



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2>

Received: 13 Juni 2024, Revised: 17 Juni 2024, Publish: 19 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Strategi Kepemimpinan pada Perspektif Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sarana Karya Solusindo Sidoarjo

Mila Hariani¹, Dimas Agnes Yunanda Widariyono², Nurhaliza³

¹Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia, milamasroni@gmail.com

²Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia, dimasagnes01@gmail.com

³Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia, nurhalizasirajuddin1342@gmail.com

Corresponding Author: milamasroni@gmail.com¹

Abstract: *This research discusses the role of leadership strategies in improving employee performance at PT Sarana Karya Solusindo Sidoarjo. The purpose of this research is to find out leadership strategies that are considered by employees to be effective in improving employee performance. This study used qualitative research methods. This research uses a narrative approach to explore meaningful values from the opinions of employees at PT. Sarana Karya Solusindo. This research reveals supporting factors in leadership strategies that are considered effective for employees in order to improve employee performance. The research results show that there are 2 factors that support the leadership strategy variable, namely the incentive factor (bonus money) and the leader's assertiveness factor in improving employee performance.*

Keyword: *leadership, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini membahas peran strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sarana Karya Solusindo Sidoarjo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang dinilai oleh karyawan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan naratif untuk mengeksplorasi nilai-nilai yang bermakna dari pendapat para karyawan di PT. Sarana Karya Solusindo. Penelitian ini mengungkapkan faktor pendukung pada strategi kepemimpinan yang dinilai efektif bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada 2 faktor yang mendukung variabel strategi kepemimpinan yaitu faktor insentif (uang bonus) dan faktor ketegasan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT. Sarana Karya Solusindo Sidoarjo Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan jasa, penulis menyadari pentingnya optimalisasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun juga memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan menjadi topik penelitian yang sangat relevan, terutama dalam konteks bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerjanya.

Dunia yang terus berubah dan kompleks ini peran pemimpin sangat penting saat membimbing, menginspirasi, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif bukan sekedar menguasai suatu tugas namun juga memahami dan mengembangkan potensi individu untuk mencapai hasil yang optimal. Strategi kepemimpinan yang sukses memerlukan penggunaan berbagai alat dan teknik yang disesuaikan dengan kebutuhan tim dan situasi spesifik. Untuk konteks ini, penting untuk mempertimbangkan pendekatan adaptif dan inklusif yang mengakui keragaman individu dan menggunakannya sebagai kekuatan untuk mencapai keunggulan.

Mengelola tenaga kerja yang beragam dengan latar belakang, keterampilan, dan motivasi yang berbeda sebagai tantangan besar pada mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki keterampilan yang komprehensif pada kemampuan menghadapi orang, membangun hubungan yang kuat dan memungkinkan orang-orang tersebut memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, strategi kepemimpinan yang efektif mempertimbangkan perubahan pada lingkungan bisnis, teknologi, dan tren pasar yang terus berkembang. Pemimpin harus mampu beradaptasi terhadap perubahan, mengantisipasi perubahan, dan membimbing tim melalui transformasi yang diperlukan agar tetap relevan dan kompetitif.

Kinerja karyawan sebagai hasil dari kerja karyawan. Menurut Afshan et al. (2012), kinerja sebagai membereskan pekerjaan khusus. Hal ini ditakar berdasarkan kriteria ketepatan, keutuhan, ongkos, atau laju yang ditentukan atau spesifik. Kinerja karyawan sebagai hasil atau kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan (Herbert & Lee, 2000). Kenny et al. (1992) menyatakan hasil kerja pegawai ditakar berdasarkan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh kumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama. Guest (1987) berpendapat bahwa kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dievaluasi, pelatihan dan pengembangan yang tepat. Kinicki dan Kreitner (2007) menyatakan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka bahagia dan puas, dan lebih mudah bagi manajer untuk memotivasi karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang strategis. Ackerman (1985), berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai mengikuti yang didasarkan pada penerimaan posisi organisasi. Menurut Agarwal (1982), kepemimpinan sebagai keterampilan mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan ambisi mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai maksud pimpinan. Menurut Hambrick (2007), kepemimpinan strategis sebagai kepedulian terhadap seluruh ruang lingkup aktivitas dan pilihan strategis individu di puncak organisasi. kepemimpinan strategis berkaitan dengan kepemimpinan pada internal organisasi (Boal & Hooijberg, 2000).

