities for their employees and provide compensation in the form of maximum salaries and bonuses that can make employees happier and increase their motivation and productivity in doing work which ultimately increases the amount of production. In addition, managers also emphasize handling employee mistakes with a thoughtful approach and good communication. This approach not only aims to correct mistakes that have occurred, but to prevent the recurrence of mistakes in the future and prevent conflict in the workplace.

Keywords: *Leadership, manager, employee performance, motivation, productivity*

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam hal ini manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas karyawan agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan di era globalisasi saat ini. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi karena kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas yang tinggi. Pemahaman mengenai kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan memperkuat daya saing di pasar. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan menganalisis pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara kepada manajer dan karyawan serta observasi secara langsung selama 3 bulan untuk mengumpulkan informasi dan perspektif mereka terkait dengan pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi kinerja karyawan. Karena kepemimpinan merupakan hal yang terpenting yang dimiliki oleh seorang manajer dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama agar bisa mencapai tujuan organisasi. Kemampuan memimpin yang baik diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada karyawan guna mencapai target produksi perusahaan sehingga perusahaan akan mendapatkan laba yang maksimal. Dengan menerapkan pendekatan yang komprehensif untuk memotivasi karyawan, manajer dapat meningkatkan efisiensi kinerja, mencapai tujuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi semua

pihak. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa manajer dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawannya serta memberikan kompensasi berupa gaji dan bonus yang maksimal yang dapat membuat karyawan menjadi lebih senang dan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan jumlah produksi. Selain itu manajer juga menekankan untuk menangani kesalahan karyawan dengan pendekatan yang bijaksana dan komunikasi yang baik. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi, namun untuk mencegah terulangnya kesalahan di masa depan dan mencegah terjadinya konflik di tempat kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, manajer, kinerja karyawan, motivasi, produktivitas

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada tahun 2024 ini, perusahaan menghadapi beragam tantangan dan kompleksitas yang meningkat. Persaingan antar perusahaan semakin sengit, kebutuhan pelanggan semakin meningkat, dan perkembangan teknologi semakin cepat. Untuk mengatasi tantangan dan tuntutan yang muncul, organisasi harus meningkatkan kinerja dan efektivitasnya. Salah satu elemen penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat membawa organisasi menuju pencapaian tujuan, peningkatan profitabilitas, dan keunggulan bersaing. Kinerja yang unggul dari karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tanggung jawab utama pemimpin, terutama manajer. Manajer memegang peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dari manajer, karyawan cenderung merasa lebih terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka, sehingga menciptakan iklim kerja yang produktif dan inovasi berkelanjutan.

Peran manajer dalam meningkatkan efisiensi kinerja karyawan itu sangatlah penting bagi perusahaan. Manajer yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, masih banyak perusahaan yang belum menyadari betapa pentingnya gaya kepemimpinan manajer dalam meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang masih memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Kepemimpinan memiliki peran sangat penting dalam menentukan jalannya suatu organisasi. Selain berpengaruh dalam memotivasi karyawan, kepemimpinan juga berfungsi untuk mengarahkan strategi yang telah direncanakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan ibarat landasan yang kokoh bagi keberhasilan suatu perusahaan, dan dukungan karyawan terhadap suatu perusahaan merupakan faktor kunci dalam menjamin kinerja yang optimal. Sangat penting bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang unggul mencerminkan tingkat produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas yang tinggi serta membawa perusahaan ke puncak kesuksesan.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Evaluasi yang tepat terhadap kinerja karyawan memberikan dasar bagi manajemen untuk mengenali aspek positif, aspek negatif, dan potensi pengembangan karyawan. Dengan memahami bagaimana kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat daya saing di pasar. Peran kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan individu saja, melainkan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk menggali lebih lanjut mengenai dampak kepemimpinan manajerial terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan di PD Ikhwan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan daya saing perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kemampuan memimpin merupakan salah satu kunci utama bagi kesuksesan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Setiap orang mempunyai cara yang berbeda-beda dalam memimpin, tergantung pada karakter pemimpin, tugas yang dihadapi, dan orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai seni karena membutuhkan pendekatan yang fleksibel dan adaptif.

Menurut Taryaman (2016 : 7) dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah keterampilan dan seni untuk memengaruhi individu atau kelompok agar bekerjasama tanpa merugikan satu sama lain demi tercapainya tujuan bersama organisasi. Menurut Sutrisno (2014 : 213) Kepemimpinan merupakan suatu rangkaian tindakan seseorang untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain sehingga mereka melakukan tindakan tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan menurut Terry (2018 : 57) adalah keterkaitan yang ada di dalam individu yang memimpin, dimana mereka aktif dalam memengaruhi orang lain untuk berkolaborasi secara sadar dalam konteks tugas, memprioritaskan tujuan kelompok sebagai fokus utama, dan kerja sama dilakukan secara sukarela.

Berdasarkan definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas yang melibatkan upaya seseorang dalam memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Ciri Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018) kepemimpinan memiliki enam ciri yaitu, seorang pemimpin harus menunjukkan sikap yang gigih dan pantang menyerah dengan memiliki tekad kuat dan ketekunan yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk menggerakkan orang lain, membangun hubungan positif dan saling percaya antara dirinya dan karyawannya melalui komunikasi yang jujur, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki kecerdasan untuk menyelesaikan masalah serta membuat keputusan yang akurat, dan memiliki pengetahuan yang luas.

Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Menurut Sutrisno (2010 : 219) Seorang pemimpin dalam organisasi memiliki empat fungsi utama yaitu merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan. Dalam menjalankan perannya seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kelompoknya mencapai tujuan secara efektif dan efisien, bekerja sama secara produktif dan menghadapi segala situasi dan tantangan dengan baik.

Menurut Harbani (2010 : 33) Peran pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peran kepemimpinan mencakup hal - hal berikut :

a. Mengambil Keputusan

Yaitu kewenangan pemimpin untuk membuat keputusan dalam mengarahkan dan memperbaiki manajemen dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, semua aspek yang

berkaitan kelancaran organisasi harus di selesaikan dengan kesepakatan bersama setelah dianalisis secara mendalam oleh pimpinan.

b. Mempengaruhi

Peran pemimpin dalam birokrasi harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi kelangsungan organisasi. Pengaruh yang dimiliki pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi, karena dapat menciptakan rasa hormat dan meningkatkan reputasi mereka.

c. Motivasi

Peran motivasi adalah sebuah upaya pemimpin sebagai penggerak utama organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan demikian, pemimpin diharapkan bisa memberikan dorongan semangat kepada anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi ini merupakan keterlibatan pemimpin dengan anggota untuk memperkuat ikatan di antara mereka. Hal ini bertujuan untuk memastikan terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan anggota tetap terjaga, sehingga kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik.

e. Peran Informasional

Peran informasional merupakan aspek yang penting dalam kepemimpinan, diaman pemimpin bertanggung jawab untuk mengomunikasikan informasi kepada anggota serta mengumpulkan informasi dari mereka dalam proses perumusan tujuan organisasi. Ini mencerminkan keterlibatan aktif pemimpin dalam mengelola aliran informasi di dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua anggota terinformasi dengan baik dan dapat berpartisipasi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan tindakan bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian lain, gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku dan pendekatan strategis yang seringkali diimplementasikan oleh seorang pemimpin. Zaharuddin (2021:50) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau strategi yang dipilih dan diterapkan oleh seorang untuk memengaruhi pemikiran, sikap, dan perilaku dari anggota dibawahnya.

Menurut pengertian yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahannya agar berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Kasmir (2019:182) mengacu pada pekerjaan dan tindakan yang diselesaikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sementara itu Afandi (2021:83–84) mengartikan kinerja sebagai

kemampuan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kewajibannya terhadap hasil yang diharapkan.

Nurjaya (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merujuk pada seberapa efektifnya seseorang dalam mencapai hasil yang diinginkan dari pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Putri (2020), kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi selama waktu yang telah ditentukan, yang mencerminkan sejauh mana mereka memenuhi persyaratan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian yang diperoleh individu saat menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Keberhasilan individu ditentukan oleh standar yang berlaku dan disesuaikan dengan sifat pekerjaannya. Edison (2016), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari sebuah proses yang dievaluasi dan diperhitungkan berdasarkan waktu dengan persetujuan yang telah disepakati.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor internal dan eksternal serta lingkungan perusahaan sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan dapat membawa pada tercapainya tujuan perusahaan lebih mudah dan oleh karena itu apabila terjadi sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk membuat perusahaan semakin sulit mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti diungkapkan Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) dan juga Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84). Menurut Davis, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan motivasi. Keterampilan karyawan terdiri dari IQ dan pengetahuan praktis serta keterampilan yang memberikan dasar bagi karyawan untuk bekerja seperti yang diharapkan. Selain itu, motivasi yang didasarkan pada pola pikir dan keadaan yang menginspirasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya juga berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di sisi lain, Armstrong dan Baron menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor pribadi, kepemimpinan, tim, sistem organisasi, dan keadaan situasional. Faktor pribadi meliputi, kemampuan, motivasi, dan tingkat komitmen individu. Kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim merupakan faktor penting dalam menentukan elemen kepemimpinan. Kualitas tim ditentukan oleh tingkat dukungan yang diberikan rekan kerja.

