

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM KAITANNYA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PD AUDIOSEN CORPORATION INDONESIA
DI PONTIANAK**

Wella Dwi Putri

email: welldputri@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Faktor tenaga kerja atau manusia merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam manajemen mengenal kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak sebanyak 31 orang. Dalam penelitian ini, penulis selaku peneliti dan atas azas objektivitas menetapkan jumlah sampel sebanyak 31 orang yang merupakan seluruh karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Di mana, tinggi atau rendahnya kinerja karyawan menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada tenaga kerjanya. Oleh karena itu, sebagai pemimpin harus terus belajar dan mengembangkan kemampuannya karena akan sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan dapat membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Produktivitas dan Manajemen.

PENDAHULUAN

Tujuan suatu perusahaan berdiri tentunya untuk mencari laba. Untuk mencapai tujuan perusahaan ini diperlukan kerjasama sumber daya manusia (SDM) yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia sebagai elemen penting dari semua kegiatan dan harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya. Perusahaan juga harus mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya karena sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam manajemen mengenal kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi dan kesetiaan karyawan karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sekarang ini, manusia dituntut agar terus mengikuti perkembangan zaman. Untuk menyesuaikan dengan perubahan di dalam perusahaan agar dapat mengikuti perkembangan

zaman sangatlah sulit bagi karyawan. Gaya kepemimpinan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai dan dari pengalaman pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan ini terlihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat. Membuat kebijakan merupakan hal yang penting di perusahaan. Karena merupakan langkah selanjutnya yang akan dijalani oleh perusahaan dan yang menentukan nasib perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya tergantung kepada sumber daya manusianya. Karena yang menjalankan kebijakan tersebut adalah seluruh karyawan yang terkait. Faktor yang sangat penting dan mempengaruhi hal tersebut adalah pemimpin. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan setiap orang yang terlibat dalam perusahaan agar dapat membentuk suatu kerjasama (*teamwork*) yang baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian pada PD AudioSen Corporation Indonesia di Pontianak yang bergerak di bidang penjualan alat musik, dan *sound system* beserta *sparepart* dan juga merupakan satu-satunya distributor produk Yamaha di Pontianak dan juga termasuk distributor terbesar kedua di Indonesia. Berikut ini data tingkat perputaran tenaga kerja pada tahun 2010–2014 pada Tabel 1 berikut:

Kinerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan pada PD AudioSen Corporation Indonesia di Pontianak.”

KAJIAN TEORI

Berhasilnya pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan dengan pendayagunaan sumber daya manusia. “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.” (Sutrisno,2009: 5)

Peran pemimpin sangat penting dan berpengaruh besar bagi perusahaan. Berhasilnya pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan dengan pendayagunaan sumber daya manusia. Untuk hal ini diperlukan peran manajer personalia untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia guna meningkatkan kemampuan atau keterampilan tenaga kerjanya agar memiliki keahlian khusus sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang dibuat dan juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

“Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya-baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. (Solihin, 2009: 131)

Sebagai pemimpin, harus mengetahui gaya kepemimpinan masing-masing dan juga bawahan harus mengetahui gaya kepemimpinan pemimpinnya. Karena untuk membangun suatu organisasi agar terbentuk model perilaku organisasi yang berkarakter maka semua itu pada prinsipnya harus dimulai dari pembentukan karakter pemimpinnya terlebih dahulu. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

1. Otokratis

- a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- b. Teknik-teknik dan langkah-langkah didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2. Demokratis

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Pemimpin adalah obyektif atau “*fact-minded*” dalam pujian dan kecamannya, dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

3. *Laissez-Faire*

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2008: 293-294)

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. (Fahmi, 2014: 87). Kinerja sangat penting karena merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai dan Sagala, 2009: 548-549).

Faktor yang mempengaruhi kinerja bisa berupa faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergik fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (Sutrisno, 2009: 151-152).

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan.
3. Waktu.
4. Material.
5. Pendidikan.
6. Supervisi.
7. Desain organisasi.
8. Pelatihan.
9. Keberuntungan. (Sutrisno, 2009: 151-152).

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang dilakukan dengan menggambarkan keadaan perusahaan yang diteliti secara objektif sebagaimana keadaan yang sebenarnya. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah

wawancara, kuesioner, observasi dan studi documenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak. Dalam penelitian ini, penulis selaku peneliti dan atas azas objektivitas menetapkan jumlah sampel sebanyak 31 orang yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis secara kualitatif, yakni melihat jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada.