Menurut Hagen et al. (1998), kepemimpinan strategis sebagai yang diterima secara konseptual dan divalidasi secara empiris yang didasarkan pada kemampuan unik pada mengantisipasi, membayangkan, menjaga fleksibilitas, berpikir secara strategis dan memberdayakan karyawan untuk menciptakan penemuan baru yang mengarah pada

transformasi atau perubahan organisasi dan akhirnya melakukan sesuatu lebih baik pada kinerja.

Keunikan penelitian ini pada PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo, mengeksplorasi lebih dalam perspektif karyawan tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat melihat sudut pandang baru terkait strategi kepemimpinan pada perspektif karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membahas metode kepemimpinan dari sudut pandang karyawan di PT. Sarana Karya Solusindo di Sidoarjo. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana karyawan merespons dan berinteraksi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda, perusahaan dapat menentukan metode kepemimpinan yang memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan memiliki signifikansi praktis dan teoritis terhadap peningkatan kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan perusahaan.

Menariknya pada penelitian ini, kita dapat melihat hal yang baru terkait perspektif strategi kepemimpinan pada sudut pandang karyawan serta melihat faktor-faktor pendukung guna meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya adanya penelitian ini disebabkan banyaknya keluhan karyawan pada cara kepemimpinan untuk mengelola, mengontrol, dan memaksimalkan potensi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang dirasa oleh karyawan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian kualitatif sebagai memiliki fokus multimetode, yang melibatkan pendekatan interpretatif dan naturalistik terhadap pokok bahasannya (Denzin & Lincoln, 2005). Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif. Pendekatan naratif sebagai kumpulan narasi (cerita) dari individu atau kelompok kecil (Butina, 2015). penelitian ini menggunakan pendekatan naratif sebab pendekatan ini dapat menemukan banyak nilai yang bermakna pada cerita partisipan.

Penelitian ini menggunakan sebagai karyawan sebagai narasumber pada PT. Sarana Karya Solusindo. Teknik pada penelitian ini menggunakan wawancara individu. Wawancara individu berguna untuk memberikan informasi rinci tentang makna suatu peristiwa, situasi, atau konteks sosial kepada setiap partisipan pada suatu latar (Mathers et al., 1998).

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang mana peneliti akan memberikan pertanyaan yang sudah disiapkan pada responden. Teknik analisis data pada penelitian ini melakukan teknik observasi, pengkaji melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian di PT. Sarana Karya Solusindo untuk menelusuri dan memperoleh data yang lebih mendalam terkait strategi kepemimpinan dan faktor yang mendorong kinerja karyawan lebih baik pada perspektif karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang mana peneliti akan memberikan pertanyaan yang sudah disiapkan pada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sarana Karya Solusindo sudah berkembang menjadi perusahaan industri yang mensupply kebutuhan proyek pencahayaan di teritorial Indonesia. PT. Sarana Karya Solusindo sudah melewati berbagai tahapan hingga akhirnya menjadi produsen lampu penerangan terutama penerangan luar ruang. PT. Sarana Karya Solusindo sudah terdaftar di bisnis industri peralatan pencahayaan yang bertempat di kabupaten sidoarjo, jawa timur sejak tahun 2017 beberapa produk yang dibuat telah mendapatkan sertifikasi SNI sebagai penghargaan dan pengakuan pada kualitas manajemen perusahaan, pengujian kualitas produk dan kemampuan produk untuk digunakan dalam proyek industri dan pencahayaan di Indonesia. PT. Sarana Karya Solusindo sebagai perusahaan yang bergerak pada produksi lampu dan alat-alat pencahayaan (Observasi, 2023).

Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh kapasitas pemimpin untuk menginspirasi dan memaksa karyawan melalui visi yang jelas dan komitmen terhadap perkembangan positif. Pemimpin transaksional di PT. Sarana Karya Solusindo Sidoarjo pada pencapaian tujuan yang menantang, memberikan dukungan emosional, dan mengembangkan hubungan berdasarkan kepercayaan meningkatkan semangat karyawannya. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan yang memimpin dengan gaya ini mempunyai tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini lebih mementingkan komunikasi antara pemimpin dan pengikut, cara pemimpin memberi penghargaan atau menghukum pengikut berdasarkan prestasi mereka. PT. Sarana Karya Solusindo Sidoarjo efektif mencapai tujuan jangka pendek dan meningkatkan efisiensi dalam operasional. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun dalam beberapa hal bermanfaat.

Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada pentingnya pemimpin dalam melayani karyawan, memprioritaskan kebutuhannya, dan mengembangkan potensinya. Pemimpin di PT. Sarana Karya Solusindo Sidoarjo yang diadopsi perusahaan ini berhasil menciptakan lingkungan yang suportif dan kolaboratif bagi karyawan. Mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan ini. Hal ini meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover.

Karyawan menghargai pemimpin yang mengakui dan menghargai upaya mereka. Imbalan tersebut tidak terbatas pada keuntungan materi saja, namun juga mencakup dorongan verbal dan potensi pertumbuhan. Karyawan merasa lebih terdorong ketika pemimpin berpartisipasi dalam komunikasi yang terbuka dan langsung. Mereka menghargai para pemimpin yang meluangkan waktu untuk mendengarkan kekhawatiran mereka dan memberikan kritik yang membangun. Karyawan menghargai pemimpin yang membantu mereka mengembangkan karier melalui pelatihan, bimbingan, dan promosi.

Berdasarkan wawancara peneliti (Widariyono, 2023) kepada narasumber 1 (Mila, 2023) dan narasumber 2 (Arina, 2023). Narasumber pertama (wawancara, Mila, 2023) menyatakan “cara pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya insentif (uang bonus) agar semangat dalam memenuhi target dan produktivitas. Narasumber pertama menegaskan “uang bonus dinilai meningkatkan kinerja karena bagi karyawan uang insentif tersebut dapat menambah penghasilan yang sangat berarti untuk keberlangsungan hidup keluarga”. Narasumber kedua (wawancara, Arina, 2023) menyatakan “pemimpin seharusnya dapat memberikan ketegasan tentang job desc agar karyawan semuanya patuh”. Narasumber kedua serta menyatakan “karena jika ketegasan itu dilakukan saya lebih takut untuk melanggar perintah karena adanya konsekuensi yang diberikan pimpinan”.

Interpretasi pada temuan di atas dinyatakan strategi kepemimpinan menggunakan faktor insentif dan ketegasan pemimpin dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Insentif sebagai stimulus atau daya tarik yang diberikan perusahaan pada karyawan agar menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja yang lebih besar guna berkontribusi untuk perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja (Isvandiari & Idris, 2018).

Ketegasan pemimpin sebagai upaya yang dilakukan pemimpin untuk mengontrol bawahannya agar tetap dalam koridor aturan perusahaan. Tafsiran pada pernyataan di atas pada faktor insentif dalam perspektif karyawan sebagai upaya ekstrinsik untuk mendorong semangat karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan seperti pernyataan dari hasil, “insentif membuat semangat dalam memenuhi target”. Tafsiran pada faktor ketegasan pemimpin sebagai upaya pemimpin mengontrol karyawannya untuk tetap patuh pada aturan yang ada seperti pernyataan dari hasil “ketegasan tentang job desc dan konsekuensi aturan jika dilanggar”.

