

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRATEGI KINERJA KARYAWAN

Rosi Sri Rahayu^{1*}, Dewi Yulyasari¹, Immanuella Deryl Tyvado¹, Aliya Ananda Putri¹

¹Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : ^{1*}rosi.srirahayu@student.upj.ac.id, ²dewi.yulyasari@student.upj.ac.id,
³immanuella.deryltyvado@student.upj.ac.id, ⁴aliya.anandaputri@student.upj.ac.id

Abstrak—Tujuan utama dalam artikel ilmiah ini ialah untuk mengetahui, menjelaskan serta melakukan studi analisis pengaruh pemimpin transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap strategi kinerja karyawan. Metode penelitian yang dilakukan dalam penulisan artikel ini ialah menggunakan metode kajian kepustakaan dengan mengumpulkan beberapa bahan referensi artikel untuk meninjau serta menganalisis isi dari topik pembahasan yang memiliki korelasi sama dengan artikel penelitian yang sedang dikaji. Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi hasil dari penelitian artikel maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tipe kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang cocok di terapkan oleh seorang pemimpin dalam masa kini / masa digitalisasi yang cenderung berorientasi terhadap pengembangan karyawan serta pemberian motivasi yang dilakukan secara massive juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berperan dalam membangun strategi kinerja karyawan yang secara simultan memiliki pengaruh terhadap strategi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract—The main objective of this scientific article is to identify, explain and conduct an analysis study of the influence of transformational leaders and the work environment on employee performance strategies. The research method used in writing this article is to use the literature review method by collecting several article reference materials to review and analyze the contents of the topic of discussion that has the same correlation with the research article being studied. Based on the results of the analysis and interpretation of the results of the research article, a conclusion can be drawn that the type of transformational leadership is a suitable leadership style to be applied by a leader in the present/digitalization period which tends to be oriented towards employee development and providing massive motivation also proves that the work environment plays a role in building employee performance strategies which simultaneously have an influence on employee performance strategies.

Keywords: Transformational Leadership, Leadership, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia ialah aspek penting dari beberapa aspek-aspek yang perusahaan miliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sudarsono dalam penelitiannya menyatakan bahwa, sumberdaya manusia ialah dapat dikatakan sebagai tenaga yang memiliki potensi baik serta hal tersebut erat dalam hal pengorganisasian dalam perusahaan atau unit-unit dalam suatu bisnis perusahaan. (Khairizah et al., 2016).

Kepemimpinan juga memiliki peran dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manajer sebagai pemimpin akan menciptakan, membimbing, pmengimplementasikan upaya untuk meyakinkan karyawan dalam perusahaan nya agar bersedia bekerja sama untuk membangun keberlangsungan perusahaan demi mencapai tujuan atau goals yang telah ditetapkan oleh organisasi (perusahaan). (Rahmawati, 2021)

Menurut Mangkunegara (Agustin et al., 2019), kinerja merupakan proses pengerahan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan nya dalam suatu perusahaan, kinerja yang baik juga dapat ditentukan dengan persentase tanggungjawab yang diberikan oleh karyawan terhadap atasan nya dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan akan berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan menurut Robbins (Isvandiari & Purwanto, 2018), diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Kinerja karyawan regulasinya dapat dipengaruhi oleh kedudukan gaya kepemimpinan atasan dari suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin terhadap karyawan nya di perusahaan akan memegang kendali serta efek yang di hasilkan oleh karyawan yang ada, gaya kepemimpinan yang tepat maka akan menghasilkan output kinerja yang optimal, sebaliknya gaya kepemimpinan yang cenderung kurang tepat akan menghasilkan output yang membuat kinerja karyawan mengalami suatu penurunan. (Mattayang, 2019).