Analisis dan Pembahasan

Kemajuan suatu perusahaan tergantung oleh seorang pemimpin. Akan tetapi, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Setiap pemimpin mempunyai satu gaya kepemimpinan yang lebih dominan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi suatu perusahaan agar dapat mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Adapun beberapa gaya kepemimpinan yang secara umum digunakan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*.

Gaya kepemimpinan otokratis berorientasi kepada gaya kepemimpinan yang menjelaskan rincian tugas yang perlu dikerjakan, bertindak sendiri dalam pengambilan keputusan, mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugas, menentukan langkah dalam pelaksanaan pekerjaan dan memberikan sanksi kepada bawahan jika melakukan kesalahan. Gaya kepemimpinan demokratis berorientasi kepada gaya kepemimpinan yang sikap pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran, terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan, pemimpin mau mendengar nasehat dari karyawannya, pemimpin memperhatikan kepentingan kesejahteraan karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan. Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* berorientasi kepada sikap pemimpin yang keputusan tertentu dalam pelaksanaan tugas diambil oleh karyawan, pemimpin kadang-kadang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, pemimpin percaya bahwa karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pemimpin membiarkan karyawannya memilih cara yang dikehendaki dalam penyelesaian pekerjaan dan masing-masing pekerjaan menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.

Kemudian dilakukan penilaian adapun gaya kepemimpinan yang lebih dominan dari PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PD AUDIOSEN CORPORATION INDONESIA DI PONTIANAK
FREKUENSI GAYA KEPEMIMPINAN PEMIMPIN YANG
MENDAPAT TANGGAPAN DOMINAN

No.	Gaya Kepemimpinan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Jumlah
1	Otokratis	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	20
		Netral	3	0	3
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				20
2	Demokratis	Sangat Setuju	5	3	15
		Setuju	4	2	8
		Netral	3	0	0
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				23
3	<i>Laissez-Faire</i>	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	20
		Netral	3	0	0
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				20

Sumber: Data olahan, 2015

Dari hasil rekapitulasi penilaian dari tanggapan responden yang dominan mengenai gaya kepemimpinan pada PD Audiosen Corporation Indonesia Corporation Indonesia di Pontianak pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada pemimpin adalah gaya kepemimpinan demokratis. Karena gaya kepemimpinan demokratis mendapatkan tanggapan yang paling dominan dari responden dengan total 23 dan juga ciri-ciri yang disebutkan cocok dengan pemimpin perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis mendapatkan tanggapan dominan sebanyak 20 dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* sebanyak 20. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya

kepemimpinan demokratis. Adapun frekuensi penilaian mengenai kinerja karyawan pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
PD AUDIOSEN CORPORATION INDONESIA DI PONTIANAK
FREKUENSI PENILAIAN KINERJA YANG MENDAPAT
TANGGAPAN DOMINAN

No.	Kinerja	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Jumlah
1	<i>Effort</i>	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	4	16
		Netral	3	1	3
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				19
2	<i>Abilities</i>	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	4	16
		Netral	3	1	3
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				19
3	<i>Role/Task Perception</i>	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	20
		Netral	3	0	0
		Tidak Setuju	2	0	0
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total				20

Sumber: Data olahan, 2015

Dari hasil tanggapan dominan responden mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak sudah mempunyai kinerja yang baik karena sudah berusaha dalam mengerjakan pekerjaan disertai dengan kemampuan yang memadai dan Pemimpin sudah memberikan kegiatan-kegiatan seperti *training* dan evaluasi pekerjaan yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Penutup

a. Kesimpulan

1. Pemimpin PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak mempunyai gaya kepemimpinan demokratis. Di mana pemimpin mempunyai sifat terbuka dengan ingin bekerjasama dengan karyawan.
 2. Dari hasil penelitian kinerja karyawan PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak sudah baik. Pemimpin membangun kinerja yang baik dengan mengadakan *training*, evaluasi pekerjaan, diskusi dan pengarahan demi menunjang kinerja karyawan.
 3. Gaya kepemimpinan demokratis yang dianut oleh Pemimpin PD Audiosen Corporation Indonesia di Pontianak sudah mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sudah baik dan diketahui bahwa gaya kepemimpinan pemimpin bahwa memiliki gaya kepemimpinan demokratis.
- b. Saran-saran
1. Pemimpin harus dapat mengubah gaya kepemimpinannya secara berkala agar dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang mana yang cocok dengan karyawan sehingga dapat mengembangkan sumber daya manusianya agar tercipta sumber daya manusia yang unggul dan handal.
 2. Pemimpin perlu untuk memperhatikan hal-hal mengenai karyawannya, agar dapat mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat mensejahterakan karyawannya dan terus memperhatikan kinerja karyawannya melalui evaluasi agar dapat terus meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana.