

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA SERIBU SATU JAYA

Mochamad Fatchurrohman¹, M. Syamsul Ma'arif², Fanny Dwi Puspitasari³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : mochamad.rohman@stiemahardhika.ac.id¹, arifsyamsul114@gmail.com², fanny.dwi@stiemahardhika.ac.id³

Received : June 13 th 2023	Revised : Aug 17 th 2023	Accepted : Sept 30 th 2023
---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

ABSTRACT

To maximize business outcomes and ensure customer satisfaction, it is crucial to enhance the performance of the staff. The objective of this study is to ascertain the leadership model employed by PT Graha Seribu Satu Jaya and to evaluate its effectiveness in improving employee output at PT Graha Seribu Satu Jaya. The methodology for data collection, analysis of results, and drawing conclusions is an integral part of the qualitative research approach. Literature review, in-depth observations, and extensive interviews with four employees and production supervisors were used as data sources. The research findings are based on the democratic management approach adopted by PT Graha Seribu Satu Jaya. Production supervisors value each other's potential by engaging in activities expected to enhance employee performance effectiveness, the utilization of training, employee performance effectiveness, employee capabilities, and the extent to which employees rely on others for assistance. Employees do not feel sufficiently motivated, leading to a lack of initiative in their work.

Keywords: Leadership Style, Democratic, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Banyak hal, termasuk orang, mesin, dan perlengkapan, diperlukan untuk menjalankan bisnis. Pekerja dan sekretaris membentuk sumber daya manusia organisasi. Orang yakni aset yang paling berharga karena mereka memberikan keahlian, dorongan, dan orisinalitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di zaman yang berkembang secara teknologi dan budaya saat ini

membutuhkan individu yang berpengetahuan, antusias, dan disiplin dalam mengejar kesuksesan pribadi dan kolektif. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya menghasilkan hasil (kinerja) yang sebaik mungkin. Masalah (Rokamah, 2020).

Masalah kinerja sangat signifikan. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak pekerjaan untuk menyebarkannya. Anwar Prabu berpendapat bahwasanya diperlukan cara pandang yang

holistik, yang menempatkan aspek manusia sebagai pusatnya, agar tercipta program kinerja yang produktif. Di sini, pekerjaan penyelia produksi sangat penting, karena dukungan dan komitmen terus-menerus terhadap upaya kinerja staf termasuk prasyarat utama untuk keberhasilan mereka.

Untuk memaksimalkan produktivitas dan kebahagiaan pelanggan, penting bagi karyawan untuk tampil di level tertinggi mereka. Anwar Prabu menyatakan bahwasanya kinerja yakni hasil akhir dari pekerjaan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kinerja individu bisa dilihat sebagai tindakan mereka dalam merencanakan dan mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan, serta kebiasaan kerja dan sifat karakter mereka. Sumber daya manusia sebagai kualitas yang mendorong bisnis menuju tujuannya. Hanya ketika semua pemain dalam suatu organisasi beroperasi pada efisiensi puncak, tujuannya bisa direalisasikan. Ada hubungan yang kuat antara pencapaian pribadi dan kesuksesan keseluruhan perusahaan. Artinya, jika seseorang berkinerja baik, hal itu menjadi pertanda baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti, seperti dikutip Hari Sulaksono, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Ini termasuk pola pikir seseorang (motivasi kerja, disiplin kerja, etos

kerja), tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang, kepemimpinan seseorang, pendapatan dan disiplin seseorang, kualitas lingkungan kerja seseorang, dan akses seseorang terhadap sumber daya (Hakim, M. 2019).

Pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan karena merekalah yang bertanggung jawab untuk membimbing organisasi atau perusahaan menuju tujuan yang sudah ditetapkan, bukan hal yang mudah. Ini menantang karena Anda harus bisa membaca pikiran karyawan Anda. Laporan langsung dipengaruhi dengan cara yang meningkatkan tingkat komitmen dan keterlibatan mereka dengan perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan organisasi sangat penting untuk pencapaian atau kegagalan tujuannya. Otoritas yang berbeda memiliki definisi yang berbeda tentang apa itu kepemimpinan. Namun pada intinya, kepemimpinan yakni proses melakukan apa yang diperlukan untuk membuat orang lain mencapai apa yang Anda ingin mereka lakukan dengan tindakan Anda sendiri dalam memimpin, membimbing, dan memengaruhi mereka. Subjek kepemimpinan tidak begitu sederhana untuk diperiksa ketika seseorang menganggap bahwasanya itu bukan benda mati yang dipindahkan, melainkan orang-orang yang memiliki emosi, kecerdasan, dan kepribadian unik. Kecenderungan seorang pemimpin

untuk mengambil tindakan apa pun yang meningkatkan peluang keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kemampuan pemimpin untuk menafkahi pengikutnya sangat penting (Indahingmawati, A., & Nugroho, N. E. 2020)..

Menerapkan gaya kepemimpinan seseorang di sektor korporasi bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap bagaimana bawahan (pegawai/pegawai) menjalankan tugasnya sehari-hari. Kepemimpinan organisasi yakni hasil dari interaksi antara tiga faktor: pengawas produksi, karyawan, dan kondisi di mana mereka beroperasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada berbagai pendekatan yang diambil oleh manajer yang berbeda. Agar bawahan bisa melaksanakan tugasnya dengan cara yang efisien dan efektif, para pemimpin memakai berbagai metode untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan mereka.

Produktivitas pekerja yang di atas rata-rata tidak terjadi begitu saja; harus ada faktor-faktor tertentu yang berperan. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya sangat peka terhadap gaya kepemimpinan yang mengendalikan dan memimpin mereka. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yakni metode pilihannya untuk menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang diinginkan di tempat kerja. Kinerja pekerja bisa ditingkatkan dengan beberapa cara, salah satunya yakni dengan mencoba membuat mereka

lebih bersemangat tentang pekerjaannya. Pekerja yang antusias dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk melampaui pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan yang didemonstrasikan dan dipraktikkan oleh seorang pemimpin yakni salah satu komponen dalam meningkatkan output pekerja, karena hal itu membentuk fondasi pertumbuhan organisasi melalui moral tenaga kerja yang menginspirasi dan menggerakkan. Pemimpin harus mempertimbangkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya untuk menghindari efek negatif pada kinerja, ketidakhadiran, dan retensi staf.

Kepemimpinan yakni praktik untuk memberikan dampak positif pada arah organisasi, budayanya, dan perilaku para pengikutnya. Kepemimpinan dan inspirasi saling terkait erat. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama sangat bergantung pada otoritas pemimpin itu sendiri dan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya, apakah mereka bawahan langsung atau atasan dalam organisasi. Kepemimpinan yakni seni dan ilmu untuk memobilisasi sekelompok orang menuju tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Istilah manajemen secara etimologi ditarik dari bahasa Prancis kuno, yakni “*Management*”, yakni

keterampilan merencanakan dan melaksanakan rencana. Menurut Firmansyah (2018:4), manajemen yakni “ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi SDM agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. Manajemen, menurut Sarinah dan Mardalena (2017: 7), memerlukan penetapan sistem dan prosedur untuk memastikan bahwasanya tujuan yang ditetapkan dilakukan oleh individu yang tepat. Pengelolaan istilah dan konsep bisa memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda, seperti yang dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016)..

Kepemimpinan

Menurut Busro, M. (2018), Kepemimpinan yakni studi tentang memimpin, memotivasi, dan mengendalikan orang untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan sendiri. Seiring dinamika keberadaan manusia sudah berkembang, demikian pula bidang studi kepemimpinan.(Busro, M. 2018)..

Untuk lebih memahami definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli ialah :

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan yakni seni membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama.
- 2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) yakni keterampilan yang membantu seseorang membujuk orang lain

untuk melakukan apa yang diinginkan.

- 3) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin yakni seseorang yang bisa membuat orang lain melakukan apa yang mereka inginkan tanpa memakai kekuatan fisik; dengan kata lain, seorang pemimpin yakni seseorang yang memiliki rasa hormat dari para pengikutnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan yakni tindakan pemimpin dalam upaya membujuk pengikut untuk mengadopsi cara berpikir dan bertindak yang diinginkan pemimpin. Kartono dikabarkan mengatakan hal berikut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yakni kombinasi unik dari sifat-sifat yang membuat mereka menonjol di mata para pengikutnya

Efektivitas

Menurut Syafaruddin efektivitas yakni keadaan yang mengungkapkan apakah upaya kepemimpinan efektif atau tidak dalam mencapai tujuan mereka. Menurut komentar dari Yvete membaca tentang Chester Barnard, "Efektivitas selalu dikaitkan dengan kepemimpinan, yang menentukan hal-hal apa yang harus dilakukan; efisiensi dikaitkan dengan manajemen, yang mengukur bagaimana sesuatu bisa dilakukan dengan sebaik mungkin." Salah satu definisi efisiensi di tempat kerja yakni menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, jelaslah

bahwasanya efektivitas didasarkan pada hasil akhir atau output yang dicapai; jika hasil ini tidak sesuai dengan tujuan dan tidak berdampak pada sasaran yang dituju, maka istilah “efektivitas” tidak bisa diterapkan. (Mukhtar, Hapzi Ali, Mardalena. *Efektivitas Pimpinan*. (Sleman: Deepublish.2006) 28-29.

Kinerja

Pengertian Kata “performance” berasal dari bahasa Inggris. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson berpendapat bahwasanya para aktor harus bertindak dengan cara yang memaksimalkan penampilan mereka. Intinya yakni kinerja seseorang dalam pekerjaan yakni hasil langsung dari usahanya. Seperti yang didefinisikan oleh Cascio dan Aguinis, kinerja karyawan terdiri dari tindakan terukur yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (sebagai seseorang yang bisa mengambil informasi yang berkaitan dengan tujuan organisasi melalui observasi).

Ainsworth, Smith, dan Millership semua setuju bahwasanya kinerja didefinisikan sebagai hasil. Ketika orang, bahan, dan kondisi bersatu dengan tujuan tertentu dalam pikiran penciptaan produk atau layanan lain yang kurang fisik, tujuan itu disebut kinerja. Kinerja akan dianggap memuaskan, luar biasa, atau berpotensi besar sejauh interaksi ini menghasilkan keluaran pada tingkat dan kualitas yang diinginkan, pada tingkat biaya yang

disepakati. Namun, ketika hasil jauh dari harapan, kinerja dianggap buruk atau menurun. Dari sudut pandang tersebut di atas, kinerja seorang pegawai termasuk produk akhir (outcome) dari pekerjaannya bagi suatu perusahaan atau lembaga lain. 24 Fattah, Hussein. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Elmatara. 2017) 8-9.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Ismayani (2019: 27) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai “suatu proses inkuiri untuk memahami masalah-masalah sosial Berlandaskan penciptaan gambaran holistik yang utuh yang dibentuk oleh kata-kata, melaporkan pandangan-pandangan informan yang terperinci, dan disusun dalam latar ilmiah.” Jenis penelitian ini dipakai untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah yang dihadapi. (Ismayani, A. 2019)..

Metode pengumpulan data

Metode Pengumpulan Data Observasi : Menurut Nasution dalam Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, observasi Dasar dari semua pengetahuan. Pengamatan dilakukan di PT Graha Seribu Satu Jaya untuk penelitian ini. Wawancara yakni

pertemuan antara dua individu untuk tujuan bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk membangun makna tentang topik tertentu. Investigasi ini melibatkan wawancara dengan informan, khususnya Bapak Dedik Setiawan. Penelitian ini mencakup jenis data primer dan sekunder. Wawancara informan dengan karyawan dan manajemen PT. Graha Seribusatu Jaya untuk mengumpulkan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa laporan hasil penjualan PT. Graha Seribusatu Jaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Seribusatu Jaya.

Daftar Pertanyaan untuk dipertanyakan pada informan. Dalam hal ini yang menjadi informan yakni karyawan PT. Graha Seribusatu Jaya, yang mana peneliti menanyakan beberapa pertanyaan, antara lain :

Deskripsi Informan Penelitian

Table 1.1 data laporan

NO	NAMA	DEVISI/JABATAN
1.	YOGA PRATAMA	OPERATOR PRODUKSI
2.	DODI ARDIANSYAH	OPERATOR PRODUKSI
3.	BAPAK. FAISAL	OPERATOR PRODUKSI
4.	BAPAK PRAKOSO	OPERATOR PRODUKSI
5.	BAPAK MUHID	OPERATOR PRODUKSI
6.	BAPAK BASORI	OPERATOR PRODUKSI
7.	BAPAK. YONO	OPERATOR PRODUKSI
8.	IMRON	OPERATOR PRODUKSI
9.	ADIT	OPERATOR PRODUKSI
10.	ALAN	OPERATOR PRODUKSI
11.	YANTO	OPERATOR PRODUKSI