Faktor sistem adalah sistem dan kemampuan bisnis yang dimiliki suatu organisasi. Faktor situasional mencakup tingkat tekanan dan perubahan baik kondisi internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja tim.

Dari penjelasan di atas, peneliti berpendapat bahwa teori yang diajukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada diri karyawan sendiri, tetapi juga atas dorongan orang lain, seperti adanya lembaga pendukung yang memberikan pekerjaan kepada karyawan. Oleh karena itu, lebih mudah untuk mencapainya. Sebaliknya, ketika kinerja karyawan menurun maka perusahaan semakin sulit mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian Kinerja

Pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono (Sinambela, 2016) menitikberatkan pada pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (Ainnisya & Susilowati, 2018), penilaian kinerja memiliki banyak manfaat yaitu adalah:

1. Tingkatkan performa kerja Anda. Tujuan penilaian adalah untuk meningkatkan kerja dan kinerja baik manajer maupun karyawan.
2. Menawarkan pilihan pekerjaan yang adil. Keakuratan penilaian memungkinkan karyawan memilih posisi yang sesuai untuk diri mereka sendiri.
1. Persyaratan untuk pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja yang buruk dapat mengindikasikan rendahnya keterampilan karyawan, sedangkan program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan mereka.
2. Perubahan gaji.
3. Keputusan mengenai promosi dan demosi.
4. Menentukan penyebab kesalahan dalam desain pekerjaan.
Kegagalan untuk memenuhi harapan dapat mengindikasikan kesalahan dalam desain pekerjaan.
5. Evaluasi prosedur perekrutan dan seleksi.

Menurut Chusminah SM, Ati Haryati (2019) tujuan evaluasi kinerja pada dasarnya mencakup:

1. Untuk menilai kinerja karyawan sebelumnya.
2. Memberi bonus yang sesuai seperti, kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, dan intensif.

METODE

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara menyeluruh. Pendekatan ini dilakukan melalui deskripsi naratif uanh menggunakan bahasa dan kata-kata, dalam konteks alamiah tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun gambaran yang terperinci dan faktual mengenai fakta-fakta serta keterkaitan antara fenomena yang sedang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan kualitatif ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara dan observasi.

1) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan perspektif mereka terkait dengan pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 6 orang informan, yang terdiri dari manajer dan 5 orang karyawan PD. Ikhwan.

2) Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengamati secara langsung terhadap gaya kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan PD. Ikhwan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menjelaskan tentang bagaimana cara manajer di PD. Ikhwan memimpin karyawannya. Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah mengenai pengaruh kepemimpinan manajer terhadap efisiensi kinerja karyawan PD. Ikhwan.

Sebagai manajer di PD. Ikhwan, narasumber menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif di industri tembakau, salah satu aspek pentingnya adalah kemampuan memimpin yang memadai sehingga dapat memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada karyawan. Seperti yang ia sampaikan dalam hasil wawancaranya. “Menurut saya, syarat utama menjadi seorang manajer itu harus memiliki skill atau keahlian dalam memimpin. Namun, bukan hanya di industri tembakau saja, melainkan di berbagai industri pun kalau kamu mau menjadi manajer setidaknya kamu harus punya skill kepemimpinan itu tadi. Karena kan kalau kamu jadi pemimpin, tapi kamunya gabisa untuk mengarahkan karyawan, gimana kamu mau nyuruh mereka mencapai target produksi? nah, jadi skill itu sangat harus dimiliki oleh setiap orang manajer agar si manajer dapat mengarahkan dan mengkoordinir karyawan.”

