

Solusi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Arta Samudra

Isgar Muhammad Ricky Tumoka¹, Muhammad Arjuna²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sorong

Email; muhammadisgar@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan dari bawahan adalah untuk mencapai harapan kebutuhan hidup. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, membimbing, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui solusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra adalah dengan berani *speak up* terhadap apa yang sebenarnya terjadi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan.

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. Arta Samudra. Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada bagaimana setiap individu dalam organisasi menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal (Simanjuntak, 2021).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen (Turmudi, 2023). Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, membimbing, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik (Bandiyono et al., 2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat stres, dan menurunkan produktivitas (Wasahua,

2017). Dalam konteks PT. Arta Samudra, permasalahan terkait kurangnya motivasi, rendahnya disiplin kerja, serta komunikasi yang belum efektif antara atasan dan bawahan menjadi tantangan tersendiri yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji solusi kepemimpinan yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arta Samudra. Melalui pendekatan kepemimpinan yang tepat—baik itu transformasional, transaksional, maupun situasional diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta menawarkan solusi strategis bagi manajemen perusahaan dalam membangun kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Arta Samudra, serta menjadi referensi bagi

perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan dari bawahan adalah untuk mencapai harapan kebutuhan hidup (Edyanto, 2018). Artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut (Iriawan, 2021). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan memungkinkan karyawan dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap karyawan tentunya dapat membentuk pribadi karyawan yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Mutohar, 2018). Pengamatan pada PT Arta Samudra Kota Sorong. Masih terjadinya ketidaksesuaian dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dan juga kurang adanya tanggung jawab dari setiap karyawan. Diantaranya seperti, tidak efisien dalam penggunaan waktu dan sarana prasarana kantor. Hal ini

karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas atau alat transportasi, tidak ada perhatian kepada karyawan dengan memberikan BPJS Ketenagakerjaan sehingga karyawan merasa aman dan dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kepemimpinan penting dalam menegakan disiplin kerja karyawan maka penting untuk diangkat sebagai substansi studi dan kajian.

Metode

Penelitian

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan metode yang digunakan, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yaitu berupa gambaran dari jawaban informasi.

B. Informan

Informan dalam penelitian ini, terdiri dari: Kepala cabang, sekretaris, teknisi, dan karyawan PT. Arta Samudra. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan melalui purposive sampling.

C. Teknik Pengumpulan

Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan, pendengaran, perabaan, dan pengecapan. Observasi juga merupakan pengamatan langsung, dalam artian dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (tape recorder).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang mendukung dalam proses penulisan.

4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, *legger*, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

6. Keabsahan Data

Setelah data terkumpul maka dilakukan pengujian terhadap keabsahan data, untuk menjamin validitas data yang akan dikumpulkan dalam suatu penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi data.

Hasil dan Pembahasan

A. Solusi Dalam Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Samudra

1. Lebih Berani Untuk *Speak Up*

Speak up adalah sebuah kata yang

berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti bicara terus terang. Kata ini sering digunakan oleh parawarganet di social media untuk menyatakan pendapat atau perasaan mereka tentang sesuatu hal. Kata *speak up* juga menunjukkan sikap berani dan jujur dalam mengungkapkan apa yang ada di pikiran atau hati seseorang. Dengan kata lain, *speak up* juga dapat diartikan dengan berterus terang dengan suatu keadaan. *Speak up* bertujuan untuk mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi. Jadi, dengan adanya *speak up* hal-hal yang ada di dalam perasaan dapat diungkapkan dengan jelas.

Penulis melakukan wawancara kepada Bapak Serolf Timotius Oematan, dan hasil yang didapatkan adalah:

".....Upaya yang dilakukan kita sebagai pemimpin adalah berusaha untuk berani speak up atau berani bicara, tidak diam, tidak pasrah dengan kondisi. Jadi sekalipun mendapatkan tantangan ya harus tetap bicara. Kalau salah ya salah to, kalah harus diajar disiplin ya disiplin lah".

Lalu, dilanjutkan dengan:

".....Ya tentu, ketika kita bicara dengan orang yang susah di kasih tau kita tidak bisa pakai cara keras, kalau kita berhadapan dengan orang



keras kan kita juga ga boleh keras. Tapi kalau masalah berat, yang tidak bisa ditangani sendiri sama Kepala Staff maka pimpinan yang datang”.

(Wawancara pada 18 September 2023 Pukul 09.50 WIT).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diperoleh informasi bahwa solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra adalah dengan berani *speak up* terhadap apa yang sebenarnya terjadi.

B. Solusi Kepemimpinan yang Direkomendasikan

Berdasarkan temuan di lapangan, solusi kepemimpinan yang dapat diterapkan di PT. Arta Samudra antara lain:

1. Menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan berperan sebagai motivator, inspirator, dan fasilitator bagi karyawan.
2. Membangun komunikasi dua arah, melalui forum diskusi rutin, evaluasi bersama, dan pendekatan personal terhadap staf.

3. Memberikan penghargaan dan pengakuan secara adil untuk meningkatkan semangat kerja.
4. Mengembangkan pelatihan kepemimpinan bagi manajer menengah agar mereka memahami pentingnya soft skills dalam mengelola tim.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan di PT. Arta Samudra, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan transaksional menyebabkan rendahnya motivasi kerja, minimnya partisipasi karyawan, serta terbatasnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas kinerja, kurangnya inisiatif, dan lemahnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagian besar karyawan menginginkan model kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan mendukung kolaborasi. Oleh karena itu, solusi yang direkomendasikan adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mengedepankan motivasi, inspirasi, dan

keterlibatan emosional dengan karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk membangun sistem komunikasi yang lebih partisipatif serta memberikan pelatihan kepemimpinan kepada jajaran manajemen agar mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik tim.

Daftar Pustaka

- Bandiyono, A., Fahmi, K., Hamzah, & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Edyanto, K. (2018). Leadership Bupati Dalam Pembangunan Di Kabupaten Tambora (Studi Kepemimpinan Bupati Tambora). *Sosio E-Kons*, 10(2), 143-149.
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131-137. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3548>
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73-84.
- Simanjuntak, S. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Aparatur Sipil Negara di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara*. repository.uma.ac.id. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15783>
- Turmudi, I. (2023). OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN BINAKAL KABUPATEN Al-Isyraq: *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan* <http://jurnal.pabki.org/index.php/alisyraq/article/view/358>
- Wasahua, O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI. *Sosio E-Kons*, 9(1), 86-92.