

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY INTERNATIONAL FUTURES**

Anthony Rahardjo

## **Abstrak**

Dalam menjalankan peran sebagai seorang pemimpin sebuah perusahaan, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi perusahaan dan juga kondisi para pekerjanya. Seiring bergulirnya waktu, perlu dilakukan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi perusahaan, terutama terkait dengan para karyawan yang ada, salah satunya dengan menganalisa kemampuan dan motivasi yang mereka miliki, sehingga dapat diberikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi mereka, dan diharapkan dengan begitu akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka pada saat yang sama.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

## ***Abstract***

*When committing the role of a leader from a company, one's should be able to adapt their leadership style to certain circumstances within the company environment, which would encompass both the situation within its company and the worker's condition. As the time goes, a leader should be able to adapt himself to the worker's situation by examining them, could be done based on their capability and their motivation to find the right leadership method, so the ideal leadership method can be applied, which would affect them to work more efficiently.*

*Keywords: Leadership style, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah perusahaan, peran seorang pemimpin memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan yang berada di bawah otoritasnya, hal ini disebabkan oleh seorang pemimpin mampu menimbulkan dampak secara langsung kepada para pekerja sebagai hasil dari cara pemimpin tersebut membawakan diri dan memberikan pesan kepada para pekerja, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan kinerja secara positif bila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang menggunakan langkah yang tepat, namun akan menjadi masalah bilamana dilakukan dengan cara yang salah, karena akan menimbulkan dampak peningkatan reaksi negatif dari para pekerja yang berdampak terhadap kinerja mereka.

Storey dan Holti (2013) menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin akan menyesuaikan dengan kondisi dan waktu, oleh karena perubahan situasi yang mengakibatkan perubahan

kebutuhan dari seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang dijalankan juga hendaknya bersifat fleksibel dan mampu mengakomodir kebutuhan dari para karyawan yang dipimpinnya. Hal ini menyebabkan sebuah *leadership framework* harus dapat dibuat fleksibel dan bisa diubah jika dipandang perlu untuk menyesuaikan dengan efektivitas yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut, setelah melalui proses *development*, *selection*, *appraisal* dan *reward*.

PT Victory International Futures merupakan perusahaan yang berkonsentrasi pada perdagangan saham, valuta asing dan investasi pasar. Dalam menjalankan usahanya, PT Victory International Futures mengalami paparan faktor eksternal seperti dari lingkungan yang terus berubah baik dari segi pergeseran pasar yang menjadi bidang usaha yang dijalankan oleh PT Victory maupun perubahan teknologi, ataupun faktor internal seperti pekerja baru yang dipengaruhi oleh lingkungan luar perusahaan. Hal ini tentunya akan memicu perubahan cara menghadapi pekerja yang menunjukkan *resistance*, hal ini dapat dilakukan dengan memaksa pola kepemimpinan ataupun melakukan penyesuaian. Dalam melakukan keputusan terkait perubahan kepemimpinan yang akan dilaksanakan, maka PT Victory dapat melakukannya dengan terlebih dahulu mengetahui pandangan dari para karyawannya terhadap kondisi kepemimpinan yang ada di dalam PT Victory sehingga dapat dilakukan penyesuaian cara kepemimpinan dengan kemampuan dan motivasi karyawan yang ada.

## **TUJUAN DAN MANFAAT**

Penelitian terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Futures ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan efeknya terhadap kinerja karyawan, apakah sebuah gaya kepemimpinan yang dilaksanakan pada PT Victory International Futures sudah sesuai dan ideal untuk para karyawannya atau tidak, dengan dilandaskan pada teori yang dikemukakan oleh Blachard dan Hersey (1996).

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menemukan sebuah cara kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai sebuah acuan oleh PT Victory International Futures untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan mengandalkan aspek kepemimpinan di dalam

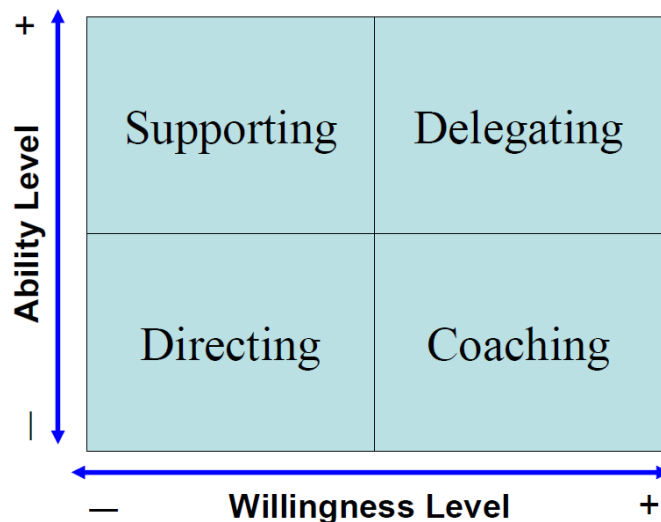
perusahaan secara efektif dan efisien, sesuai dengan kemampuan dan motivasi dari para karyawannya

