

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Abdul Rahman Safiih<sup>1\*</sup>, Muhamad Abid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
dosen02457@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>, dosen02466@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt plasindo elok di jakarta barat. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa Wawancara, Observasi, Focus Group Discussion (FGD) dan Dokumentasi. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis SWOT. Luaran penelitian ini ditargetkan menghasilkan sebuah jurnal ber ISSN skala nasional bersinta. Hasil penelitiannya adalah dapat disimpulkan dapat dikatakan sudah baik, karena pemimpin dan karyawan dapat melawati segala kesulitan dan hambatan serta tantangan secara bersama-sama. Selain itu, peran kepemimpinan dapat memberikan teladan dan motivasi kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas dan aktifitasnya agar tercapainya suatu tujuan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada PT Plasindo Elok Di Jakarta Barat sudah cukup baik, walaupun ada sedikit masalah individual karyawan tetap memberikan loyalitas yang terbaik kepada perusahaan.

**Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Loyalitas**

**ABSTRACT**

*The of this research is to analyze "The Role of Leadership in Improving Employee Performance at PT Plasindo Elok in West Jakarta". The research method used is qualitative research. The data collection techniques used were interviews, observations, focus group discussions (FGD) and documentation. The data analysis used in this research is SWOT Analysis. The output of this research is targeted to produce a journal with ISSN on a national scale. The results of the research can be concluded that it can be said to be good, because leaders and employees can overcome all difficulties, obstacles and challenges together. Apart from that, the leadership role can provide an example and motivate each employee to improve their performance in carrying out their duties and activities in order to achieve company goals and success. The performance of employees at PT Plasindo Elok in West Jakarta is quite good, even though there are a few individual problems the employees still provide the best loyalty to the company.*

**Keywords: Leadership Role, Employee Performance, Loyalty**

**PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis perusahaan jasa saat ini yang ada di indonesia begitu kompetitif dan melesat serta mengalami peningkatan yang terus tumbuh misalnya banyaknya perusahaan jasa baru yang muncul karenanya kebutuhan yang terus mengalami perubahan yang signifikan misalnya perusahaan pengadaan jasa pembuatan cetak bentuk bahan plastik, di dalam manufaktur injection moulding plastik dalam membuat produk perlu rancang bangun atau desain produk plastik dan desain dari molding sebagai cetakan dari produk yang akan di buat. permintaannya mengalami kenaikan setiap tahunnya karena barang yang dihasilkan sangat simpel, mudah, murah dan bisa dibentuk apa saja serta praktis.

Untuk terus megembangkan setiap bisnis tentunya mengalami banyak hambatan diantaranya yang timbulnya persoalan kompetitor, permintaan yang tinggi, distribusi,

operasional, biaya produksi, persoalan selera masyarakat yang terus berubah misalnya barang inovasi untuk memenuhi kebutuhan, kebijakan pemerintah, pasar global dan peranan kepemimpinan yang kurang baik atau tidak maksimal. Untuk menghadapi itu semua dibutuhkan peranan kepemimpinan yang kuat, fleksibel, visioner, inovatif dan tepat dalam mengambil sebuah keputusan hal ini akan menjadi sebuah formulasi dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini. Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang tidak memiliki sifat kepemimpinan maka tidak dapat mengatur perusahaan secara efektif, begitu juga dengan sebaliknya apabila memiliki seorang pemimpin yang tepat maka sangat memungkinkan bahwa perusahaan sudah dapat mencapai sasaran tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan menurut Fahmi (2016:122).

Beberapa Permasalahan pokok yang terjadi pada PT Plasindo Elok di Jakarta Barat penyelesaian produksi yang membutuhkan waktu lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan serta capaian atau target produksi terjadi fluktuatif kemudian terjadinya penurunan kinerja kinerja karyawan dalam mengerjakan proses produksi sehingga penyelesaian pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditetapkan kemudian permasalahan utama lainnya yakni tidak tercapainya kinerja secara maksimal selama 4 terakhir dan permasalahan utama yang menyebabkan faktor produksi menurun dan kinerja menurun disebabkan oleh kurangnya peran kepemimpinan dalam menjalankan sebuah konsep manajerial bisnis pada perusahaan tersebut.

## **LITERATURE REVIEW**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen itu sendiri berasal dari kata “to manage” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Koontz dan O’Donnel dalam Hasibuan (2017:3) “manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, manajer melakukan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.”

