

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UD BINA JAYA MALANG

Fanisa Fatma Adilia, Yaqub Cikusin, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
Email: fanisafta@gmail.com*

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional menerangkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan agar melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka sendiri demi kepentingan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan bobot dan jumlah kapasitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran gaya kepemimpinan transformasional, serta mendeskripsikan gambaran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Sumber pengumpulan data ialah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Hasil dari penelitian memperlihatkan analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Transformational leadership styles are leaders capable of inspiring and communication to employees to carry out responsibilities that go beyond their own personal interest for the benefited of the company. Employee's performance is the result of work with the weight and total capacity achieved by an employee in carrying out the responsibilities given.

The study aims to describe the force of transformational leadership, as well as to describe the transformational leadership style of employees poor performance of UD Bina Jaya Malang. This type of research is a descriptive qualitative. Data collection sources used re the primary and secondary data source. The results of the research show transformational leadership style analysis in improving the performance of poor light works has been going well.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan menggambarkan sebuah pola tingkah laku yang menjadi favorit dari seorang pemimpin dalam usaha mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Menurut Pasteur (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan melambangkan norma perilaku dari seseorang yang dipakai seorang pemimpin ketika berusaha untuk mengarahkan tanpa memengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, sebuah perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang kritis, berani dan tanggap dalam mengambil keputusan. Seorang pemimpin memiliki strategi guna membimbing serta memotivasi karyawannya untuk ikut serta dalam kerjasama guna mencapai tujuan. Kepribadian atau karakteristik pemimpin yang diperlihatkan dalam proses pengendalian karyawan dalam rangka mencapai tujuan secara konsisten disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*).

Karyawan menjadi unsur terpenting ketika menentukan berkembang dan tertinggalnya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, serta mampu menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh organisasi.

Kepiawaian karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik ialah kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu modal bagi organisasi guna mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan sama dengan hal yang wajar diawasi oleh pemimpin perusahaan.

UD. Bina Jaya merupakan perusahaan *home industry* yang terletak di Jalan Abimanyu No. 33 Polehan, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Perusahaan ini berbisnis pada bidang barang hingga jasa menerima pesanan

berupa desain serta pembuatan cetakan plastik. Pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kendala yaitu adanya rangkap kerja (*double job*).

Dengan adanya sistem ragkap kerja dapat mengakibatkan dampak negatif pada karyawan, yaitu kemungkinan akan beresiko tidak praktis dalam bekerja karena terdapat pikulan kerja dan tanggung jawab yang bertambah besar sehingga akan menimbulkan turunya kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks penelitian di atas, sehingga terdapat rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional?
2. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan UD Bina Jaya Malang?

LANDASAN TEORI

Definisi Kepemimpinan

Menurut Pasteur (2020) berpendapat bahwa pemimpin ialah seorang yang memiliki kewajiban guna mengarahkan serta membimbing karyawannya dan mampu memperoleh *support* dari anggotanya. Sehingga mampu mengarahkan karyawan tersebut kearah pencapaian perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan menjadi sekumpulan ciri khas yang dipakai pemimpin guna mempengaruhi bawahannya untuk tujuan perusahaan agar dapat terwujud.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burn (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional

merupakan pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai moral para anggotanya untuk meningkatkan kepercayaan tentang berbagai isu etika sumber daya, guna mereformasi sesuatu.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014) bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya selama periode waktu tertentu, yaitu dengan berbagai kemampuan, standar hasil kerja, sasaran kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya yang sudah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif.

Pengumpulan Data

Peneliti memanfaatkan observasi, wawancara serta dokumentasi sebagai metode pengumpulan data.

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan sekitar, yaitu mengumpulkan data langsung dari lapangan untuk mengetahui tingkah laku dan keadaan. Wawancara (*interview*) dilakukan guna mendapatkan informasi yang tidak didapat ketika observasi ataupun kuesioner. Wawancara dilakukan langsung oleh peneliti pada perusahaan UD Bina Jaya Malang dengan narasumber penelitian ini ialah pimpinan serta karyawan UD Bina Jaya Malang. Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, yakni dokumentasi ketika kegiatan wawancara.