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan atau bawahannya. (Agustin et al., 2019). Sedangkan Koesmono Dalam penelitiannya memberikan penjelasan bahwa, Peranans eorang pemimpin dalam ruang lingkup organisasi dinilai sangat penting, karena pemimpin organisasi akan menentukan tujuan, dan menggiring karyawan nya untuk mencapai tujuan tersebut secara bersama-sama hingga mencapai keberhasilan yang diinginkan. (Khairizah et al., 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai output yang maksimal. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dilakukan untuk memberikan pendampingan dan guiding penuh terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam suatu organisasi bisnis/ internal perusahaan. (Burns dalam Supriyatin, Miarsyah, dan Melia, 2017).

Lingkungan kerja merupakan hal yang memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki citra positif dapat meningkatkan optimalisasi kerja karyawan secara kondusif selama menyelesaikan pekerjaan nya. (Rezeki et al., 2022)

Pada dasarnya, lingkungan kerja dalam setiap perusahaan memeiliki peranan penting untuk dilakukan suatu peninjauan lebih mendalam terkait pengelolaan dalam perusahaan. Namun beberapa perusahaan dimasa kini banyak yang tidak aware dengan penerapan budaya lingkungan kerja yang dinyatakan berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. (Josephine & Harjanti, 2017).

Menurut Rahayu & Rushadiyati, (2021) Perusahaan yang tidak menerapkan lingkungan kerja yang kompeten akan menghasilkan penurunan kinerja karyawan selama di perusahaan, dengan begitu lingkungan kerja optimal sangat penting untuk membantu karyawan bertahan secara nyaman di perusahaan dengan mengerjakan berbagai tugas nya secara efisien.

Lingkungan kerja berkaitan dengan bebrapa aspekseperti kondisi fisik yang dimaksud disini seperti kebisingan, suhu ruang, ventilasi, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja aspek lain pada lingkungan kerja yakni psikologis yang mencakup penekanan kerja, komunikasi, konflik, serta kelelahan emosional yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Adapun lingkungan kerja yang positif dan produktif diciptakan oleh sumber daya manusia dengan dukungan motivasi karyawan. Dengan begitu, munculnya rasa tanggungjawab yang tinggi dari karyawan daripada pekerjaan tersebut karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kepercayaan dari atasan dan rekan kerjanya yang akan meningkatkan efektivitas pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengarah pada pemahaman umum yang dapat dipahami dalam organisasi, yang berkaitan dengan kredibilitas manajer, nilai kepercayaan, pengakuan dan menolak perubahan (Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih., 2023).

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas, maka penulis tertarik membuat artikel dengan beberapa tujuan, diantaranya untuk memberikan penjelasan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, jenis-jenis gaya kepemimpinan, strategi kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pemimpin.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini, ialah menggunakan metode studi kepustakaan. Selama melakukan penelitian Langkah utama dalam penelitian ini yakni mengumpulkan beberapa kajian berdasarkan data serta pembahasan yang relevan/ memiliki kesamaan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Data yang sudah didapatkan kemudian dilakukan suatu analisis menyeluruh terkait isi isi didalam data referensi tersebut. lalu penulis akan melakukan interpretasi data yang akan dimasukkan kedalam artikel penelitian sebagai acuan dalam memulai tulisan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aspek yang sangat penting kedudukannya dalam aktivitas bisnis, organisasi maupun aktivitas harian lainnya. Sosok pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan arah agar mampu menjalankan suatu hal dengan semestinya serta mampu mengatur segala hal dengan sangat terkoordinasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimana setiap seorang individu mampu untuk memberikan pengaruhnya terhadap kelompok tertentu untuk dapat mencapai beberapa tujuan umum yang telah ditetapkan (Northouse, P.G., 2003:3) dalam (Armanu, 2005).