## TINJAUAN PUSTAKA

Blachard dan Hersey (1996) menyatakan bahwa dalam menjalankan kepemimpinan, ada 4 gaya kepemimpinan yang dapat dipilih sesuai dengan situasi yang diperlukan (*situational leadership*) yaitu *directing*, *coaching*, *supporting* dan *delegating*. Keempat gaya kepemimpinan ini didesain agar dapat membuat kinerja karyawan menjadi optimal, dengan berdasarkan pada tingkat motivasi dan tingkat kemampuan kerja karyawan, dengan detail sebagai berikut :

- a) *Directing* Merupakan tipe *leadership* yang cocok untuk karakter pekerja dengan kemampuan dan motivasi rendah. Pada tipe ini seorang pemimpin akan menjalankan peran sebagai seorang yang memberi perintah secara absolut dengan hampir tidak mengandalkan inisiatif bawahan sama sekali. Metode ini cocok untuk situasi dimana peran seorang pemimpin menjadi krusial dalam pengambilan keputusan yang akan dilaksanakan dan jika para pekerja yang ada menunjukkan sikap cenderung takut untuk memulai melakukan suatu hal yang baru.
- b) *Coaching* Ini merupakan langkah pilihan yang paling ideal bagi situasi dimana para pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi namun kemampuan yang rendah. Pada tipe ini, seorang pemimpin akan menjalankan peran sebagai pelatih yang meningkatkan kemampuan pekerja dan membimbing mereka. Gaya kepemimpinan ini serupa dengan gaya kepemimpinan *directing* namun dengan komunikasi 2 arah yang ditingkatkan sehingga menjaga motivasi para pekerja dapat tetap tinggi.
- c) *Supporting* Langkah yang cocok untuk situasi dimana pekerja memiliki motivasi yang rendah meskipun mereka memiliki kemampuan yang tinggi. Dalam tipe ini seorang pemimpin akan menjalankan peran sebagai pendukung pekerja agar termotivasi untuk bekerja tanpa perlu memberikan pengarahan teknis. Tipe kepemimpinan ini berpusat pada kemampuan dari pemimpin untuk memberikan pengakuan atas kinerja para karyawannya, sehingga akan meningkatkan *self esteem* dan motivasi mereka, yang akan membuat kinerja mereka meningkat sebagai hasilnya.
- d) *Delegating* Dalam tipe ini seorang pemimpin hanya perlu mengarahkan para karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi untuk meraih tujuan bersama.

Merupakan tipe *leadership* yang lebih bersifat akomodatif atas kemampuan dan motivasi karyawan dibanding memberikan perintah. Dalam tipe ini para karyawan akan memiliki kebebasan bekerja yang luas, dan mereka hanya memerlukan pembuatan laporan pada pemimpin. Meski begitu untuk menjaga motivasi mereka terkait dengan *self esteem* dan pengakuan atas eksistensi para karyawan, pemberian insentif yang meningkatkan motivasi mereka akan menjadi sebuah langkah ideal.



**Gambar 1. Leadership Matrix**

Sumber : Blachard dan Hersey (1996)

Yukl (1989) memberikan 6 variabel yang penting dalam penyusunan situational leadership, yaitu :

- (1) Subordinate Effort : Mencakup motivasi dan usaha yang dilakukan.
- (2) Subordinate Ability : Para pekerja mengetahui pekerjaan mereka.
- (3) Organization of the Work : Struktur kerja yang ada.
- (4) Cooperation, Cohesiveness : Pekerjaan yang dilaksanakan di dalam kelompok terkait.
- (5) Resources and Support: Sumber daya yang dimanfaatkan dan perangkat pendukung.
- (6) External Coordination: Perlunya kolaborasi dengan kelompok kerja lain.

Sedangkan Tannenbaum dan Schmidt (1958) menyatakan bahwa ada 3 hal yang mempengaruhi reaksi seorang pemimpin, yaitu situasi, para bawahan serta sang pemimpin sendiri. Sehingga seorang pemimpin selayaknya melakukan sebuah perubahan apabila secara situasi dan para bawahannya memerlukan sebuah perubahan dari sikap pemimpin tersebut.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam menjalankan penelitian untuk jurnal ini, dipilih metode uji primer kuantitatif yang akan dilaksanakan kepada karyawan perusahaan PT Victory International Futures berupa kuesioner terkait dengan gaya kepemimpinan yang ada di PT Victory International Futures dan dampaknya terhadap kinerja para pekerja terutama terkait dengan motivasi kerja mereka. Kuesioner berupa 5 buah soal yang terkait dengan kepemimpinan di dalam PT Victory International Futures dan efeknya terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel independen (kepemimpinan di PT Victory International Futures saat ini, keinginan para karyawan PT Victory International Futures) dan faktor dependen yaitu kinerja karyawan dan motivasi.

No	Pertanyaan	Frekuensi (jumlah dan persentase)			
1	Kondisi yang diharapkan	1 (7.6%)	8 (69%)		3 (23%)
2	Kondisi Motivasi Kerja	3 (23%)	8 (69%)	2 (15,4%)	
3	Kemampuan karyawan		7 (53.8%)	4 (30.8%)	2 (15,4%)
4	5 model <i>leadership</i> yang diterapkan	1 (7.6%)	2 (15,4%)	7 (53.8%)	3 (23%)
5	Keinginan akan perubahan	11 (84,6%)		2 (15,4%)	

Sumber: Data di Olah dengan SPSS

## **HASIL**

Berdasarkan dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil bahwa 84.6% dari total karyawan yang menjadi responden menginginkan perubahan dari gaya dan langkah kepemimpinan yang dijalankan di PT Victory International Futures, yang dideskripsikan oleh 53% responden sebagai bentuk gaya kepemimpinan *supporting* yaitu pemberian dukungan kemampuan kerja, metode ini cocok untuk sebuah situasi dengan motivasi rendah namun kemampuan kerja yang tinggi. Mereka menginginkan perubahan yaitu dengan metode *coaching* yang lebih berkonsentrasi pada pemberian pengarahan kepada mereka dalam kegiatan kerja mereka, dengan persentase sebesar 69% responden.

Hal ini sebaiknya dilakukan oleh PT Victory International Futures, oleh karena berdasarkan kuesioner yang diberikan, para responden memiliki motivasi yang cukup tinggi (84.6% dari total responden) namun dengan kemampuan yang tidak terlalu tinggi (53%), sehingga metode leadership yang ideal adalah *coaching* yang bersifat pengarahan kerja mereka dibandingkan metode saat ini yaitu *supporting* yang sebenarnya lebih cocok untuk karyawan dengan motivasi rendah namun kemampuan kerja tinggi

## **PEMBAHASAN**

Perubahan metode kepemimpinan yang cocok dengan situasi yang ada dapat menurunkan resistensi yang ditunjukkan oleh para karyawan PT Victory International Futures, yang menunjukkan resistensi dengan keinginan mereka atas perubahan gaya kepemimpinan di PT Victory International Futures dengan persentase yang tinggi. Hal ini menjadi penting oleh karena Schall et al (2002) menemukan bahwa pekerja yang merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka, akan memiliki kecenderungan untuk mengalami penurunan kinerja dan efeknya bersifat kolektif dalam satu komunitas pekerja tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil tes tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sistem yang dijalankan di PT Victory International Futures yaitu sistem yang bersifat *supporting* tidak ideal

dengan kemampuan yang dimiliki karyawan yang tidak terlalu tinggi namun memiliki motivasi yang tinggi, hal ini juga mengakibatkan tingginya keinginan karyawan akan adanya perubahan gaya kepemimpinan yang ada di PT Victory International Futures.

Terlihat bahwa kondisi karyawan di PT Victory International Futures sebenarnya lebih memerlukan gaya kepemimpinan yang bersifat mengarahkan para karyawan, atau disebut juga dengan metode gaya kepemimpinan *coaching*, yang lebih ideal untuk kondisi karyawan yang ada, ditinjau baik dari motivasi maupun dari kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Blachard, K. dan Hersey, P. (1996). *Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Gulick, Luther (1937). *Notes on the Theory of Organization*. London: Oxford University Press
- Lewin, K. Lippitt, R. dan White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Psychology*, 10. 271-301.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Schall, E., Ospina, S., Godsoe, B., Dodge J., (2002). *Appreciative Narratives as Leadership Research : Matching Method to Lens*. Albany: University of Albany.
- Shanks, Nancy H. (2012). *Management and Motivation*. Jones and Bartlett
- Storey, J. dan Holti, R. (2013). *Towards a New Model of Leadership for the NHS*. London: NHS.
- Tannenbaum, A.S. dan Schmitt, W.H. (1958). *How to Choose a Leadership Pattern*. Harvard Business Review.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in Organizations*. Howell & Frost.