Tabel 1.2 pertanyaan

NO	VARIABEL	PERTANYAAN
----	----------	------------

1.	GAYA KEPEMIMPINAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah atasan mampu mengambil keputusan dengan baik, dan dengan cara apa pemimpin mengambil keputusan?. 2. Apakah atasan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan ? 3. Apakah pimpinan selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasihat dari bawahan?
2.	EFEKTIVITAS KARYAWAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa dampak yang dialami produksi jika anda tidak fokus dalam bekerja ? 2. Apa imbas yang dirasakan jika anda kebanyakan bercanda saat bekerja ?
3.	DEMOKRATIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda sudah merasakan perlakuan sama oleh pimpinan ? 2. Bagaimana anda menjaga kekompakan satu tim dalam bekerja ?
4.	MOTIVASI KERJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pekerjaan yang diberikan menjadi suatu yang menantang bagi anda? 2. Apakah pekerjaan anda memberikan suatu pelajaran ?
5.	PROBLEM SOLVING	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa Tindakan anda saat ada satu tim yang tertimpa kecelakaan kerja ? 2. Bagaimana sikap anda saat ada masalah dilingkungan kerja ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, PT Graha Seribu Satu Jaya tidak cukup memotongnya. Tinjauan observasi sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwasanya ada karyawan yang memiliki kemampuan tetapi tidak bisa melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat, ada beberapa karyawan yang berkinerja sangat baik tetapi ada juga yang berada pada posisi yang buruk, dan bahwasanya jika tren ini berlanjut, akan berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Terletak di Jl. Emerging Industry No. 18 Congkop, Keboansikep, Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur, PT Graha Seribu Satu Jaya yakni perusahaan industri. Bapak Dedik Setiawan, salah satu pekerja laki-laki, sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari sepuluh tahun, dan baru saja dipromosikan menjadi manajer di PT Graha Seribu Satu Jaya. Bapak Dedik Setiawan memancarkan energi positif dan optimis, yang sudah membantunya naik ke posisi pemimpin yang disegani di antara stafnya. Gaya manajemennya sudah memupuk ikatan yang kuat di antara para pekerja, memperbaiki jalur komunikasi, dan mengurangi ketegangan yang tidak nyaman yang bisa timbul antara atasan dan bawahan. Staf yang berkinerja buruk akan didisiplinkan dengan cepat.

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang Gaya

Kepemimpinan, Efektivitas Kinerja, Demokratis, motivasi kerja serta problem solving dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Graha Seribusatu Jaya.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yakni serangkaian tindakan yang diambil untuk mempengaruhi tindakan lain. Kepemimpinan, seperti manajemen, sangat penting untuk kemakmuran organisasi. Dipercaya secara luas bahwasanya keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan para eksekutifnya untuk mengikat, menyelaraskan, dan mendorong potensi sumber daya perusahaan (Sunarsi, 2020). Kepemimpinan menurut Yoga Pratama informan ialah *“Kepemimpinan yakni praktik membuat orang lain mencapai apa yang Anda ingin mereka lakukan dengan menginspirasi mereka dengan tindakan Anda sendiri.”*

Singkatnya kepemimpinan yakni faktor yang mengarahkan upaya karyawan menuju tujuan bersama. Salah satu aspek terpenting dari setiap bisnis atau grup yakni kepemimpinannya. Dodi Ardinsyah, dalam perannya sebagai informan, menjelaskan pentingnya kepemimpinan perusahaan *“Sangat signifikan karena pemimpin yang dimaksud berfungsi sebagai contoh bagi anggota timnya. Pemimpin mendapatkan rasa hormat dari*

tim mereka ketika mereka menunjukkan kompetensi dan akuntabilitas di tempat kerja.”

Sunarsih (2020) dalam bukunya juga mengatakan “Semua tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin akan memiliki efek yang luas, tidak hanya pada pemimpin tetapi pada semua orang dalam organisasi.

Ketika peneliti bertanya, Apakah atasan mampu mengambil keputusan dengan baik, dan dengan cara apa pemimpin mengambil keputusan?. Salah satu informan yakni Bapak Faisal menjawab *“Pimpinan kita memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, yang mana dalam mengambil keputusan selalu netral karena Bapak Dedik Setiawan mengambil keputusan dengan cara musyawarah untuk mufakat”*.

Selanjutnya ketika peneliti bertanya, *“Apakah atasan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan?”*. Bapak Prakoso selaku informan menjawab bahwasanya *“Dalam perusahaan ini tidak ada kesenjangan yang terjadi antara atasan dan bawahan, karena Bapak Dedik Setiawan menganggap bawahan dan atasan sama, juga Bapak Dedik Setiawan memiliki komunikasi yang baik dengan para bawahan”*. Dan peneliti juga bertanya *“Apakah pimpinan selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasihat dari bawahan?”*. Bapak Muhid selaku informan menjawab

“Bapak dedik setiawan memiliki rasa kekeluargaan yang baik, sehingga selalu mendengarkan keluhan kesah dari para bawahan, menghargai seluruh masukan yang diberikan oleh karyawan guna memperbaiki kinerja Bapak Dedik Setiawan”

2. Efektivitas Kinerja

Pengertian kinerja menurut Basori informan termasuk *“hasil kerja atau output dari proses-proses kerja yang sudah dilakukan oleh seseorang”*. Produktivitas bergantung pada kinerja karena kinerja yakni apa yang terjadi ketika semua sumber daya organisasi bekerja sama untuk menghasilkan hasil akhir yang memenuhi semua kriteria kualitas dan keunggulan yang ditetapkan. Ketika pekerjaan seorang karyawan tidak sesuai dengan keterampilan, pendidikan, dan pengalamannya, orang tersebut menjadi biaya yang tidak produktif dan tidak produktif bagi perusahaan. Kriteria atau indikator yang dilatarbelakangi oleh paradigma yang dianut selalu dipakai untuk menilai suatu kinerja. Persyaratan karakter, sikap, dan perilaku karyawan akan menjadi signifikan jika paradigma yang diterima lebih didasarkan pada manajemen klasik. Sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia menjadi paradigma dominan, penekanannya bergeser ke output dan input, inisiatif dan pertumbuhan karyawan. Mengingat pentingnya bekerja secara profesional dan akuntabel terhadap

janji-janji yang disampaikan kepada publik, serta mempertimbangkan aspek transparansi, daya tanggap, dan sebagainya, dalam paradigma good governance, keduanya akan memiliki bobot yang sama.

Selanjutnya peneliti bertanya Apa dampak yang dialami produksi jika anda tidak fokus dalam bekerja ? imron selaku informan menjawab *“apabila karyawan tidak fokus dalam bekerja akan berdampak fatal terhadap hasil dan kualitas barang”* dan peneliti bertanya Apa imbas yang dirasakan jika anda kebanyakan bercanda saat bekerja ? bapak yono selaku informan menjawab *“semisal sering bercanda saat kerja akan mengakibatkan menurunnya keprofesionalan dalam melakukan pekerjaan”*

3. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan

Pendekatan manajemen yang dilakukan oleh PT Graha Seribu Satu Jaya yakni Graha yang demokratis. Manajer dalam gaya ini menunjukkan rasa hormat untuk setiap bawahan potensial dengan terlibat dalam kegiatan yang diharapkan bisa meningkatkan efektivitas kinerja, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka dan otonomi yang mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan

mereka. Sebagai hasil dari pertumbuhan staf ini, pekerja lebih diharapkan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, dengan sedikit masukan dari atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khoridatul baniyah (2018) dengan judul “analisis efektivitas kinerja karyawan KSSPS Kowanu Nugroho Kudus” Manajer PT Graha Seribu Satu Jaya, seperti pengelola KSSPS, memimpin dengan menghargai karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai bawahan, dan hal ini terbukti bisa meningkatkan produktivitas. Penulis penelitian juga menemukan bahwasanya hasil KSSPS kinerja pegawai efektif yang bisa ditinjau dari berbagai sudut, antara lain jumlah output dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Selain itu, PT Graha Seribu Satu Jaya dengan hati-hati mempertimbangkan semua opsi sebelum mengambil tindakan. “pendapat dari seluruh orang banyak atau melalui wakil-wakilnya, dimana pendapat atau pandangan itu dikemukakan dengan jelas dan didasarkan pada pengetahuan tentang hal yang dibicarakan, serta mampu mengungkapkannya dengan baik disertai alasan yang tepat” (Abbas & Sukardja dalam Hanafi, 2013 , hal.244) itulah yang dimaksud Abbas &

Sukardja ketika berbicara tentang musyawarah. Oleh karena itu, kompetensi dalam materi yang dibahas termasuk prasyarat yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam musyawarah; jika seorang peserta tidak bisa memecahkan atau memahami masalah yang ada, dia harus mencari pendapat dan pandangan dari peserta lain. Agar mereka yang mengikuti proses diskusi bisa terus belajar satu sama lain (Hanafi, 2013), menjadi lebih dekat sebagai teman, dan saling membantu pada saat dibutuhkan. Pengambilan keputusan partisipatif juga penting karena menumbuhkan budaya kepercayaan dan akuntabilitas di dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faidatul Muniroh (2017), pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan partisipatif dan dalam keadaan tertentu pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter semuanya bisa meningkatkan kualitas kinerja maksimal pegawainya, tidak hanya yang memakai gaya kepemimpinan demokratis. gaya kepemimpinan meningkatkan Efisiensi Bisnis.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada adit selaku informan Apakah anda sudah merasakan perlakuan sama oleh

pimpinan ? adit menjawab *“selama ini saya merasakan perlakuan sama oleh pimpinan”* dan selanjutnya menanyakan lagi kepada adit Bagaimana anda menjaga kekompakan satu tim dalam bekerja ? adit menjawab *“saling terbuka dan saling melengkapi satu sama lain agar proses produksi bisa berjalan lancar ”*

4. Motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang sama artinya dengan “to move” (dalam bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi yakni keadaan mental yang dibawa oleh pengaruh internal dan eksternal. Ketika seorang karyawan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja, dia lebih mampu memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Memiliki dorongan yang kuat untuk sukses di tempat kerja sangat penting untuk menikmati pekerjaan Anda. Temuan ini menguatkan temuan Darmawan (2016) dan Sohail et al. (2014), yang menemukan korelasi antara motivasi intrinsik dan kepuasan di tempat kerja. Produktivitas yang lebih besar yakni hasil dari pekerja yang bermotivasi tinggi karena mereka bangga dengan pekerjaan mereka dan merasakan kesetiaan kepada atasan mereka (Gibson et al., 2000). Karyawan lebih

cenderung bekerja lebih keras dan menunjukkan kesetiaan kepada atasan mereka ketika mereka didorong dan didukung oleh atasan mereka dan merasa seperti mereka berada di sana. Oleh karena itu, motivasi kerja bisa meningkatkan produktivitas dengan merangsang aspirasi pekerja untuk sukses dan mendorong pertumbuhan mereka sebagai profesional.

Peneliti menyodorkan pertanyaan kepada alan selaku informan apakah Setiap pekerjaan yang diberikan menjadi suatu yang menantang bagi anda? Alan menjawab *“tentu saja dan ini termasuk hal baru yang pernah saya rasakan”* selanjutnya peneliti memberi pertanyaan lagi Apakah pekerjaan anda memberikan suatu pelajaran ? alan menjawab dengan bangga *“ini akan jadi pelajaran besar dihidup saya karna saya bisa mencari uang untuk keberlangsungan saya dan juga keluarga”*

5. Problem solving

Pemecahan masalah yakni kemampuan untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah atau membuat keputusan dalam situasi sulit. Pemecahan masalah yakni salah satu soft skill yang dimiliki setiap karyawan. Karena keterampilan tersebut sangat berguna di lingkungan kerja. Keterampilan ini terkait dengan keterampilan lain dan mencakup

mendengarkan, analisis, kreativitas, pengambilan keputusan, komunikasi, dan kerja sama tim. Untuk meningkatkan pemecahan masalah diperlukan model pembelajaran yang tepat. Salah satunya yakni penerapan model pembelajaran Creative Problem Solving (CPS).