Pada umumnya, (Kadariusman, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) masuk kedalam 3 kategori yang dapat dipahami berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. **Self Leadership**, Merupakan suatu landasan kepemimpinan yang mengerjakan tanggungjawab seorang diri lalu hasilnya untuk diri sendiri sebagai pegangan hidup untuk menghindari suatu kegagalan dan mampu mencapai aspek aspek keberhasilan berdasarkan sistem perencanaan yang tertata.
2. **Team Leadership**, ialah suatu pemimpin yang dapat memimpin orang lain / khalayak umum. Dalam konteks hal ini dapat diartikan bahwasannya sosok pemimpin mampu menelaah dan mengobservasi terkait hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya, serta harus mampu untuk memahami para bawahannya sehingga dapat membimbing dan mengiringi bawahan untuk dapat mencapai prestasi dan kapasitas diri hingga mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi team dan dirinya sendiri.
3. **Organizational Leadership**, yakni seorang pemimpin yang mampu membangun jiwa leadershipnya dalam suatu organisasi bisnis. Pemimpin organisasi memiliki peranan yang sangat besar karena dituntut untuk dapat mengembangkan serta merealisasikan visi serta misi dari keberlangsungan suatu bisnis perusahaan, Tanggung jawab seorang pemimpin dalam konteks ini dapat dinilai dari seberapa jauh langkah serta keputusan yang dijalankan berdasarkan prestasi atau hasil dari organisasi bisnis/ perusahaan tersebut. (Yudiatmaja, 2013).

Teori kepemimpinan juga dapat dikaitkan dengan kecerdasan dari kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain dengan cara melakukan komunikasi verbal maupun non-verbal yang memiliki makna atau artian untuk menggerakkan suatu individu atau kelompok dengan penuh awareness serta kesediaan nya untuk mengikuti arahan maupun kehendak dari sosok pimpinan nya. (Harbani, 2008:106)

Apabila suatu organisasi bisnis memiliki sosok pemimpin yang baik dan tepat untuk menjalankan aktivitas perusahaan, maka segala macam proses manajemen dan pengelolaan internal baik untuk karyawan maupun perusahaan akan berjalan dengan lancar serta karyawan pun akan memiliki ambisi yang tinggi untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan atau target yang dicapai nya. (Sulthon, 2019) Nilai-nilai dari seorang pemimpin juga sangat memiliki pengaruh yang cukup tinggi jika dilihat dari beberapa teori yang sudah dijelaskan. Kewibawaan, kecakapan serta ketegasan seorang pemimpin juga memiliki pengaruh yang dominan untuk menggerakkan rekan serta karyawan dalam organisasi bisnis untuk meningkatkan fluktuasi dari partisipasi karyawan, kreativitas serta memberikan efek terkait dorongan kerja karyawan selama berada dalam organisasi bisnis/ perusahaan tersebut.

3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan muncul ketika sudah lama menjadi seorang pelopor atau memimpin suatu organisasi bisnis dengan kurun waktu yang cukup lama. Ciri dari gaya kepemimpinan tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau pengelompokan pemimpin tersebut termasuk kedalam beberapa kriteria kepemimpinan yang efektif. Tipe atau gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien mampu terrealisasikan apabila seorang pemimpin dapat menjalankan fungsi dan tujuan organisasi bisnis dengan mengikuti ketentuan serta syarat yang telah ditetapkan bersama.

Seorang Pemimpin (*Leader*) juga harus dapat memenuhi harapan karyawan serta berusaha menetapkan dirinya menjadi yang terbaik serta andil dalam beberapa situasi atau permasalahan yang sedang terjadi dalam internal perusahaan maupun *problematika* karyawan dan dapat menjalankan

fungsinya untuk menyelesaikan dan mencari alternatif solusi bagi keberlangsungan organisasi bisnis dan pemberdayaan sumberdaya manusia bagi perusahaan. (Mattayang, 2019)

Era *Digitalisasi* merupakan suatu era perubahan yang mampu mengasah kemampuan para pemimpin untuk dapat mencurahkan beberapa ide serta gagasan nya untuk dapat menyelaraskan tantangan perubahan di dunia dengan semestinya. Sikpa serta pengambilan keputusan seorang pemimpin dalam era masa kini mampu memberikan suatu peluang yang menguntungkan khalayak umum karena *digitalisasi* pada tahun ini telah mengambil alih beberapa sektor organisasi bisnis konvensional menjadi serba digital. Peranan pemimpin dalam konteks hal tersebut sangat berpengaruh untuk memntukan langkah serta aksi nyata dalam kontribusi penyesuaian keadaan yang pada awalnya mendapatkan perseptif yang beraneka ragam dimulai dari sebuah ancaman dan adapula yang melihat hal tersebut sebagai peluang. (Arifqi, 2021).