Dari hasil wawancara di atas, menurut penulis, kemampuan memimpin adalah hal terpenting bagi seorang manajer, tidak hanya dalam industri tembakau, tetapi juga di berbagai industri lainnya. Tanpa kemampuan ini, sulit bagi manajer untuk mengarahkan timnya dalam mencapai target produksi. Oleh karena itu, setiap calon manajer harus memiliki skill kepemimpinan yang baik agar bisa mempengaruhi karyawan untuk bekerja sama, dan tidak saling menjatuhkan demi mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, menurut narasumber, sebagai seorang manajer, penting untuk bisa memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja mencapai target. cara narasumber mencapai hal ini adalah dengan memberikan insentif dan bonus besar kepada karyawan. Berikut ini yang ia sampaikan pada saat wawancara “Dukungan yang saya berikan untuk karyawan saya adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman seperti, jam istirahat yang cukup, diberi sarapan dan makan siang, gaji maksimal, serta bonus-bonus lainnya. malah kalau ada karyawan yang mau menikah, biasanya saya modalin untuk menikah, dan diberi rumah. pernah juga memberi umrah atau beberapa gram emas. karena menurut saya uang yang saya keluarkan untuk mereka ini adalah sebagai tanda terima kasih saya karena mereka sudah bekerja demi mencapai target perusahaan. karena kalau karyawan senang, pasti dia akan lebih semangat melakukan pekerjaannya.”

Dalam hasil wawancara di atas, penulis melihat bahwa narasumber memiliki pendekatan yang sangat komprehensif dalam memotivasi karyawan. Narasumber tidak hanya fokus pada insentif finansial, seperti memberikan gaji maksimal dan bonus, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas tambahan. Lebih dari itu, Narasumber bahkan menyediakan dukungan finansial untuk pernikahan karyawan, memberikan rumah, serta memberikan hadiah umrah atau emas. Dari perspektif penulis, pendekatan ini menunjukkan bahwa Narasumber memahami bahwa kebahagiaan karyawan di luar pekerjaan juga penting. Narasumber melihat pengeluaran ini sebagai investasi dalam hubungan kerja yang baik dan sebagai ungkapan terima kasih atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pandangan penulis mungkin juga akan menyoroti bahwa Narasumber memahami bahwa karyawan yang bahagia dan terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

Pada akhirnya, hasil yang didapatkan dari gaya kepemimpinan Narasumber ini berhasil mempengaruhi bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Karena setiap hari karyawannya berhasil mencapai target produksi harian perusahaan. Berikut penuturan hasil wawancaranya. “Alhamdulillah karyawan saya baik-baik, mereka selalu bekerja keras untuk mencapai target harian perusahaan. Kemudian mereka juga sudah menjadi karyawan yang disiplin, bahkan karyawan PD. Ikhwan sudah bisa kerja sendiri tanpa pengawasan saya sebagai pimpinannya dan salutnya selalu mencapai target produksi.”

Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan merasa lebih senang. Akibatnya, mereka akan lebih termotivasi dan produktif dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah

produksi. Tetapi, narasumber tetap melakukan tindakan jika karyawannya melakukan kesalahan dan dia tetap menegurnya dengan baik. Seperti yang ia tuturkan dalam wawancaranya. “untuk kesalahan yang diperbuat oleh karyawan pasti ada aja. Namun, kita sebagai manajer cukup untuk menegurnya secara baik-baik, jangan sampai melukai hatinya dengan ucapan kita. Karena kalau kita menyakiti hatinya bisa saja karyawan tersebut menjadi dendam, atau bahkan sampai menghasut karyawan yang lain. jadi sebenarnya untuk menjadi manajer yang efektif itu harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya.”

Pandangan penulis terhadap pernyataan tersebut adalah bahwa manajer harus mengambil pendekatan yang bijaksana dalam menangani kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut penulis, penting bagi manajer untuk menegur karyawan dengan cara yang baik dan penuh hormat, tanpa melukai perasaannya dengan ucapan yang kasar atau menghina. Penulis menyadari bahwa jika karyawan merasa tersakiti atau dihina, hal tersebut dapat memicu dendam atau konflik di tempat kerja.

Selain mewawancarai narasumber sebagai manajer, penulis pun mewawancarai beberapa karyawan yang ada di PD. Ikhwan Menurut pandangan mereka, pemimpin yang baik itu seharusnya tidak terlalu keras dalam memperlakukan karyawan, dan tidak galak terhadap karyawan. Seperti yang mereka tuturkan dalam wawancaranya. “Sebenarnya kita mah senangnya punya bos yang baik, ngga terlalu keras dan memeras tenaga kalo nyuruh ke karyawan buat mencapai target produksinya. Soalnya kita juga kan sama-sama manusia, bisa cape. Jadi harusnya pemimpin kalau mau nyuruh kita untuk capai target ya dengan cara yang baik gak usah kasar, dan keras apalagi kalau gajinya gak sesuai sama perjuangan kita.”