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2018:70) sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### **2. Pengertian kepemimpinan**

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Narkoba adalah obat dan berbagai jenis zat yang lebih populer dengan sebutan Narkoba yakni zat-zat kimiawi yang jika dimasukkan ke dalam tubuh manusia (baik secara oral, dihirup maupun intravena, suntik) dapat mengubah pikiran, suasana hati, atau perasaan dan perilaku seseorang.

### **3. Pengertian Kinerja**

Menurut Ganyang (2018:187) “kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi. Sementara itu Suparyadi dalam Indahingwati & Nugroho (2020:212) menyatakan “bahwa

kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu berkontribusi secara optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa Wawancara, Observasi, Focus Group Discussion (FGD) dan Dokumentasi. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis SWOT.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Wawancara**

#### **1) Peran kepemimpinan pada PT Plasindo Elok di Jakarta Barat**

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai tugas untuk dapat mengendalikan dan mengontrol serta dapat pula mengevaluasi kegiatan perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan dapat benar-benar terwujud dan terealisasi. Berhasilnya sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan sangat ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin merupakan salah satu kunci utama dan bertanggung jawab dalam mengukuhkan seluruh rangkaian kegiatan organisasi.

Dari hasil penelitian dari fakta di lapangan diatas menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, dari penjelasan informan dan key informan peneliti mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mampu untuk merealisasikan program kerja serta mengayomi dan mendukung karyawan untuk berkembang. Menurut Hasibuan (2017:170), “mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.Setelah mengetahui bahwa peran kepemimpinan yang diterapkan pada PT Plasindo Elok di Jakarta barat selanjutnya adalah menganalisis kepemimpinan tersebut. Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2018:53) yang mengacu pada kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinana yang partisipatif, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.

#### **2) Kinerja karyawan pada PT Plasindo Elok di Jakarta Barat**

Besarkan jawaban key informan efektifitas adalah sebuah proses dalam mencapai keberhasilan perusahaan dengan waktu dan hasil yang semaksimal mungkin. Kinerja merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Seseorang yang ditempatkan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan serta pengalamannya akan menjadi sosok manusia yang tidak berkinerja, sekaligus menurunkan produktivitas. Penilaian suatu kinerja selalu didasarkan pada kriteria atau indikator yang diilhami oleh suatu paradigma yang dianut. Apabila paradigma yang dianut adalah lebih didasarkan pada manajemen klasik, maka kriteria karakter karyawan, sikap dan tingkah lakunya akan menjadi penting. Akan tetapi kalau paradigma yang dianut lebih mengarah pada manajemen sumber daya manusia, maka hasil dan partisipasi, inisiatif dan pengembangan karyawan akan menjadi pusat perhatian.

Bila paradigma yang dianut adalah paradigma good governance maka kedua – duanya akan menjadi sama pentingnya karena disamping harus bekerja profesional terhadap apa yang telah dijanjikan kepada publik, aspek transparansi responsifitas dan sebagainya juga

harus diperhatikan. Kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dapat diukur menggunakan pengukuran kinerja dimana ada beberapa indikator-indikator di dalamnya, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif dari pada retrospektif.

## 2. Hasil Matriks SWOT Kuadran

Dengan koordinat nilai faktor kekuatan - kelemahan positif sebesar 1.1 dan nilai tertimbang faktor peluang dan ancaman positif sebesar 1.0 maka posisi peran kepemimpinan pada matrix SWOT Empat Kuadran terletak pada Kuadran dengan strategi “pertumbuhan”. Dengan demikian maka kinerja pada PT Plasindo Elok memang dalam proses pengembangan dengan peran Kepemimpinan sebagai strateginya.

## 3. Hasil Penelitian *Focus Group Discussion*

Dari hasil penelitian focus group discussion berdasarkan fakta di lapangan diatas menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan terutama yang berfokus pada kounikasi, kerja sama ,dan alur proses kerja disini peneliti mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mampu untuk merealisasikan program kerja seta mengayomi dan mendukung karywan untuk berkembang.