Strategi kepemimpinan pada faktor insentif guna meningkatkan kinerja karyawan dalam pernyataan narasumber pertama selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihati (2014), insentif bagi karyawan sebagai peningkatan penghasilan. Penelitian yang dilakukan Suprihati (2014) menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara narasumber 1 dengan landasan teori yang sudah ada maka insentif (uang bonus) meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya strategi kepemimpinan pada faktor ketegasan pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan dalam pernyataan narasumber kedua selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dubrin (2006) menyatakan seorang pemimpin harus mengubah pikiran karyawannya atau melakukan tindakan tegas.

Penelitian yang dilakukan Kartono (2008), kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin saat berinteraksi dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2008) menyatakan salah satu indikator kepemimpinan adalah kepribadian sebagai karakteristik yang di miliki oleh pribadi individu. Kepribadian menunjukkan didalamnya ada aspek ketegasan (Isvandiari & Idris, 2018). Berdasarkan hasil wawancara narasumber kedua dengan landasan teori yang sudah ada maka faktor ketegasan pemimpin menjadi ukuran dalam menentukan kepemimpinan yang efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian tentang strategi kepemimpinan pada perspektif karyawan sebagai upaya eksplorasi cara pemimpin yang dinilai baik dan efektif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sarana karya solusindo di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan dari uraian diatas faktor insentif dan ketegasanan pemimpin memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan faktor pendukung pada strategi kepemimpinan yang dinilai efektif bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor insentif dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab insentif memberikan tambahan penghasilan bagi karyawan serta memberikan harapan bagi keberlangsungan kehidupan berkeluarga.

Faktor ketegasan pemimpin juga dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab karyawan cenderung takut akan konsekuensi jika melanggar aturan yang di buat pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Suprihati (2014) menunjukan insentif bagi karyawan sebagai peningkatan penghasilan serta penelitian yang dilakukan oleh Dubrin (2006) menyatakan seorang pemimpin harus mengubah pikiran karyawannya atau melakukan tindakan tegas.

Faktor pendukung insentif pada strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perusahaan memiliki kemungkinan untuk diaplikasikan sebab adanya bukti penelitian terdahulu yang dilakukan Suprihati (2014) menunjukan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ketegasan pemimpin pada strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki kemungkinan untuk diaplikasikan sebab adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandiari dan Idris (2018), pimpinan menegaskan pentingnya tegas. Pernyataan Isvandiari dan Idris (2018) menunjukan pemimpin harus tegas untuk dipatuhi oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber 1 dan 2 memiliki keterkaitan dengan landasan teori serta ukuran kepemimpinan yang efektif yang telah ada pada penelitian terdahulu.

REFERENSI

- Ackerman, L. (1985). Leadership Vs Managership. *Leadership & Organization Development Journal*, 6(2), 17-19.
- Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A., & Nasir. (2012). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4, 6.
- Agarwal, R. D. (1982). *Organization and Management*. Tata Mcgraw-Hill, New Delhi.
- Boal, K., & Hooijberg, R. (2000). Strategic Leadership Research: Moving on. *Leadership Quarterly*, 11, 515-549.

- Butina, M. (2015). A Narrative Approach to Qualitative Inquiry. *Clinical laboratory science*, 28(3), 190-196.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The Discipline and Practice of Qualitative Research*. SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership* (3 Th ed). Pranada Media, Jakarta.
- Guest, D. (1987). Human Resource Management And Industrial Relations. *The Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.
- Hagen, A. F., Hassan, M. T., & Amin, S. G. (1998). Critical Strategic Leadership Components: An Emprical Investigation. *Advanced Management Journal*, 63 (3), 39 – 44.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper Echelons Theory: An Update. *Academy of Management Review*, 32, 334-343.
- Herbert, J. J., & Lee. (2000). *Personnel/ Human Resource Management: 4th Ed*. Universal Book Stall. Delhi.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Jibeka*, 12(1), 17-22.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kenny et al. (1992). *Management Made Easy*, 1st Ed. Omron Publishers, South Carolina.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2007). *Organizational Behavior*. Mcgrawhill, New York.
- Mathers, N., Fox, N. J., & Hunn, A. (1998). *Using Interviews in A Research Project*. NHS Executive, Trent.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93-122.