Analisis Data

Penelitian ini menerapkan analisis data kualitatif *interactive model* dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014).

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data adalah proses pertama yang dilaksanakan peneliti dimana menampung informasi guna bahan penelitian dengan teknik-teknik tertentu.

b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data adalah teknik pemilihan, memfokuskan, merangkum data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lokasi penelitian secara tertulis untuk tujuan penelitian.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data ialah pengemasan, penyatuan, penyimpulan sebuah data penerangan dalam bentuk teks, narasi, bagan dan sejenisnya agar data yang diperoleh dapat mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca.

d. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing*)

Peneliti menarik kesimpulan dengan cara mengumpulkan data, mengkondensasi data, serta menyajikan data yang akan dianalisis berdasarkan teori. Sehingga data yang dianalisis dapat menghasilkan suatu temuan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian yang sudah dipaparkan, gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dapat ditinjau dengan menggunakan 2 teori utama yaitu gaya kepemimpinan transformasional menurut Rafferty (dalam Cahyani, 2022) dan kinerja karyawan menurut Robbins

(dalam Bintoro & Daryanto, 2017). Maka gambaran analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, Gaya kepemimpinan transformasional UD Bina Jaya Malang dapat ditinjau dengan menggunakan teori tersebut dengan 4 indikator yang mempengaruhi, yaitu:

a. Karisma

Karisma dalam analisis gaya kepemimpinan bisa dianggap baik, hal tersebut dapat dilihat dari keteladanan serta kejujuran pemimpin yang selalu terbuka dengan karyawannya.

b. Inspirasional

Inspirasional dalam analisis gaya kepemimpinan mampu dianggap cukup baik, hal tersebut dapat ditinjau dari bentuk motivasi, inspirasi dan kepercayaan diri seorang pemimpin.

c. Pertimbangan Individual

Dalam analisis gaya kepemimpinan, pertimbangan individual bisa dikatakan sudah baik, hal tersebut dapat ditinjau dari sikap pemimpin yang selalu mempercayakan pekerjaan kepada karyawannya dan selalu bersikap adil.

d. Simulasi Intelektual

Simulasi intelektual dalam analisis gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan baik, hal tersebut dapat ditinjau dari bentuk inovatif, pengembangan ide baru, hingga pemimpin yang selalu melibatkan karyawannya.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang sudah dijelaskan, kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dapat ditinjau dengan menggunakan teori tersebut dengan lima (5) indikator yang mempengaruhi, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang mampu dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari cara karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditentukan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja dalam kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dianggap masih rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari cara karyawan dalam membandingkan target kerja dan hasil yang dicapai, dimana karyawan masih perlu adanya bantuan dan pengawasan kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawannya yang mampu menggunakan waktunya seefisien mungkin seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*.

d. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja dalam kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan para karyawan ketika pengoperasian mesin produksi serta penggunaan bahan baku.

e. Kemandirian

Kemandirian dalam kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat ditinjau melalui kemampuan para karyawan yang selalu

Kinerja Karyawan

berinisiatif dalam melakukan pekerjaan dan mampu memenuhi target yang diberikan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD Bina Jaya Malang.

Faktor Pendukung Internal

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dipaparkan, terdapat faktor pendukung dari dalam perusahaan pada gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang yaitu kesehatan fisik, kedisiplinan, komunikasi serta kemampuan dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan.

Eksternal

Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang didukung oleh faktor eksternal atau berasal dari luar perusahaan yaitu permintaan pasar yang teratur dan peralatan kerja yang mendukung.

