



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI DAYA PLAZA JAKARTA

¹Muhammad Kharis Poernama, ²Laila Irawati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02205@unpam.ac.id](mailto:dosen02205@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Jakarta yang bekerja di Bank Indonesia mulai dari 2020-2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis data SWOT untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini dilakukan kepada 5 orang yang terdiri dari Site Manager, Supervisor, Leader, dan Karyawan divisi Housekeeping. Hasil dari wawancara dan berpatok pada tabel penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan dari 2020-2022, dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Daya Plaza yang bekerja di Bank Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, SWOT

Abstract

The study is titled "Analysis of Leadership Styles in Improving Employee Performance in PT Bumi Daya Plaza Jakarta." The aim of this study is to understand the great impact of leadership style in improving employee performance on PT. Bumi Daya Plaza Jakarta is operating at Bank Indonesia from 2020-2022. The research uses qualitative research methods, and data collection techniques using interview, observation, and documentation methods. In addition, the study uses SWOT data analysis to analyze the strengths, weaknesses, opportunities and threats of the company. The research was conducted on 5 people consisting of Site Manager, Supervisor, Leader, and Employees of the Housekeeping Division. Results from interviews and matching on employee performance assessment tables showed an improvement in employee performance from 2020-2022, with the democratic leadership style applied able to improve PT employee performance Earth Power Plaza working at Bank Indonesia.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, SWOT

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepemimpinan sangat strategis cukup penting bagi perusahaan dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk terkait dengan kepemimpinan. Demikian juga pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengedepankan kepentingan umum dibanding dengan kepentingan pribadi.

Sebagai penggerak dalam perusahaan pemimpin adalah salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dapat mempengaruhi orang dan unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Maka dari itu kegagalan dan kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang di bangun dalam perusahaan tersebut. Begitu pula dalam hal pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk

merealisasikan potensi dirinya.

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) "Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi". Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Mengemukakan bahwa "kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018: 3) "Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi".

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan oleh pemimpin dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi. Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya, maka dalam sebuah organisasi memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan. Kepemimpinan dicirikan sebagai suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara mempengaruhi suatu individu kepada individu lain melalauai suatu interaksi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka di sebuah organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut.

Menurut Rival dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018:27) menyatakan

bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai".

Menurut Busro (2018:226), "Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain". Sedangkan menurut Chaniago (2017:43), "Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin". Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan memandu orang-orang yang berada dalam kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini tidak hanya didasarkan pada apa yang dilakukan pemimpin kepada anggotanya. Perlu ada timbal balik dari anggotanya agar komunikasi berjalan dengan lancar hingga tercapailah tujuan bersama yang telah ditentukan.

PT Bumi Daya Plaza memiliki penyediaan jasa tenaga alih daya, salah satunya adalah *housekeeping* atau *cleaning*. Dengan kerja sama yang telah di bangun antara PT Bumi Daya Plaza dan Bank Indonesia sejak tahun 2020 bulan Febuari, PT Bumi Daya Plaza telah mengirim total pekerja yang menjadi karyawan di Bank Indonesia untuk menjadi divisi *housekeeping* atau *cleaning* sebanyak 24 orang. Dari total 24 karyawan tersebut, mereka di pimpin oleh *Site Manager* yang bernama Bapak Fajar Islam, *Supervisor* yang bernama Bapak Jacksen Pakpahan, dan *Leader* yang bernama Bapak Muhammad Zaini. Beliau bertigalah yang bekerja sama memberi arahan, mengelompokan, dan mengatur 24 karyawan divisi *housekeeping* atau *cleaning* dalam proses kerja serta meningkatkan kinerja karyawan disana.

Namun demikian dengan karakter Pak Fajar yang sedikit keras serta kedekatannya dengan karyawan yang kurang begitu dekat, menyebabkan beberapa kali keputusan yang di buat berdampak kurang baik pada kinerja karyawan, hal ini disebabkan karna beliau

jarang turun langsung untuk memonitor kinerja karyawan, serta kurang baik dalam mendengar keluhan para karyawannya, secara tidak langsung hal ini menjadi hambatan dalam proses kerja dan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Daya Plaza Jakarta yang bekerja di Bank Indonesia dalam penelitian ini yaitu bagian divisi *housekeeping*.

Kinerja adalah kualitas atau kuantitas yang dapat di capai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan atau pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan atau di berikan. Menurut Fahmi (2018:2) menyatakan bahwa kinerja adalah "Hasil yang di peroleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu yang dapat di ukur proses kerjanya secara individual dan dapat di evaluasi".

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut Kasmir (2019:184) "Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu".

Penurunan yang terjadi pada 2020-2021 ini di akibatkan adanya wabah penyakit baru yang bernama covid 19 di awal Maret 2020 menuju penghujung akhir 2020, lalu meningkat gelombangnya di *second wave* atau di gelombang kedua di tahun 2021.

Jika di lihat dari data yang ada pada tabel 1.1, terlihat adanya penurunan kualitas kinerja di tahun 2020 menuju 2021, angka kategori baik dan cukup mengalami sedikit penurunan, penurunan ini terjadi di karenakan saat *second wave* atau gelombang kedua covid 19 melanda terjadi perubahan sistem kerja dan kuantitas karyawan yang boleh berada dalam satu ruangan.

Demikian hal tersebut menjadi beban

di benak para pimpinan, seperti Pak Zaini tuturkan selaku leader divisi *housekeeping*, hal tersebut terjadi karena saat gelombang pandemi covid-19 kedua muncul ada peraturan baru yang di berlakukan, yaitu banyaknya orang yang boleh berada di suatu area/ruangan. hal tersebut berimbas juga pada divisi *housekeeping*. Pak Fajar selaku *Site Manager* akhirnya memberlakukan peraturan 2 minggu masuk dan 2 minggu libur untuk para karyawan. Peraturan yang di berlakukan Pak Fajar di maksudkan untuk menekan jumlah pekerja yang berada di suatu area, namun hal tersebut berdampak pada hasil penilaian kinerja, di karenakan tanggung jawab dan area yang biasanya satu orang pegang adalah 3-5 lantai menjadi 6-10 lantai. Hal inilah yang menyebabkan pekerjaan yang di lakukan menjadi kurang teliti dan berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Imbas dari di berlakukannya peraturan ini adalah, tanggung jawab yang di bebaskan pada satu orang menjadi lebih banyak, pekerjaan yang di lakukan menjadi lebih lama, dan berakibat pada kinerja karyawan.

Analisis perilaku kepemimpinan menghasilkan beberapa teori gaya kepemimpinan yang sering digunakan ialah *autoratic leadership*, *democratic leadership*, dan *laissez faire leadership* (Sari, 2019:3).

Gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah di perlukan, dalam kondisi seeperti ini, menilik dari data yang ada serta kondisi yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta**"

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami masalah sosial dengan cara menciptakan gambaran holistik berdasarkan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam konteks ilmiah. Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Daya Plaza, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang persewaan ruang kantor,

konstruksi, pengelolaan gedung, dan penyedia jasa tenaga alih daya. Tempat penelitian berlokasi di Gedung Graha Mandiri Jl. Imam Bonjol No. 61 Menteng Jakarta Pusat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan sebuah proses pengaturan atau pengelompokan secara baik mengenai hasil informasi suatu kegiatan berdasarkan fakta melalui berbagai usaha pikiran peneliti dalam mengolah dan menganalisis objek penelitian atau topik penelitian secara sistematis dan objektif agar dapat memecahkan suatu permasalahan dan kemudian mengkaji suatu gagasan sehingga terbentuk prinsip-prinsip umum atau teori. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung mengenai "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta".

Berikut adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada *Site Manager, Supervisor, Leader housekeeping*, dan 2 karyawan divisi *housekeeping*).

Pada pembahasan ini, penulis akan membahas mengenai analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Jakarta. Penulis ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis data SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*). menurut Sugiyono (2018:213) "Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna".

Berdasarkan permasalahan yang penulis temui pada saat melakukan observasi, yaitu mengenai "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta". Berikut adalah pembahasannya:

Hasil analisis penulis pada PT Bumi

Daya Plaza terkait analisis SWOT sederhana, terkait dengan "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta". Analisis SWOT berfungsi untuk menganalisis mengenai kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan ancaman yang di miliki perusahaan.

Setelah melakukan penelitian pada internal perusahaan maka di temukan kekuatan dan kelemahan di PT Bumi Daya Plaza, yaitu:

1. Evaluasi faktor internal
 - a. Kekuatan (*Strength*)
 - 1) Gaya kepemimpinan yang di implementasikan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan terbukti berhasil meningkatkan kinerja karyawan.
 - 2) Gaya kepemimpinan ini cenderung bersifat lebih humanis, membuat karyawan yang di bawahi merasa lebih nyaman dan lebih di hargai dan di apresiasi.
 - 3) Karyawan di berikan kesempatan untuk lebih banyak punya andil seperti contohnya saat diskusi bisa menyampaikan pendapat, ide, serta saran.
 - b. Kelemahan (*Weakness*)
 - 1) Masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin.
 - 2) Kebanyakan peralatan yang di gunakan cenderung peralatan lama dan kurang dalam hal maintenance.
 - 3) Jika karyawan secara personal membuat kesalahan ada kemungkinan tidak di perpanjang kontrak kerjanya.
2. Evaluasi faktor eksternal
 - a. Kesempatan (*Opportunities*)
 - 1) Memberi kesempatan dalam hal pendidikan berupa beasiswa.
 - 2) Memberi fasilitas pelatihan dan bantuan jika ada yang mengikuti pelatihan dari luar.
 - b. Ancaman (*Threats*)

Jika kinerja karyawan pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta tidak berkembang dalam aspek yang di

tentukan ada kemungkinan PT lain serupa masuk menggantikan.

PENUTUP

Dari hasil penelitian, analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis, ditengah kondisi virus covid-19 yang mengharuskan pengambilan keputusan yang bersifat elastis dan pendekatan yang lebih baik serta menjaga komunikasi antara atasan dan para karyawan, gaya kepemimpinan demokratis ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta.
2. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan memiliki hubungan yang positif, dapat dilihat pada tabel kinerja karyawan, peningkatan yang terjadi adalah hasil dari pada gaya kepemimpinan yang tepat, gaya kepemimpinan demokratis lebih condong kepada kedekatan antara atasan dan bawahan, dapat menerima masukan, keputusan yang diambil cenderung tidak kaku dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Ade Ismayani, S. M. (2019). Metodologi penelitian. Syiah Kuala University Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akhmal, Akhwanul., Laia, Fitriani., dan Sari, Ruri Aditya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal

Bisnis Administrasi Vol 07 No. 01, 20-24.

- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong dan Baron dalam widodo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.
- Hasim, Djamil. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kartono, Kartini. 2019. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II (1), 26-31.
- Moleong, L.J. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Bogor: In Media.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis Bandung*: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Zainal, V.R., M.D. Hadad, dan M Ramly. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.