Dari pemaparan tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa menurut para karyawan di PD. Ikhwan menganggap bahwa seorang pemimpin yang baik tidak boleh terlalu keras atau galak terhadap karyawannya. Karena menurut mereka pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai upaya dan perjuangan mereka. bagi mereka, komunikasi yang baik dan pendekatan manusiawi dari para pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas dalam mencapai tujuan produksi.

kemudian penulis bertanya “Apakah cara Ibu manajer memimpin sudah baik atau belum?” kemudian jawaban mereka sangat bersemangat seperti yang mereka tuturkan dalam wawancaranya. “Ibu manajer itu bos yang paling baik yang pernah kita temui, tapi dia tetep tegas jadi kita segan sama ibu manajer, ya walaupun kadang galak, tapi kita tau kalau bos lagi galak berarti moodnya lagi kurang bagus, lagi ada yang dipikirin, tapi kalau moodnya lagi bagus bos itu sering bercanda, bahkan lebih banyak bercandanya. Udah gitu bonus-bonus yang dikasih juga kadang mengobati cape abis kerja.”

Dari wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PD. Ikhwan memberikan penilaian positif atas keterampilan kepemimpinan narasumber dan menyebutnya sebagai pemimpin yang terbaik yang pernah mereka temui. Mereka juga memberi tahu bahwa narasumber terkadang bisa bersikap galak karena suasana hatinya yang kurang baik. Mereka juga menekankan bahwa suasana hati ibu narasumber mempengaruhi sikapnya terhadap karyawan. Dan ketegasan manajer merupakan bentuk konsistensi dalam kepemimpinan. Kemudian bonus yang diberikan juga membantu mengurangi rasa lelah mereka setelah bekerja dan merasa dihargai oleh manajer.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan manajer di PD. Ikhwan, yang diwakili oleh narasumber, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa kemampuan memimpin yang baik adalah aspek penting bagi seorang manajer, tidak hanya

dalam industri tembakau tetapi juga di berbagai industri lainnya. Narasumber menekankan bahwa kemampuan memimpin yang baik diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada karyawan guna mencapai target produksi perusahaan.

Selain itu, narasumber juga memperlihatkan pendekatan yang komprehensif dalam memotivasi karyawan, tidak hanya dengan insentif finansial tetapi juga dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas tambahan, seperti jam istirahat yang memadai, sarapan, makan siang, serta dukungan untuk pernikahan karyawan dan hadiah-hadiah lainnya. Narasumber percaya bahwa kebahagiaan karyawan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Hasil dari gaya kepemimpinan narasumber ini terbukti efektif dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai target produksi perusahaan. Karyawan di PD. Ikhwan telah menunjukkan kedisiplinan dan kinerja yang baik, bahkan mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari manajer.

Namun, demikian, narasumber juga menekankan pentingnya menegur karyawan dengan cara yang baik dan penuh hormat jika terjadi kesalahan, tanpa melukai perasaan mereka. Penulis memahami bahwa perlakuan yang tidak menghargai dapat memicu konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, penulis menyoroti bahwa manajer harus memberikan contoh yang baik dalam interaksi dengan karyawan.

Menurut pandangan karyawan PD. Ikhwan mereka berpendapat bahwa pemimpin yang baik tidak boleh terlalu keras atau terlalu galak terhadap karyawannya. Mereka percaya bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli terhadap karyawannya dan menghargai usaha dan perjuangan yang mereka lakukan. Bagi mereka, komunikasi yang baik dari manajer dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan produksi. Pada akhirnya, karyawan PD Ikhwan memberikan penilaian positif atas kinerja kepemimpinan narasumber, dan menyebutnya sebagai pemimpin terbaik. Walaupun narasumber terkadang galak, tetapi mereka mengetahui hal ini disebabkan karena suasana hatinya yang kurang baik, sehingga mempengaruhi sikapnya terhadap karyawan.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik, komprehensif, dan menghargai dari seorang manajer dapat berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, II(1).
- Chusminah, & Ati Haryati. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1).
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. 2(1), 27.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remadja Karya.

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jakarta: Bumi Aksara, 1*.
- Subowo. (2017). Kajian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 8.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua ed.). Prenada Media Group.
- Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wayuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. PT. Nasya Expanding Management.