

# DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TUKANG KIRIM CABANG SURABAYA

Anggita Putri Ananda<sup>1</sup>, Etin Puspita Sari<sup>2</sup>, Fianita Malati<sup>3</sup>, Mochamad Fatchurrohman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

anggita.putri74@yahoo.com<sup>1</sup>, etin.puspitasari@stiemahardhika.ac.id<sup>2</sup>,  
fianita.malati@stiemahardhika.ac.id<sup>3</sup>, mochamad.rohman@stiemahardhika.ac.id<sup>4</sup>

Received : June 13 <sup>th</sup> 2023	Revised : Aug 17 <sup>th</sup> 2023	Accepted : Sept 30 <sup>th</sup> 2023
---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

## ABSTRACT

The impact of leadership style on the work of employees of the Surabaya branch of the sender, to achieve the employee performance goals expected by the company, a leader must be able to unite himself to subordinates or employees in order to create a good bond between leaders and subordinates. To achieve this goal, of course, it is not only the leader who ties the work but the subordinates or employees must also support each other. Members are expected to manage good workers so that they can rely on them for member goals, because managing workers poorly has bad consequences for the company and business achievements. In this study using Qualitative research with data collection techniques through field studies by means of interviews.

**Keywords :** leadership style, performance, leader

## PENDAHULUAN

Menurut pernyataan dari Deva (2022) gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan lebih baik maka kinerja karyawan juga akan membaik, komitmen sebuah organisasi berdampak sangat signifikan terhadap kinerja semua karyawan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat berperang besae terhadap kinerja karyawan. Dan dalam hal tersebut maka suatu interaksi antara orang – orang dapat menimbulkan suatu yang dapat mendukung ataupun melemahkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Pimpinan mengkategorikan apa yang perlu atau yang

diinginkan dari bawahan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka. Pimpinan memberikan timbal balik ketika para karyawannya setelah mendapatkan sasaran dan pimpinan memberikan imbalan atau bonus berdasarkan hasil kinerja yang sudah mereka lakukan.

Di era modern setiap kemajuan organisasi dituntun agar lebih menunjang pekerja dengan lebih baik. dalam dunia usaha yang semakin hari semakin maju Karyawan adalah salah satu aset utama setiap perusahaan yang sangatlah tepat didalam organisasi. Aktivitas perusahaan

tidak lain yaitu pola hubungan baik dengan sesama karyawan maupun dengan seorang pimpinan. Pimpinan menyalurkan dan mengarahkan bakat atau kemampuan karyawan dalam mencapai bahkan melampaui tujuan sebuah organisasi (Dvir et al 2022)

Pekerja adalah hal wajib di dalam melakukan setiap kegiatan di bidang organisasi atau dalam suatu pekerjaan. Memanage pekerja dalam peran inti juga dalam mensukseskan sebuah organisasi untuk mendapatkan sebuah pekerja yang dimaksud adalah kadyawan dan pimpinan. Organisasi perlu merekrut karyawan yang berpengetahuan luas dan karyawan yang sangat terampil. Namun berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuan tidaklah dengan kualitas karyawan yang dimiliki suatu organisasi, melainkan dengan cara yang selalu beroptimis.

Organisasi adalah suatu tempat semua orang atau beberapa orang untuk berkumpul maupun bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan artian sumberdaya manusia ialah suatu tenaga yang berpengaruh ataupun tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi atau unit kerja. Meskipun suatu perusahaan telah mencapai teknologi yang sangat luarbiasa mereka tidaklah luput atau pasti selalu membutuhkan yang namanya sumberdaya manusia.

Pemimpin adalah seseorang yang berperan memiliki tempat maupun peran posisi yang mayoritas lebih dominan dan berpengaruh terhadap kelompok ataupun terhadap suatu organisasinya. Lakon kepala atasan untuk kinerja karyawan berpengaruh besar dalam organisasi atau perusahaan yang dimaksud. Dalam hal ini setiap perusahaan maupun dalam setiap organisasi

mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda – beda dalam memimpin suatu perusahaan ataupun organisasinya. Simamora (2003:45) mengatakan bahwa kinerja ialah tolak ukur keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau misinya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan atau memotivasi karyawan dalam setiap kinerja atau produktivitas setiap karyawan peran atasan sangtalah penting, agar dapat mewujudkan dan memajukan tujuan utama dalam setiap perusahaan tersebut. Pola hubungan yang sering terjadi antara karyawan dan pimpinan bisa jadi dapat menyebabkan rasa nyaman maupun sebaliknya menjadikan ketidak nyamanan dalam bekerja di perusahaan, oleh karena itu dalam organisasi dilakukannya pemilihan atau pengkoordinasian jabatan dengan benar. Kepemimpinan efektif ialah pemimpin yang dapat menyesuaikan tingkat kinerja karyawan maupun dapat merangkul setiap karyawannya.

