



Peran Gaya Kepemimpinan Seorang Leader Terhadap Kinerja Karyawan

William Anthonius¹, Rafli Ifkar Karim², Mikkesiwan Simanungkalit³

¹ Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia; william.anthonius@student.upj.ac.id

² Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia; rafli.ifkarkarim@student.upj.ac.id

³ Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia; mikkesiwan.simanungkalit@student.upj.ac.id

Abstract

Dunia bisnis saat ini semakin kompetitif dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal namun juga faktor eksternal termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran berbagai gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez faire dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus sehingga dapat memahami pemahaman terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Adapun gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan meningkatkan turnover karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pemimpin yang adaptif dalam memilih gaya kepemimpinan sesuai konteks organisasi dalam membangun karyawan atau tim dengan kinerja tinggi

Keywords

Kepemimpinan; Kinerja; Karyawan.

Corresponding Author

William Anthonius

Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia; william.anthonius@student.upj.ac.id

1. INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinannya dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sahibuddin & Muktammar, 2024). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitasnya organisasi secara keseluruhan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh beberapa



faktor internal seperti keterampilan dan pengalaman namun juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Hafidzi et al., 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki banyak variasi dan pendekatan dan juga masing-masing variasi tersebut memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering dibahas dalam literatur yaitu gaya transformasional, transaksional, dan laissez faire. Adapun gaya kepemimpinan transformasional cenderung menekankan pada aspek motivasi dan inspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Roni, 2019). Sedangkan gaya transaksional akan berfokus pada pertukaran yang jelas antara usaha karyawan dan imbalan yang akan diterima serta menekankan aspek pencapaian pada target tertentu. Sedangkan gaya laissez faire merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan bagi karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa banyak melakukan intervensi dari pemimpin.

Pada dasarnya peran pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang sesuai tidak dapat dilupakan karena hal ini akan mempengaruhi aspek penting seperti kepuasan kerja, komitmen dan loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawan dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang ada akan jauh dapat berfungsi untuk meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Farahdiba & Rizal, 2023). Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan banyak masalah seperti rendahnya semangat kerja pada karyawan bahkan turnover karyawan yang tinggi.

Salah satu tantangan terbesar dalam manajemen sumber daya manusia yaitu menemukan keseimbangan antara memberikan arahan dan membiarkan karyawan

mengambil inisiatif sendiri. Gaya kepemimpinan transformasional seperti sering dianggap mampu mendorong karyawan untuk melawan ekspektasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi karyawan. Pendekatan ini memerlukan keterlibatan yang intensif dari pemimpin dalam memberikan inspirasi dan visi yang jelas. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan berbasis transaksional maka pemimpin akan lebih menekankan pada hasil jangka pendek dan memberikan penghargaan berdasarkan pencapaian target karyawan. Walaupun hal ini efektif dalam menjaga standar kinerja namun gaya ini cenderung kurang memperhatikan pengembangan jangka panjang karyawan.

2. METHODS

- Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan perspektif karyawan tentang peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus atau study case yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

- Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara ini dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di bawah seorang pemimpin. Adapun pertanyaan ini akan difokuskan pada persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan

2. Observasi Partisipatif

Peneliti ini dapat melakukan observasi terhadap interaksi antara seorang pemimpin dan karyawan di tempat kerja untuk memahami pola kepemimpinan yang diterapkan.

3. Studi Dokumentasi

Penelitian ini membutuhkan data tambahan dari laporan kinerja karyawan seperti catatan rapat dan kebijakan perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Dalam Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa gaya kepemimpinan tidak selalu efektif untuk semua situasi. Pada dasarnya keberhasilan gaya kepemimpinan sangat bergantung pada konteks organisasi ataupun pengalaman karyawan dalam jobdesk yang dilakukan. Dalam organisasi dengan struktur hirarkis yang kuat maka gaya kepemimpinan transaksional akan lebih cocok karena dapat memberikan aturan yang jelas dan memastikan kepatuhan terhadap standar operasional. Namun jika ada di dalam konteks industri kreatif maka gaya kepemimpinan transformasional lebih dibutuhkan untuk memfasilitasi inovasi dan merangsang ide-ide baru (Cahyati & Adelia, 2024).

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti budaya organisasi dan kebijakan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dalam budaya organisasi yang terbuka dan mendukung sehingga gaya kepemimpinan transformasional akan jauh lebih efektif karena karyawan akan terus didorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Sedangkan jika di lingkungan kerja yang terstruktur dengan peraturan yang ketat maka pendekatan gaya kepemimpinan transaksional diperlukan untuk memastikan bahwa semua anggota tim mematuhi prosedur dan mencapai target yang ditetapkan.

Tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan menjadi aspek yang penting sehingga harus dipertimbangkan oleh pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendorong komunikasi dua arah dan dukungan pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan terhadap kerja karyawan. Karyawan yang merasa didengar akan diberi kesempatan untuk berkembang dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Shalsabila et al., 2024).

Maka dari itu perlu dipahami tentang gaya kepemimpinan dan dampak

terhadap kinerja karyawan karena hal ini sangat penting bagi pemimpin dalam mengambil keputusan strategis yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang adaptif dapat mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan sehingga memiliki keunggulan tersendiri dalam menciptakan tim yang berkinerja tinggi. Maka dari itu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk membentuk sebuah organisasi dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan yang efektif.

Maka dari itu peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi wawasan yang penting bagi para pemimpin atau manajer dalam organisasi ketika menghadapi tantangan di era modern. Adanya suatu kompleksitas dan dinamika yang fluktuasi maka pemimpin harus mampu beradaptasi dan mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk memaksimalkan potensi karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara keberlanjutan.

4. CONCLUSION

Peran gaya kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Banyak gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, dan *laissez faire*, dari beberapa gaya tersebut memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan hasil karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan dan situasi akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif serta dapat membangun fasilitas dan komitmen karyawan.

Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan bergantung pada konteks organisasi, budaya dan karakteristik tugas yang dijalankan. Pemimpin yang adaptif dan peka terhadap kondisi dapat mengoptimalkan gaya keagamaannya untuk memaksimalkan potensi tim serta mendorong inovasi. Jika pemimpin dapat memahami dampak gaya kepemimpinannya maka organisasi dapat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan keberlanjutan.

REFERENCES

- Cahyati, Indriana Kurnia, dan Mery Adelia. "Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja." *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 3 (29 Mei 2024): 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>.
- Dea Farahdiba dan Faisol Rizal. "PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENDORONG KARYAWAN PROAKTIF DALAM KEPUASAN KARIR." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan* 1, no. 1 (11 Januari 2023): 75–87. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i1.436>.
- Kamil Hafidzi, Muhammad, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (19 Juli 2023): 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>.
- Muktamar, Ahmad, dan Ahmad Rafiq Sahibuddin. "PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI," no. 7 (2024).
- Roni, Faizal. "Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 3, no. 1 (2019).
- Shalsabila, Desti, Danang Nugroho, Nisa Fauziah, Muhammad Rizaldy, Aldi Ramadhan, dan Mochammad Yogie Alamsyah Gunawan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KETERLIBATAN KERJA DALAM ORGANISASI PERUBAHAN" 2, no. 6 (2024).