CPS yakni metode pengajaran yang berfokus pada instruksi dan keterampilan pemecahan masalah diikuti dengan penguatan keterampilan. bisa dikatakan bahwasanya CPS berfokus pada penggunaan kreativitas untuk mengidentifikasi penyebab masalah dan mengembangkan solusi inovatif. Itu sebabnya perusahaan mencari kandidat kreatif karena mereka bisa menawarkan perspektif baru dan unik. Peneliti menyodorkan beberapa pertanyaan kepada yanto selaku informan Apa Tindakan anda saat ada satu tim yang tertimpa kecelakaan kerja ? *“tentunya pertolongan pertama yang akan saya lakukan agar tidak malah memperparah keadaan karyawan yang tertimpa kecelakaan kerja”* jawab yanto. Dan peneliti memberi pertanyaan lagi Bagaimana sikap anda saat ada masalah dilingkungan kerja ? *”berusaha meredam amarah satu sama lain dan membicarakan dengan cara musyawarah”*

Hasil dari adanya upaya untuk menjunjung tinggi profesionalitas dalam kerja mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan berdaya saing tinggi hingga konsumen mendapatkan kepuasan tersendiri dan semakin mempercayai produk PT. GRAHA SERIBUSATU JAYA yang dihasilkan.

Pembahasan dari beberapa pertanyaan yang dilontarkan kepada

beberapa karyawan diatas bisa mengidentifikasi resiko dan penanganan untuk bisa menjaga stabilitas dalam lingkungan kerja PT GRAHA SERIBUSATU JAYA dan mampu menumbuhkan rasa kekeluargaan serta komunikasi yang baik kepada semua karyawan sehingga mampu mengembangkan potensi baru dan terus meningkatkan kepercayaan satu sama lain antar karyawan.

KESIMPULAN

Berlandaskan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian bisa disimpulkan, sebagai berikut:

1. Gaya manajemen di PT Graha Seribu Satu Jaya demokratis. PT Graha Seribu Satu Jaya memiliki kerjasama yang cukup baik, dibuktikan dengan indikator sebagai berikut: keputusan diambil melalui musyawarah untuk mufakat; tidak ada kesenjangan antara karyawan dan bawahan; pemimpin menilai peran atasan dan bawahan sama; dan seterusnya.
2. Di PT Graha Seribu Satu Jaya, gaya kepemimpinan yang demokratis terbukti bisa meningkatkan efektivitas kinerja pegawai baik dari segi indikator kualitas seperti keterlibatan pegawai dalam pelatihan, maupun indikator kuantitas seperti ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan upaya mereka untuk percaya diri. pada kemampuan mereka

sendiri. Namun, gaya kepemimpinan demokratis belum terbukti bisa meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dilihat dari indikator inisiatif.

SARAN

Berlandaskan

kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Sedangkan kepala bengkel di PT Graha Seribu Satu Jaya sudah memakai gaya kepemimpinan demokratis yang efektif dalam mengatur kinerja karyawan, sebaiknya yang memiliki hak otoriter untuk pengambilan keputusan terpusat.
2. Untuk membantu dalam pemecahan masalah dan untuk membandingkan dengan penelitian yang akan datang, peneliti yang akan datang diharapkan bisa meneliti gaya kepemimpinan dengan memasukkan variabel dan jenis penelitian lain yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., Yulianti, F., Mayvita, P. A., Islam, U., & Muhammad, K. (n.d.). *Kinerja Karyawan Pada PT . Wira Megah Profitamas*. 1–9.
- Badu, Syamsu Q., & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku*

- Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ganyang, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hakim, M. (2019). *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi*. Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 16(1), 294079.
- Hanafi, Muhammad. (2013). *Kedudukan Musyawarah dan Demokrasi di Indonesia*. Jurnal Cita Hukum, 1(2), 2356-1440.
- Hartanto, A. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT Sinar Sarana Sukses*. Agora, 4(2), 140-145.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Papua: CV. Penerbit Qiara Media.
- Hasyim, M. A. N., Kartiwa, M. A., Kusumawati, R. & Nuraini, S., (2020). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma, Tbk. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 2599-3410.
- Indahingmawati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Jaya, U. A., Bagja, S. I., & Somantri, B. (2020). *Pengaruh Price dan Product Quality Terhadap Costumer Loyalty Internet Indosat Ooredoo di Sukabumi*. Cakrawala, 3(1), 33–42.
- Johnson, G., Whittington, R., Regnér, P., Angwin, D., & Scholes, K. (2020). *Exploring Strategy*.
- Rokamah, R. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.