Perilaku setiap pimpinan yaitu dapat memicu kesalah pahaman bagi setiap kondisi mental bawahan,dikarenakan adanya karyawan untuk mencontoh tugasnya sebagai seorang pemimpin. Apabila perilaku tersebut sesuai oleh yang diharapkan para karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan, mereka akan sangat giat dan rajin dalam melakukan pekerjaannya dan akan lebih baik dalam meningkatkan setiap produktivitas pekerjaannya. Maka sebaliknya jika seorang pemimpin berperilaku yang tidak baik terhadap bawahannya atau karyawannya maka perilaku tersebut berdampak pada kinerja karyawan misalkan mereka akan malas terhadap pekerjaannya dan produktivitas

setiap karyawan akan menurun, dan mengakibatkan kerugian maupun kekacauan bagi pemimpin dan perusahaan tersebut.

Upaya dalam menciptakan kinerja karyawan PT. Bisma Arta Transtama (Tukang Kirim) terlihat masih banyaknya kendala yang di hadapi para karyawan akhirnya terdapat kendala dalam mencapai sebuah organisasi. Kendala yang terdapat di perusahaan ialah adanya kesalahan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pemimpin selalu melimpahkan jobdesk tersebut tanpa toleransi apakah sedang mengerjakan tugas yang sebelumnya atau sedang mengerjakan tugas yang lainnya, dan juga setiap karyawan baru yang seharusnya pimpinan yang mengajarkan atau mentraining karyawan tersebut membiarkan dan lepas tangan terhadap karyawan baru tersebut sehingga karyawan tersebut sulit untuk memahami pekerjaannya dan menyebabkan banyaknya kendala dalam setiap pekerjaannya maupun sekitarnya, seringkali pimpinan tidak berada di kantor sehingga setiap ada hal yang terjadi di kantor admin lah yang menanggung jawab hal tersebut padahal seharusnya itulah pekerjaan setiap pimpinan, sadar ataupun tidak pimpinan selalu membebankan pekerjaannya ke setiap bawahannya yang seharusnya itu pekerjaan setiap pimpinan, dan juga manajemen dalam mengatur keuangan maupun rute – rute perjalanan setiap driver yang seharusnya di pantau selalu oleh seorang pimpinan seringkali dilimpahkan kepada bagian admin maupun karyawan yang sedang training. Gaya Kepemimpinan itu tentunya berakibat kepada progress yang sangat dalam tekanan, membuat karyawan sangat jenuh, dan malas untuk bekerja sehingga keproduktivitasan mereka

menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Sesuai dengan pengamatan sang penulis yang telah melihat atau mengamati di lapangan, kinerja karyawan tukang kirim belumlah sempurna. adalhnya itu yang perlu ditingkatkan oleh PT. Tukang Kirim ialah menyabungkan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pada pimpinan tersebut bagaimana supaya gaya kepemimpinan itu diharapkan meningkatkan setiap karyawan dan menunjang setiap produktifitas karyawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a) Kepemimpinan

Menurut Muizu (2014) dalam aisah dan wardani, kepemimpinan adalah suatu kegiatan motivasi, dan memungkinkan banyak orang untuk berkontribusi dalam tujuan perusahaan

Kreitner dan Kinicki (2005, h.299) mengungkapkan definisi pemimpin ialah proses dalam bersosialisasi bagaimana atasan berusaha berpartisipasi untuk karyawan agar mencapai tujuan organisasi.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah suatu definisi dari pimpinan yang menjalankan atau mengkoordinasi para karyawan dalam sebuah perusahaan.

### b) Gaya Kepemimpinan

Isu terus berkembang dalam kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat

mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif atau efektif untuk mencapai kesuksesan. Sebagian beranggapan gaya kepemimpinan sebagai gaya kepemimpinan, hal inilah yang dikatakan Siagian (2003) bahwa kepemimpinan seseorang sama dengan gaya leadership seseorang.

Permasalahan yang sering muncul ialah bagaimanakah gaya kepemimpinan yang efisien untuk diterapkan seorang pimpinan menjadi sukses. Sebagaimana orang beranggapan bahwa gaya kepemimpinan adalah tipe kepemimpinan, diucapkan oleh siagian (2003).

c) Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) dalam Pinatih dan Gorda dikatakan bahwa kinerja karyawan ialah buah hasil kerja keras seorang pegawai waktu melakukan tanggung jawabnya.

Mengevaluasi kerja individu seseorang semakin penting karena perusahaan memindahkan karyawannya, yang berarti anggota wajib tahu apa saja dalam mempengaruhi pekerjaan. Hasil analisis akan sangat membantu dalam merancang program pengembangan SDM yang optimal. Kinerja individu akan mencerminkan tingkat kompetensi perusahaan. Operasi yang baik adalah beroperasi dengan mengikuti proses atau prosedur standar yang diterapkan. Dalam kegiatan ini, bagaimanapun kriteria harus dipenuhi untuk menaikkan produktivitas yang

diharap berlangsung sebagaimana dimaksud. Untuk meningkatkan kinerja dengan baik, anda perlu melihat posisi dan deskripsi pekerjaan orang.

hasil akhir kesimpulan tersebut seorang pegawai atau proses yang digerakkan oleh pegawai, dimana kinerja tersebut akan dinilai di mata manajemen, apakah pegawai tersebut unggul atau tidak.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif dengan cara menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dengan wawancara. Kualitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk dapat memahami fenomena yang pernah dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. Holistik dan melalui deskripsi dalam kata – kata dan bahasa, dalam konteks alam tertentu dan dengan menggunakan metode yang berbeda. Wawancara adalah pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap subjek yang diteliti, atau dapat dikonstruksikan sebagai proses merekam pola perilaku dari subjek (orang), subjek atau peristiwa sistematis tanpa pertanyaan atau komunikasi dengan orang yang dipelajari atau diamati.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dari Tukang Kirim cabang surabaya. Cara pengumpulan data dalam proses penelitian ini adalah dengan menggunakan Observasi (Pengamatan) dan Interview (Wawancara) dengan mengamati

langsung kinerja karyawan serta melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan Tukang Kirim cabang surabaya, dan melakukan observasi terhadap gaya kepemimpinan terhadap pengaruh kinerja karyawan di kantor Tukang Kirim cabang surabaya.

Mewawancarai para karyawan Tukang Kirim cabang surabaya diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang sesuai mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 20 karyawan menunjukkan bahwa 90% karyawan tukang kirim cabang surabaya menyampaikan peranan gaya pemimpin dalam sebuah organisasi di tukang kirim sangat berdampak terhadap kinerja karyawan dikarenakan kurang maksimal dalam memimpin dan 10% mengatakan bahwa kinerja karyawan tidak terdampak dengan adanya gaya kepemimpinan di kantor tukang kirim cabang surabaya.

## **SUMBER DATA**

Berdasarkan sumbernya, teknik pengumpulan data ini menggunakan Data Primer Data Sekunder. Data skunder ialah berupa sumber data untuk penelitian yang diperoleh sang peneliti dengan cara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:143)) Sedangkan menurut (Hasan (2002:58)) data yang didapat sang peneliti maupun diserahkan dalam melaksanakan penelitian dari sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh dari bahan pustaka, buku dan lainnya. Data primer ialah data yang

dikumpulkan dari sumbernya yang asli untuk mencapai tujuan tertentu (kuncoro 2009:145) dari hasil para ahli diatas dapat kita simpulkan data primer ialah merupakan data pertama kali yang dicatat atau diperoleh langsung dari sumbernya untuk mencapai tujuan tertentu.

## **PENGUMPULAN DATA**

Pengumpulan data ini yaitu dengan cara wawancara. Wawancara ialah sebuah kegiatan dimana untuk mendapatkan informasi berupa fakta secara langsung. Menurut Karlinger (dalam Basuki:2006) wawancara atau interview ialah kondisi antar seseorang face to face, disaat pewawancara memberikan beberapa ajuan yang diolah untuk mendapatkan jawaban yang logis dalam problem penelitian kepada orang yang diwawancarai tersebut. Cara agar mendapatkan informasi atau fakta tersebut dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan kantor tukang kirim cabang surabaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari 20 narasumber tersebut sang peneliti mengajukan beberapa pertanyaan pada setiap bagian seperti driver, admin dan pihak ops lainnya. Berikut pertanyaan beserta jawaban para informan:

1. apa pendapat anda mengenai gaya kepemimpinan dalam kantor tukang kirim cabang surabaya? dari hasil wawancara yang dilakukan secara terbuka, 12 informan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam tukang kirim cabang surabaya kurang efektif dalam menangani operasional didalam kantor, dan 8

informan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tukang kirim cabang surabaya sangat membantu dalam hal pengadministrasian dan operasional dalam kantor.