Untuk menyelaraskan hal tersebut maka, diperlukan sosok pemimpin yang tidak ragu dan memliki keberanian untuk terus mencoba dan mengeksplorasi hal baru untuk menempatkan suatu sistem terbaru.

Kepemimpinan *Transformasional* merupakan gaya kepemimpinan yang *suitable* apabila melihat berbagai fenomena ataupun situasi yang mengalami banyak perubahan.

Menurut Robbins (2001) dalam artikel penelitian (Nurhadian, 2017) mengemukakan bahwa, kepemimpinan *transformasional* memuat hal yang tidak sama seperti gaya kepemimpinan pada umumnya, dan bukan tentang menjalankan peran pemimpin yang selalu menerapkan sistem mempengaruhi bawahan dalam internal perusahaan untuk dapat mengikuti jalan serta perintah nya saja, melainkan dalam konteks kepemimpinan ini lebih memuat terkait melakukan suatu sistem untuk dapat merubah sikap serta nilai-nilai dasar para karyawan melalui suatu pemberdayaan yang kompleks. Dengan demikian dari adanya suatu pemberdayaan dan akan muncul pengalaman dari hal tersebut maka para karyawan atau pengikut dalam organisasi bisnis tersebut kaan emiliki suatu pengalaman yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan terus melakukan perubahan yang signifikan.

Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan *transformasional* juga lebih mengedepankan terkait pengembangan karyawan nya secara menyeluruh yang dikenal sebagai istilah *revitalisasi* hal itu dilakukan untuk membangun citra serta kualitas perusahaan dengan membina bagian internal perusahaan dengan memiliki karyawan yang berkualitas, pemimpin dalam konteks hal ini juga lebih menyeimbangkan kedudukan atau posisinya dengan karyawan agar menjauhkan stigma bossy dimata karyawan dengan demikian pemimpin *transformasional* selalu memposisikan diri seperti mentor dan lebih banyak mendengarkan aspirasi serta opini dari para bawahannya untuk dapat mengembangkan beberapa hal yang perlu dilakukan pengembangan bertahap. (Luthans: 2006) dalam penelitian (Nurhadian, 2017)

3.3 Karakteristik Pemimpin *Transformasional*

Menurut (Wijaya, Dewi, dan Widjaja, 2016) dalam (Ramadea, 2019) menyatakan bahwa karakteristik dari kepemimpinan transformasional dapat terbagi menjadi 4 tipe, diantaranya ialah:

1. **Stimulasi intelektual**, dalam konteks hal ini seorang pemimpin memberikan suatu arahan kepada karyawannya terkait ide ide dan norma tentang tidak pernah mengkritik rekan kerja di depan umum untuk kebaikan bersama. Selain itu, pemimpin juga mengajarkan suatu hal stimulasi intelektual terhadap karyawan untuk meningkatkan kreativitas individu setiap karyawan dan mendorong karyawan untk terus mengembangkan inovasi secara aktif dengan terlibat dalam beberapa skema *problem solving*.
2. **Motivasi** yang menginspirasi, pemimpin dari gaya ini selalu identik dengan pemberian motivasi terhadap karyawan nya, hal itu dilakukan untuk meningkatkan antusiasme karyawan dalam berinovasi dalam bidang pekerjaan hingga mencapai prestasi yang telah di targetkan. Karena pada dasarnya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi berkat pengaruh pemimpin nya dalam pemberian motivasi maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan yang stabil.
3. **Pengaruh yang ideal**, seorang pemimpin memberikan suatu pengaruh positif yang dapat memberikan effect terhadap nilai, norma, prinsip kebersamaan serta berani

dan mampu menyelesaikan suatu permasalahan internal perusahaan dengan komitmen terhadap proses.

4. **Pertimbangan individual**, kepemimpinan transformasional seperti yang sudah dijelaskan diatas memiliki sistem yang visioner terhadap karyawan, yang dimana peran pemimpin disini selalu mengiringi dan mendampingi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi, dengan demikian pemimpin pasti akan memberikan suatu apresiasi / reward terhadap karyawan yang berprestasi karena telah mengembangkan serta menciptakan suatu inovasi dan kreativitas yang baik untuk perusahaan.

3.4 Lingkungan Kerja

Mangkunegara, (2017) dalam (Rizal Nabawi, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan, lingkungan kerja yaitu serangkaian aspek atau hal yang dihadapi, dimana ketika siapapun yang akan mulai bekerja, akan menggunakan metode kerja yang bagus secara individu ataupun secara berkelompok.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari (Wursanto, 2009) dalam (Rizal Nabawi, 2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja merupakan aspek-aspek yang memiliki keterkaitan dengan hal yang terbentuk dari aspek fisik serta aspek psikis, dimana dengan cara langsung ataupun tidak langsung akan tetap mempengaruhi para pegawai.

Lingkungan kerja pula dapat didefinisikan sebagai kewajiban bernilai melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menghasilkan kepuasan kinerja pegawai. Hal tersebut menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Sedarmayanti, (2017) mengemukakan bahwa, terdapat poin-poin dari kondisi lingkungan kerja:

1. Pengerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Suasana kerja yang lembab
4. Ventilasi udara yang kurang bagus
5. Banyaknya gangguan di tempat kerja
6. Munculnya aroma yang mengganggu di tempat kerja
7. Penentuan pemilihan warna di tempat kerja yang kurang tepat
8. Dekorasi atau tata letak
9. Musik
10. Keamanan di tempat kerja

3.5 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 aspek, yakni:

3.5.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah Keadaan lingkungan kerja yang memiliki peranan yang berhubungan dengan kepuasan kerja para karyawan. Contoh dari lingkungan kerja fisik yaitu kondisi pencahayaan, cuaca, suhu udara, tata letak perusahaan, struktur gedung, dan lokasi kerja. (Rahayu & Rushadiyati, 2021)

Menurut Nurhandayani, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yakni mencakup terhadap keseluruhan kondisi fisik yang terdapat dalam lingkungan kerja dalam perusahaan, hal tersebut dinilai mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam aspeknya secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 macam, yakni:

1. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan. (Contohnya, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). (Rahayu & Rushadiyati, 2021)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat dikatakan dengan lingkungan kerja yang mampu memberikan pengaruh kondisi manusia. (Contohnya, temperatur

lingkungan, kelembapan, kualitas udara, pencahayaan, kebisingan, getaran suatu mekanis, aroma tidak sedap, warna)

Langkah atau hal-hal yang perlu dilakukan untuk mengurangi pengaruh lingkungan fisik untuk karyawan yakni mengobservasi manusia, baik melalui fisik, tingkah lakunya, sifat, sikap dan sebagainya. Lalu kemudian pembelajaran tersebut dapat dipakai untuk menjadi acuan dari hasil pemikiran lingkungan fisik yang tepat.

3.5.2 Lingkungan Kerja Psikis

Menurut Rezeki et al., (2022) mengemukakan, lingkungan kerja psikis ialah kondisi yang dapat terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, hal ini bisa dikatakan sebagai hubungan antara atasan dan hubungan antara bawahan atau partner kerja. Contoh dari lingkungan kerja psikis yaitu interaksi sosial di sekitar lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan perusahaan.

Terdapat berbagai jenis dan bentuk dari lingkungan kerja Psikis yaitu:

1. Hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinannya.
2. Hubungan antar sesama pegawai.
3. Regulasi kerja serta skill dalam beradaptasi di perusahaan.

3.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran ketika perusahaan ini meningkatkan pencapaian pelaksanaan dari program kegiatan atau kebijakan dari mewujudkan sasaran dan juga visi misi dari perusahaan tersebut yang digunakan melalui perencanaan strategi di suatu organisasi atau di sebuah perusahaan. Dikutip dari Oxford dictionary, kinerja (performance) ialah proses untuk bertindak terkait pengerjaan fungsi organisasi. Kinerja ialah untuk meningkatkan pencapaian suatu pelaksanaan dari program kegiatan dan juga kebijakannya terhadap pemujuan target dan juga visi dan misi organisasi yang diambil melewati perencanaan yang direncanakan oleh organisasi tersebut.

Kinerja ini sebagai hasil fungsi kegiatan perusahaan yang pastinya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan pastinya juga untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Yuwalliatin (dalam Mangku Negara, 2006: 67) menjelaskan untuk melakukan pengukuran kinerja dalam beberapa instrumen yang ada, maka dapat diinterpretasikan kembali kedalam suatu penilaian perilaku dengan mendasar, yakni:

1. Banyaknya tugas pokok yang dikerjakan.
2. Kualitas hasil pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.
3. Wawasan terkait ruang lingkup pekerjaan.
4. Perencanaan atau Schedule pengaturan kegiatan di dalam perusahaan, yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan selama periode tertentu pada perusahaan tersebut dan statement diatas akan dilakukan suatu perbandingan dengan capaian yang telah ditentukan sebelumnya didalam perusahaan pastinya dilakukan suatu penilaian tersebut akan dilakukan penelaahan kembali dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. (Ramadea, 2019).

Menurut Siti, Nur Aisyah & Wardani, (2020) kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan selalu memberikan hasil yang signifikan apabila dilakukan suatu pengukuran melalui cara material, namun akan lebih suitable jika perusahaan melakukan pengamatan secara menyeluruh dari hasil besar atau kecilnya volume problem solving karyawan dan cara menyikapi beban kerja.

3.7 Implikasi Gaya Kepemimpinan

Sebuah kinerja biasanya menentukan berhasil atau tidaknya sesuatu tindakan yang kita lakukan dan tanpa adanya kinerja dari karyawan di sebuah perusahaan tersebut maka akan sangat sulit untuk melakukan kegiatan yang biasanya dilakukan dengan baik. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang baik dari karyawan yang memiliki kualitas ataupun kuantitas yang di capai pada Sumber Daya Manusia.

Gaya kepemimpinan ialah kumpulan daripada ciri - ciri yang biasanya digunakan oleh pemimpin dan itu sangat berpengaruh pada bawahannya agar mencapai sasaran ataupun target. Pastinya gaya kepemimpinan ini memiliki arti yang lain juga, dimana gaya dari kepemimpinan ini ialah suatu pola dari perilaku & juga strategi yang digemari serta sering untuk dilakukan maupun

diterapkan dari seorang pemimpin. maka dari itu, pemimpin ini memiliki orientasi pada karyawannya yang sangat berpengaruh pada prestasi kerja kelompok yang mana mengartikan bahwa seorang pemimpin ini mampu mempengaruhi perilaku terhadap bawahannya supaya dapat membangun kerjasama dan juga melakukan pekerjaannya secara optimal dalam mencapai suatu target.

Memang untuk menggerakkan karyawan disuatu perusahaan tidaklah cukup sehingga pemimpin perlu adanya suatu dorongan yang kuat supaya para pegawai atau karyawan di perusahaan tersebut mempunyai suatu minat yang besar di dalam pekerjaan dan inilah yang sangat berdampak bagi kinerja karyawan yang memiliki hasil yang tinggi.

Gaya kepemimpinan ini sangat memiliki hubungan yang erat bagi kinerja karyawan dan dimana memiliki pengaruh yang menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. dimana gaya kepemimpinan ini adalah sebagai proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan yang diorganisir disebuah perusahaan, oleh sebab itu, yang dimaksud kepemimpinan adalah yang selalu menyangkut ataupun yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang baik.

Maka dari itu, seorang pemimpin biasanya diminta pertanggungjawabannya karena ini saling berkaitan antara pemimpin dan karyawan dan biasanya kinerja dari karyawan ini tidak dilihat dari keterampilannya saja namun juga dilihat dari sisi dimana mereka memimpin dan juga bisa untuk mempengaruhi rekan atau satu kelompok tersebut untuk mencapai apa yang sudah ditargetkan.

Kinerja karyawan pastinya memiliki landasan teori, "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan" Rival dan Sagala (2009), dan berdasarkan pengertian Mathis dan Jackson (2012) "Kinerja pada dasarnya adalah hal - hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai mengemban pekerjaannya". Selain dari para ahli tersebut ada juga yang menyampaikan "Kinerja ialah mengemukakan tentang seberapa jauh individu tertentu untuk mampu menyusun strategi untuk perusahaan, hal ini dapat meliputi goals sasaran terkhusus dalam perusahaan ataupun peranan individu tertentu dengan memperhatikan keahlian atau kompetensi yang dinilai memenuhi kriteria perusahaan.

Kinerja merupakan suatu konsep multidimensional serta dapat mencakup 3 aspek yakni aspek sikap, aspek kemampuan, dan aspek prestasi.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya peranan pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi bisnis/ perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan selama melakukan aktivitasnya dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional juga dinilai sangat efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan berdasarkan bukti dalam lapangan peranan dalam tipe kepemimpinan tersebut banyak dilakukan oleh beberapa pemimpin yang ada dalam perusahaan jenis Start-Up atau perusahaan-perusahaan yang berorientasi bidang bisnis nya dalam Fintech.

Maka dalam penelitian ini, peranan pemimpin transformasional serta lingkungan kerja perusahaan memiliki keterkaitan yang sangat dominan terhadap strategi kinerja karyawan di dalam suatu internal organisasi bisnis atau perusahaan.

4.2 Saran

Saran-saran dalam penulisan terkait artikel ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk seorang pemimpin yang sedang mengemban suatu tanggung jawab besar (leader) di suatu perusahaan haruslah tetap konsisten menerapkan nilai nilai pendorongan motivasi yang berkelanjutan terhadap para karyawan untuk dapat tetap meningkatkan kinerja karyawan
- b. Bagi peneliti kedepannya, alangkah lebih baik nya untuk mengembangkan topik pembahasan untuk dapat melakukan penelitian

REFERENCES

- Abarina, D. H., & Al-Ghoribi, A. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. In *Economy Management*. <https://osf.io/preprints/z5g6f/%0Ahttps://osf.io/z5g6f/download>
- Armanu Thoyib. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.60-73. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16134>
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.
- Nurhadian, A. F. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Adhie Fasha Nurhadian. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59– 74.
- Ramadea, M. A. B.(2019). TRANSAKSIONAL MENURUT GENDER DAN PENGARUHNIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3.
- Sulthon, S. (2019). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN*. Vol. 04, N. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/view/1883/1471>
- Yudiatmaja, F. (2013). Issn 1412 – 8683 29. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432%0Ahttp://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007%0Ahttps://doi.org/10.10>
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Isvandiar, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.<https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Rahmawati, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional*. In Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/setiani81890/61b85632df66a758d933daa2/tingkatkan-kinerja-karyawan-melalui-gaya-kepemimpinan-transformasional>.
- Supriyatin, Miarsyah, M., & Melia. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Siswa Tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional Guru dengan Motivasi Belajar Biologi Siswa*. Vol. X, pp. 45-49.
- Armanu Thoyib (2005). *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep* https://www.researchgate.net/publication/50434683_HUBUNGAN_KEPEMIMPINAN_BUDAYA_STRATEGI_DAN_KINERJA_PENDEKATAN_KONSEP
- Arifqi, M. M. (2021). Pemulihan Perekonomian Indonesia Melalui Digitalisasi UMKM Berbasis Syariah di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 3(2), 192–205. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v3i2.311>
- Josephine, & Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3).
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

- Ramadea, M. A. B. (2019). *TRANSAKSIONAL MENURUT GENDER DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3.
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & ... (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi (*Jurnal Ekonomi Dan ...*, 6(1), 328–345.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti*. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.