## 4. Perspektif Peneliti

Strength- Opportunity, dengan adanya pengalaman perusahaan yang unggul dan tenaga kerja yang bertanggung jawab hal itu menjadi sangat berpengaruh untuk karyawan memiliki kinerja yang tinggi dengan kemauan ingin belajar untuk dalam meningkatkan semnagat kerja dan berpikir positif demi kebaikan perjalanan perusahaan dalam mencapai setiap target yang telah ditetapkan. Weakness- Opportunity, dengan adanya perkembangan terhadap teknologi bisnis maka perusahaan membutuhkan pembentuk hubungan kerja dan komunikasi yang baik sehingga ini akan menjadi nilai plus dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Strength- Threat, munculnya pesaing dan penunjang sistem yang canggih maka perusahaan harus percaya diri dengan adanya peran kepimpinan yang kuat dalam mempengaruhi atau meningkatkan penjualan produk yang berkualitas. Dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat memiliki pengetahuan sistem informasi yang bagus.

Weakness- Threat, adanya persaingan perusahaan harus segera menmemberikan pelatihan mengupdate skill secara rutin dan mengikuti tren untuk memberikan keyakinan serta semangat kepada karyawannya. Kemampuan dan keterampilan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya tentu sangat beragam. Dengan adanya training kepada karyawan, maka karyawan bisa mendapatkan kualitas kinerja yang bagus. Dan hal tersebut bisa meningkatkan penilaian KPI dengan rata-rata nilai yang cukup baik.

## KESIMPULAN

Hasil wawancara bahwa Pengambilan keputusan ditempat kerja cenderung melibatkan karyawan dengan adanya musyawarah sebelum keputusan diambil. Namun, terkadang masih ada keputusan yang diambil secara sepihak oleh pimpinan. Meskipun demikian, karyawan merasa cukup puas dengan proses pengambilan keputusan secara umum.

Hasil Penelitian dengan matrix SWOT didapat bahwa peran kepemimpinan pada Empat Kuadran terletak pada Kuadran dengan strategi “pertumbuhan”. Dengan demikian maka kinerja pada PT Plasindo Elok memang dalam proses pengembangan dengan peran Kepemimpinan sebagai strateginya.

Hasil penelitian focus group discussion berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa peran kepemimpinana sangatlah penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan terutama yang berfokus pada komunikasi kerja sama dan alur proses kerja disini

peneliti mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mampu untuk merealisasikan program kerja serta mengayomi dan mendukung karyawan untuk berkembang.

Hasil ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mengembangkan kinerja dan meningkatkan efektivitas karyawan. Pemimpin yang efektif, disiplin, tegas dan bijaksana mampu mengarahkan, mendukung, dan membina karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

## REFERENSI

- Abbas, Sukardja, & Hanafi. (2019). *Manajemen Resiko*. Jakarta: Rajawali.
- Abdullah. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Ardana, Mujiati, & Utama. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Black, J. M., & Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Cushway, & Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Denzin, & Moleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda.
- Fieldler, & Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Jakarta: In Media.
- Haryati. (2019). *Manajemen Resiko*. Jakarta : Rajawali.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, & Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indahingwati, & Nugroho. (2020). *Public Policy*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismayani. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koontz, O'Donnel, & Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Masram, & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mcclelland, & Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Miles, & Huberman. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali.
- Rangkuti. (2015). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisa SWOT*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ranupandjo, Maljus, & Pamungkas, S. W. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Indeks.
- Rivai. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

- Samsudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: pustaka Setia. Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung : Alfabeta. Sugiyono. (2016). Manajemen Penelitian Kualitatif. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. (2019). Manajemen Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfa Beta.
- Suhariadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis. Bandung : Rosda.
- Sunyoto. (2013). Teori Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampubolon. (2017). Change Manajemen. Bogor: Mitra Wacana Media. Terry G.R. (2018). Dasar Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. (2017). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali. Umar. (2015). Manajemen Pendidikan. Jakarta : Erlangga.
- Wildan , & Sa'adah. (2021). Seniman Pemimpin. Jakarta: Loveable.
- Hardjati, S. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. <http://eprints.upnjatim.ac.id/2795/>.
- Husna, H. L. (2020). analisis gaya kepemimpinan kepala perpustakaan uin sunan Kalijaga yogyakarta.
- Mitrohardjono, M., Ningsihwati, A., & Tahdzibi. (2019). efektivitas kebijakan pemimpin dalam peningkatan kinerja. Efektivitas kebijakan pemimpin dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah
- Nurhidayat, F. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. <http://lib.unnes.ac.id/29882/>.
- Subudi, m., & Prayatna, A. H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kejadian kepuasan kerja karyawan pada fave hotel seminyak.
- Sunarsi, D. (n.d.). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dala KabupatenBogor.
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry ingredients Indonesia pada masa pandemi COVID- 19.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Anugrah Semesta Semarang.