2. apakah menurut anda sikap yang selama ini diambil oleh pihak kepala cabang surabaya dalam menangani permasalahan operasional sudah sempurna atau malah tidak berpengaruh apapun? Dari hasil wawancara yang dilakukan secara terbuka, 16 informan mengatakan bahwa kepala cabang sangat tegas dan positif dalam setiap mengambil keputusan untuk menangani permasalahan dalam operasional kantor, dan 4 informan mengatakan bahwa kepala cabang tukang kirim agak lambat dalam menanganinya.
3. apakah anda nyaman dengan adanya briefing setiap sebulan sekali yang diadakan oleh kepala cabang surabaya? Dari hasil wawancara secara terbuka, semua karyawan atau 20 informan mengatakan bahwa mereka sangat nyaman dan merasa dapat membantu meningkatkan interpersonal mereka dan itu menjadikan kesuksesan dalam sebuah tim.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi di Tukang Kirim cabang Surabaya gaya kepemimpinan lebih berdampak ke kinerja karyawan dikarenakan adanya gaya yang signifikan terhadap karyawan, dan dalam sebuah organisasi di kantor Tukang Kirim cabang Surabaya gaya kepemimpinan tidaklah memengaruhi kinerja mereka. Dari hasil

wawancara yang peneliti lakukan mengemukakan bahwa dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di tukang kirim cabang surabaya bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya hasil dari kinerja manajemen kegiatan kepemimpinan yang dilakukan belum tentu berdampak positif atau baik bagi sebuah organisasi, karena semakin tinggi kinerja kepemimpinan manajemen maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kepemimpinan yang berpihak pada motivasi pegawai dapat membantu pegawai mencapai kepuasan kerja, namun belum tentu berpengaruh positif dalam membentuk kepribadian bawahan untuk tetap loyal bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yaitu kepemimpinan merupakan usaha mempengaruhi banyaknya orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi sebagai akibat dari kedua belah pihak ditentukan sesuai dengan jabatan yang dipegang. penyikapan kepala cabang atau pemimpin terkait masalah yang dihadapi di kantor sangat tegas dan positif namun dari beberapa informan juga mengatakan kepala cabang masih agak lambat dalam mengatasi masalah di dalam kantor, serta dari wawancara tersebut menyebutkan bahwa mereka nyaman dengan diadakannya briefing setiap sebulan sekali dikarenakan akan membantu meningkatkan interpersonal mereka dan menambah kekompakan dalam tim cabang surabaya.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan motivasi, dan memungkinkan banyak orang untuk berkontribusi dalam tujuan perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan memudahkan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Seorang pemimpin mampu mengkoordinasikan seluruh karyawan untuk meningkatkan setiap kinerja mereka dan menghasilkan kinerja yang baik didalam sebuah organisasi, dengan demikian dapat membantu kemajuan sebuah organisasi tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di tukang kirim cabang surabaya kurang maksimal dikarenakan ada beberapa misscommunication terhadap atasan dan bawahan, adanya tekanan dari atasan yang menyebabkan kinerja karyawan tukang kirim cabang surabaya menurun dan tidak maksimal. Gaya kepemimpinan yang terlalu tinggi dan terlalu perfect justru dapat memicu timbulnya tingkat stress pada karyawan, dan pengaruh stress pada karyawan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan atau manajemen Tukang Kirim cabang surabaya diharapkan dapat memperhatikan kinerja pegawai dengan membangun sistem yang bekerja dengan baik dari segi fasilitas, beban kerja dan dapat memperburuk kinerja karyawan. Tak hanya itu, evaluasi internal antara manajemen dan karyawan dibutuhkan agar tujuan bisnis yang diinginkan dapat tercapai. Seharusnya pemimpin agar lebih dekat lagi atau lebih care terhadap para bawahannya agar tidak terjadi misscommunication, menanyakan

segala hal tentang kesulitan pekerjaan yang dihadapi para bawahan dan membantu sebisa mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Siti, A., & Rahmah, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Sudiarhta, A. H. (2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.
- Rahadian, F. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Ardiansyah, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Budaya Kota Makassar.
- Nofan, I. D., Erma, W. M., & Nurul, I. (2017). Pengaruh pengawasan, keterlibatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Assa Land Marvel City Surabaya.
- Fimce, M., Agus, S., & Jacky, S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado.
- Gusti, I. P., & Eddy, G. (2017). Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan.
- Maudy, R., & Nurlela, W. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan

dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Rizki, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan serta dampaknya terhadap perusahaan.

Joshua, T., Rosalina, K., & Lucky, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Indonesia.

Dwi, Y., & Erlan, S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Operasi.