Faktor Penghambat Internal

Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang mengalami hambatan secara internal atau berasal dari dalam perusahaan yaitu kurang disiplinnya karyawan, karyawan baru harus melakukan training selama minimal 3 bulan, selain itu juga karena kerusakan pada mesin produksi dan peralatan penunjang produksi. Kedisiplinan dan kemampuan karyawan, serta mesin yang mumpuni diperlukan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Eksternal

Selain faktor internal, dalam analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang mengalami hambatan dari

faktor eksternal atau dari luar perusahaan yaitu kesulitan mendapatkan material bahan baku, biaya bahan baku tidak tetap, serta persaingan biaya sesama penyedia jasa. Semakin sulit bahan baku didapatkan maka akan membuat jumlah unit produksi semakin berkurang.

KESIMPULAN

Pertama, kepemimpinan transformasional menurut Rafferty dengan 4 indikator, yaitu (1) karisma, dinilai berjalan baik dengan indikasi keteladanan dan kejujuran dalam menjadi contoh bagi karyawannya melalui ketaatan pada peraturan perusahaan dan keterbukaan pemimpin dengan karyawan tentang masalah-masalah dalam memproduksi barang. (2) Inspirasional terdiri dari pemberian motivasi, menjadi inspirasi, dan percaya diri yang sudah dilakukan dengan baik. Namun, masih memiliki kekurangan berupa pemberian motivasi yang masih jarang dilakukan oleh pemimpin. (3) Pertimbangan individual dalam analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang sudah berjalan dengan baik dilihat dari sikap pemimpin yang mempercayakan pekerjaannya kepada karyawannya. (4) Simulasi intelektual pada analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang sudah berjalan dengan baik dilihat dari pengembangan ide baru untuk perusahaan dan pemberian hak karyawan dalam berpendapat. Namun, masih memiliki kekurangan berupa inovasi baru yang belum terlaksana dalam bidang mesin.

Kedua, kinerja karyawan menurut Robbins (dalam Bintoro & Daryanto, 2017) dengan lima indikator kinerja kinerja yaitu, kualitas kinerja yang dinilai dari respon karyawan terhadap kualitas pekerjaan, kuantitas kerja yang didapat dari seberapa banyak total produk dan siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu yang dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan

sesuai *deadline* yang telah ditentukan, efektivitas yang dilihat melalui tingkat penggunaan sumberdaya perusahaan, dan kemandirian yang dapat dilihat dari tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang dipengaruhi oleh faktor pendukung hingga faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kesehatan fisik karyawan, kedisiplinan, komunikasi serta kemampuan dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal yaitu permintaan pasar yang teratur dan peralatan kerja yang mendukung kinerja karyawan UD Bina Jaya Malang. Selain itu, analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan mengalami hambatan secara internal yaitu kedisiplinan dan kemampuan karyawan serta mesin-mesin produksi yang mumpuni pada UD Bina Jaya Malang. Sedangkan hambatan faktor eksternal yaitu kesulitan mendapatkan bahan baku, biaya bahan baku tidak tetap, serta persaingan biaya sesama penyedia jasa.

SARAN

1. Berkaitan dengan permasalahan Inspirasi dan Motivasi , diharapkan dapat memberikan motivasi lebih sering agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kerjanya.
2. Berkaitan dengan permasalahan simulasi intelektual . peneliti menyarankan kepada perusahaan UD Bina Jaya Malang agar segera merealisasikan inovasi yang sudah direncanakan, yaitu meng-*upgrade* mesin-mesin produksi yang lebih canggih. Tujuannya untuk menunjang kinerja karyawan agar pekerjaannya lebih maksimal sehingga mampu memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, M. T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Burn, J. M. G. *Leadership* (Published by Open Acces Integrated Media, New York, (2022), h.2.
- Cahyani, I Gusti A. I. (2022). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Fantasy Swalayan Canggü*. Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana,J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Method Sourcebook Edition*. United Stated Of Amerika, Sage Publication.
- Pasteur, D. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. Alqaprint Jatinangor-Anggota Ikapi
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah., Sangadji, E.M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Ed. 1, -1- Malang: Inara Publisher
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.