



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

Burhan Hanafi¹, Muhammad Irwan Padli Nasution², Sri Suci Ayu Sundari³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author : ✉ irwannst@uinsu.ac.id

ABSTRACT

Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan memudahkan perusahaan dalam memperoleh tujuan utama berdirinya suatu perusahaan tersebut. Disamping itu pemimpin juga harus dapat memandu, mengatur, mengawas, dan memimpin karyawan secara efisien. Dalam situasi yang sedemikian rupa perlunya seorang pemimpin yang dapat memanager akan semua terkait kinerja karyawan dalam mencapai kemajuan perusahaan yang di pimpinnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu merangkul seluruh karyawan dari berbagai bentuk profesinya, bidangnya, dan lain sebagainya. Pengaruh kepemimpinan dirasa cukup mendominasi kinerja perusahaan, untuk itu perusahaan perlu merekrut manajer perusahaan dalam berbagai aspek yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kesuksesan karyawan dalam melakukan kinerjanya dapat dilihat dari sistem penilaian kerja dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari suatu kerja seseorang dalam perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja yang unggul banyak faktor yang membantunya, baik yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja maupun motivasi dari pemimpin perusahaan (manajer). Artikel ini bertujuan supaya dapat mengetahui pengaruh dari adanya kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, dalam penelitian ini saya menggunakan variable independen yaitu kepemimpinan.

Keywords *Kinerja karyawan, Pemimpin*

PENDAHULUAN

Leadership atau biasa yang disebut dengan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memimpin, mengawasi, memberikan motivasi, dan mempengaruhi seseorang maupun kelompok dalam organisasi/perusahaan supaya dengan mudah mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Seorang pemimpin memiliki wewenang yang sangat berpengaruh dalam perusahaan, terlebih pemimpin harus pintar dalam mengalokasikan segala bentuk bidang yang akan ia bagi tugasnya untuk bawahannya (karyawan tempat ia bekerja). Peranan pemimpin dalam suatu perusahaan antara lain menetapkan sasaran, mengorganisasikan setiap bidang dan tugas setiap karyawan, memberikan arahan, memberikan motivasi, dan membangun relasi

kekeluargaan dalam perusahaan. Maka dari itu pemimpin dalam setiap perusahaan setidaknya telah membekali ilmu dan karakteristik untuk membangun dan menggerakkan karyawan serta membimbing dan mengawasi karyawan.

Kepemimpinan yang efisien sangat berpengaruh pada tingkat kepribadian dan emosional pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, pemimpin perlu memiliki jiwa yang bertanggung jawab yang dapat menunjang kemajuan perusahaan yang ia pimpin. Keberhasilan dan kegagalan dalam suatu perusahaan memiliki pemimpin perusahaan yang tepat yang di buktikan dengan terciptanya pemimpin yang mampu membangun pada efisiensi kerja yang baik sehingga menciptakan perkembangan kinerja karyawan ke arah yang positif.

METODE PENELITIAN

Dalam jurnal yang saya tulis, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, dengan memfokuskan pada kualitas dan kinerja karyawan yang berlangsung dari akibat kurangnya kompetensi yang dimiliki pemimpin perusahaan dalam menjalankan tugas dan profesinya. Prosedur yang dicatat untuk menunjukkan keadaan objek yakni berdasarkan kepada fakta yang ada sesuai dengan redaksi dan artikel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dinilai sukses dan seimbang dalam memutuskan dan memilih berbagai aspek dalam sebuah perusahaan apabila suatu perusahaan nampak berkembang dengan pesat maupun sesuai target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Ruvendi (2005) perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini merupakan tanggung jawab pimpinan dalam suatu perusahaan karena menyangkut proses kegiatan dan kinerja yang akan diciptakan oleh karyawan. Saat karyawan merasa puas terhadap bidang dan posisi mereka dalam suatu perusahaan. Menurut soegihartono (2012) ia menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan kekuasaan yang dimiliki tetapi juga di tunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, adanya kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan perusahaan yang akan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pastinya akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, tidak hanya demikian karyawan, tidak hanya demikian karyawan juga akan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan untuk dapat memberikan pengaruh positif dalam kinerja karyawan, antara lain:

a. Kecerdasan

Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan reaktif yang tinggi yang memungkinkan untuk memiliki naluri yang dapat mempertahankan perusahaannya apabila perusahaan tengah berada diujung tanduk (akan mengalami kebangkrutan).

b. Kepribadian dan sikap tegas

Setiap pemimpin perlu memiliki kepribadian dan sikap tegas dalam menjalankan profesinya sebagai seorang manajer perusahaan. Perusahaan harus tegas terhadap setiap karyawannya supaya masing-masing karyawan bekerja dengan efisien.

c. Jujur

Karakter jujur harus selalu melekat pada jiwa pemimpin. Sebagai seorang pemimpin, kita harus selalu jujur dalam segiatan yang tengah di alami perusahaan, baik keadaan baik dan buruk. Pemimpin harus bisa memiliki sifat terbuka, dengan adanya sifat terbuka justru akan membangun relasi yang lebih hangat terhadap karyawan.

d. Bersikap tenang

Dalam dunia bisnis tentu manajer harus siap menjalani perputaran roda. Seorang pemimpin harus siap merasakan masa dimana perusahaan harus berada dibawah mungkin hingga mengalami jatuh dan bangun membangun perusahaan. Dalam situasi inilah karakter yang tenang dan kontrol emosi yang tepat sangat diperlukan dalam menangani kasus tersebut. Dengan selalu membangun relasi kekeluargaan dalam perusahaan, baik antar karyawan maupun antar manajer dalam perusahaan sejatinya akan membantu dalam menanggung beratnya membangun dan memajukan bisnis lagi.

e. Leadership dan attitude

Dalam setiap perusahaan pastinya memiliki aturan dan kebijakan yang berbeda. Hierarki manajemen memiliki peran yang sangat berpengaruh dan bertanggung jawab yang besar. Manajer harus dapat menjadi berbagai peran penunjang kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang menguntungkan bagi perusahaan, individu karyawan.

f. Target dan motivasi

Dengan adanya penentuan target oleh pemimpin dalam suatu perusahaan dinilai dapat mengefisienkan proses dalam kegiatan untuk mewujudkan

tujuan utama perusahaan. Dengan adanya kebijakan “kejar target” akan membuat karyawan dapat memaksimalkan kerja tanpa harus berleha-leha. Selain itu, dengan mengatur jadwal pertemuan untuk memberikan evaluasi dan motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk bisa bersemangat lagi melakukan pekerjaan mereka.

g. Kerja sama dalam tim

Pemimpin harus dapat bekerja sama dalam tim dan menyalurkan aura-aura positif kepada karyawan dengan ikut bekerja sama dengan semangat untuk saling bertukar pikiran mengumpulkan ide, menyeleksi ide-ide, dan mendengarkan pendapat dan saran antar karyawan dan pemimpin/manajer. Manajer harus dapat memprioritaskan keberhasilan tim, apabila karyawan dalam sebuah perusahaan telah termotivasi oleh konsep yang di bangun manajer harus dapat memprioritaskan keberhasilan tim, apabila karyawan dalam sebuah perusahaan telah termotivasi oleh konsep yang dibangun manajer, maka karyawan juga akan melakukan hal yang serupa guna mengembangkan perusahaan.

h. Pengalaman

Pengalaman yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu perusahaan juga akan sangat berpengaruh pada keputusan-keputusan yang ia tetapkan, hal tersebut tentunya juga akan berpengaruh saat akan memberikan petunjuk dalam hal-hal yang berhubungan dengan masing-masing bidang yang dikerjakan karyawan.

i. Intelektual

Kemampuan intelektual sangat berpengaruh saat pemimpin melakukan interaksi dan komunikasi dengan karyawan maupun klien. Komunikasi yang terjadi pada manajer dan karyawan adalah komunikasi yang efektif akan membuat kinerja semakin produktif dan lancar karena perintah pemimpin yang mudah dipahami oleh karyawan, tidak hanya mudah dipahami, komunikasi yang efektif juga akan membangun relasi yang intens antar karyawan dan pemimpin perusahaan.

Dalam pengaruh kinerja karyawan, tidak hanya memiliki dari kepemimpinan yang mantap dan kompeten namun juga faktor lingkungan perusahaan dan solidaritas karyawan. Dalam analisis yang saya lakukan justru ada beberapa penyimpangan terhadap nilai-nilai kepemimpinan misalnya kurangnya manajer/pimpinan membangun relasi yang harmonis dengan karyawan, hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan sulitnya membangun komunikasi dan rasa kekeluargaan yang intens, akibat dari tidak membangun relasi oleh pemimpin justru akan menciptakan sikap individualis terhadap anggota perusahaan, hal ini dibuktikan dengan minimnya

komunikasi dan keterbukaan antara karyawan dengan pimpinan, dengan terjadinya kasus seperti itu justru seakan mengabaikan berbagai keluhan dan tidak saling memberikan pendapat serta masukan yang membangun kinerja karyawan. Kepemimpinan yang memiliki perusahaan ini rasanya kurang kompeten dan justru menimbulkan peluang buruk pada masa depan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Saking minimnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam perusahaan ini, pimpinan hanya melakukan pertemuan jika akan melakukan pemeriksaan dan pengawasan mendadak ke ruang kerja masing-masing yang ada di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Kurangnya kepekaan pimpinan akan keperdulian keberhasilan yang ada di Gudang perusahaan, cukup hanya membantu karyawan memperoleh udara dan oksigen yang sehat, pencahayaan yang masuk keruangan yang kurang memadai, dan berbagai fasilitas sarana dan prasarana yang belum dapat memuaskan karyawan seperti halnya kurangnya kursi yang digunakan untuk beristirahat dikala waktu senggang. Rak, dan tempat penyimpanan barang serta surat berharga yang dirasa masih kurang terpenuhi sehingga dalam melakukan proses kinerja tidak dapat dilakukan dengan maksimal.

Dari kasus yang terjadi seperti yang saya bahas diatas merupakan dampak dari kurang kompetennya pemimpin dalam melaksanakan profesinya, mulai dari minimnya skill pemimpin dalam segi komunikasi, kurangnya keperdulian terhadap karyawan, kurangnya fasilitas penunjang kerja di kantor. Hal-hal tersebut akan senantiasa menjadi PR bagi pimpinan/manajer PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Meskipun sudah banyak edukasi yang diberikan pimpinan/manajer dalam suatu perusahaan akan kembali lagi pada kepribadian individu tersebut dalam menjalankan perusahaan yang ia kerjakan. Seperti halnya PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang belum mampu menerapkan bagaimana dan apa saja hal yang harus dilakukan pemimpin dalam menjalankan perusahaan supaya terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari hasil analisis yang saya lakukan, ada beberapa hal yang kurang tepat yang dimiliki pimpinan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan dalam mengoperasikan perusahaannya antara lain:

- 1) Dengan tidak membangun relasi antara karyawan dan pemimpin yang justru akan memberikan dampak kurang baik terhadap perusahaan.
- 2) Kurang terbangunnya rasa kekeluargaan dan kekompakan dalam perusahaan.
- 3) Kurangnya kerja sama dalam tim.

Sempitnya ruang gerak yang terjadi pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan yang mengakibatkan karyawan justru tidak leluasa dalam mengembangkan skill dan potensi sehingga karyawan akan sulit bekerja secara efektif.

KESIMPULAN

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu merangkul seluruh anggota perusahaan khususnya karyawan dalam suatu perusahaan dalam segala situasi dengan efektif.

Pengaruh yang terjadi pada kepemimpinan yang kaku dalam perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan memiliki dampak buruk dalam menjalankan kinerja dan membangun relasi antara karyawan dan pemimpin/manajer perusahaan. Dengan kurangnya terbangun relasi tersebut membuat jarak komunikasi terasa asing dan karyawan akan merasa segan apabila mereka ingin mengeluarkan pendapat maupun ulasan dalam kegiatan evaluasi.

Dengan kepemimpinan yang kaku justru akan memiliki dampak buruk dalam masa depan perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, untuk itu perlunya cara maupun gaya kepemimpinan yang diubah sedikit lebih hangat dan lebih intens dalam melakukan komunikasi dengan sering menjadwalkan kerja sama dalam tim guna membangun koneksi dan relasi antara karyawan dan pemimpin perusahaan dalam mewujudkan tujuan utama perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Dengan adanya gaya baru yang dimiliki dalam perusahaan tersebut pastinya juga akan memberikan semangat baru bagi setiap individu yang bekerja di perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih optimal dan terarah serta selalu mengutamakan sifat kekeluargaan dalam proses kegiatan bekerja.

Saran yang dapat diberikan atas pembahasan yang sudah saya jelaskan diatas yakni sebagai berikut:

1. Diharapkan pemimpin yang memimpin PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan mampu membangun relasi yang hangat antara anggota perusahaan.
2. Diharapkan pemimpin PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan juga mampu lebih dekat dengan karyawan dengan melakukan kerja sama tim yang rutin dan terjalin penuh rasa kekeluargaan dan kekompakan.
3. Pemimpin perusahaan harus mampu mengubah pola kepemimpinan ke arah yang lebih baik dan efektif.

Sebagai seorang pemimpin memang harus memiliki banyak kemampuan guna mempermudah pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan seluruh anggota perusahaan ke arah yang lebih positif dan berkembang.

Kepemimpinan perusahaan akan lebih efektif apabila pemimpin perusahaan mampu membangun dan menciptakan relasi yang hangat antara pemimpin dan karyawan, dengan adanya relasi ini justru akan mempermudah pemimpin dalam memberikan perintah dan arahan kepada karyawan, tidak hanya demikian, keterbukaan antara pemimpin dan karyawan terbukti mampu memajukan perusahaan karena disitulah mereka akan lebih sering bertukar pikiran, pendapat, dan ide-ide kreatif lalu mendiskusikannya hal apa yang lebih mampu dan efisien mengembangkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung,
- Sukarno,1995. *Kepemimpinan dan prilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tery. 1960. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Thoha. Miftah.1983. *Kepemimpinan Dalam Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo