

Gaya Kepemimpinan Perusahaan CV. Samaco Di Sidoarjo

Januar Pratama¹, Sofyan Lazuardi²

Program Study Manajemen STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia

Email: januarpratamaoceaneven@gmail.com sofyan@stiemahardhika.ac.id

Citation: Pratama, J., & Lazuardi, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Perusahaan CV. Samaco Di Sidoarjo. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(4), 487–491.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/131>

Received: 16 Juni 2022

Accepted: 30 Juli 2022

Published: 15 Agustus 2022

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

The character of a leader is very influential in the creation of a good idea for the sake of mutual integrity in deciding a policy, a firm leader in terms of the good of the company is very necessary. Not only silent in an effort to deal with the company, there will be a death of the company caused by internal factors of the company. Employee performance is an achievement possessed by an employee to produce the desired quality and quantity to obtain responsibility in terms of career paths, of course the leader will assess before advancing to a position which will be assessed first to what extent the performance of each individual is not the same and can be used as a benchmark. leadership reference is appropriate or not. Each company also changes positions with the aim of being fresher in handling each job is when changing positions.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

Abstrak.

Karakter seorang pimpinan sangat berpengaruh pada terciptanya ide yang baik demi keutuhan bersama dalam memutuskan suatu kebijakan, pemimpin tegas dalam hal kebaikan perusahaan sangatlah diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Tidak hanya diam saja dalam upaya menangani perusahaan maka yang akan terjadi matinya perusahaan yang disebabkan faktor internal perusahaan itu. Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menghasilkan kuantitas serta kualitas yang diinginkan untuk memperoleh tanggung jawab di dalam hal jenjang karir pastinya pimpinan akan menilai sebelum naik jabatan akan dinilai terlebih dahulu sejauh mana kinerja setiap per-individu tidak sama dan bisa dijadikan sebagai acuan pimpinan layak atau tidaknya. Setiap perusahaan juga melakukan peralihan jabatan dengan tujuan supaya lebih fresh dalam menangani setiap tugas saat bergantinya posisi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan tentang nilai budaya kepegawaian yang berpegang teguh pada UU No.43, untuk mengelola hasil kerja pegawai negeri dalam UU No. 43, pasal 1 ayat 1 menjelaskan

“Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia telah masuk pada porses pemerintah sesuai peraturan”. Peraturan saat ini sudah dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil memberikan hak dan kewajiban untuk melakukan tugas negara yang diberikan dalam memperluas sesuai peraturan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan sesuatu proses untuk memperoleh keberhasilan perusahaan untuk mencapai visinya yang dijalankan. Pencapaian visi dan misi memberikan aspek tujuan yang jelas dan diperhatikan adalah suatu cara untuk meningkatkan kualitas dan kinerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan di perusahaan dengan baik. Kinerja adalah merupakan proses tolak ukur suatu usaha seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan dan mendapatkan presetasi kerja secara individu dari organisasi menurut (Evi Thelia, Subandi, & Muhtarom., 2019). Dalam penelitian penilaian kinerja menurut (Saras, Setno, & Soleh 2018) juga menjelaskan maksud di dalam penilaian kinerja merupakan salah satu untuk dorongan sebagai karyawan untuk mencapai kinerja lebih baik. Kinerja karyawan awal dari sebuah kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang ingin diraih menurut (Cici et al., 2018) atau tingkat kinerja karyawan harus dinilai dari keseluruhan menurut (Bukit, Fero, & Matuidi, 2019). Kinerja yang diperoleh untuk di dalam kinerja perusahaan dilandasi oleh kualitas dan dalam membimbing kinerja dengan menuju pembangunan ekonomi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor pendukung demi berlangsungnya kegiatan perusahaan atau instansi dalam pelayanan kegiatan berusahnya serta karakter pemimpin seperti apa yang akan dibutuhkan pasti, setiap perusahaan menginginkan karakter yang tegas, dan baik dalam penyampaian ide agar semua saling bahu-membahu untuk medapatkan yang diinginkan selama ini.

CV. Samaco merupakan sebuah perusahaan swasta yang bekerja pelayanan jasa dibidang kontraktor dimulai sejak tahun 1973. Perusahaan ini bekerja sektor jasa konstruksi sipu dan mekanikal dengan perkembangan sebuah pasar. Pada saat ini perusahaan dapat menyediakan diverifikasi dengan tujuan untuk kuliatas pelayanan prima berhadap konsumen. Namun perusahaan memiliki tambah usaha untuk mendapaykan hasil kerja secara yaitu speasiliasi di dalam bidang Tank Builder dan Industrial Equipment.

Teknologi baru yang digunakan CV. Samaco dapat memberikan kinerja karyawan semakin meningkat untuk berinovasi untuk kemajuan bisnis dan menghindari gulung tikar. CV. Samaco ini yakin untuk prospek kerja perusahaan ini dapat lebih maksimal dengan dorongan sumber daya manusia serta etos kerja dalam menangani permasalahan perkembangan produk inovasi dalam teknologi

Saya sebagai penulis hendak mengambil jurnal ilmiah karena, merasa tertarik yang dimana perusahaan tempat saya bekerja selalu merundingkan untuk menari pemecahan masalah ubersama seluruh karyawan dengan tujuan memerlukan keputusan bersama (musyawarah mufakat) tidak dengan hasil keputusan sepihak yang akan memicu kecemburuan sosial.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kuantitatif (deskriptif), dengan menggunakan metode ini untuk mengetahui pengaruh harga dan bahan baku pekerjaan yang bidangnya bergerak pada jasa konstruksi sipil baja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui seberapa besar jawaban narasumber dari berbagai pertanyaan yang diberikan:

Tabel 1. Jawaban Narasumber Gaya Kepemimpinan

Indikator	Jawaban Narasumber
-----------	--------------------

Apakah dengan gaya kepemimpinan tegas bisa berpengaruh?	Bisa, dengan cara yang baik dan mampu memberikan masukan.
Bagaimana perusahaan ini bisa maju?	Dengan semangat tinggi dan mampu semua merangkul untuk bergerak maju pasti ada jalan keluar.

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari tabel diatas bahwa setiap perusahaan menginginkan mempunyai seorang pemimpin tegas dalam hal mampu memberikan masukan, ide dan tidak jalan ditempat sebagai upaya untuk bergerak maju.

Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar jawaban narasumber dari berbagai pertanyaan yang diberikan:

Tabel 2. Jawaban Narasumber Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Narasumber
Apakah kinerja karyawan juga dinilai?	Pasti akan tetapi jika, kinerja karyawan buruk buat apa untuk diteruskan karena, kinerja merupakan SDM disetiap perusahaan jika bagus bekerjanya maka perusahaan akan mengambil sikap.

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja merupakan SDM disetiap perusahaan karena, merupakan kemampuan seorang yang akan berpengaruh dipekerjaanya serta bisa menjadikan pimpinan akan mengambil sikap layak atau tidak.

Kinerja karyawan berperan penting untuk memotivasi terhadap kemajuan perusahaan. Spesifiknya, untuk sebuah organisasi yang bergerak di sektor pelayanan jasa, kinerja karyawan ini memberikan dorongan yang tinggi untuk pertumbuhan perusahaan. (Fong & Snape, 2015). Kinerja karyawan bertujuan memberikan pelayanan bisnis yang berfokus pada keunggulan komperatif (Chiang & Hsieh, 2012; Karatepe & A. Sokmen, 2006). Hal ini sebuah organisasi sebagai pendorong dalam meningkat kuliatas kinerja karyawan perusahaan.

Keunggulan kemperatif memberikan inovasi dalam dunia di era perkembangan teknologi yang canggih ini. Penting perilaku karyawan untuk berkontribusi dalam memberikan ide dan memanfaatkan teknologi dalam melakukan inovasi yang dapat bermanfaat kepada perusahaan. Perusahaan yang memiliki keunggulan komperatif tentu akan mencapai ekftivitas prospek kerja perusahaan di masa akan datang (Shanker, Bhanugopan, Heijden, & Farrell, 2017). Oleh karena itu, perlu untuk mengalisisi, menyelidiki permasalahan yang terjadi sehingga, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan langkah untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan mengenai kinerja karyawan dalam pekerjaan dann pemenuhan mencapai syarat resmi dalam organisasi. Sedangkan kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dilakuka oleh karyawan dalam waktu pelaksanaan tampaknya, yaitu kriteria, standar atau tujuan yang di sepataknya (Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, 2019). Kinerja karyawan dikatakan sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap profitabilitas. Kinerja karyawan adalah suatu proses dari tujuan yang ingin capai atau prestasi dalam kerja sebagai alat kinerja, startegi organisasi, serta penerapan

organisasi (Salman et al., 2016). Oleh karena ini, sebuah organisasi bertujuan untuk mempengaruhi tujuan yang dinginkannya. Oleh karena itu, kebutuhan sebuah organisasi dalam bertujuan untuk mempengaruhi profitabilitasnya.

Era global 4.0 juga bisa berguna untuk jenjang karir yang mumpuni dalam hal untuk mendapatkan pekerjaan serta karir yang pantas, kinerja karyawan dalam produktivitas karyawan terhadap teman kerja, untuk memperoleh perilaku yang memotivasi pekerjaan lain untuk memiliki tujuan serta target yang bermanfaat. Individu untuk mencapai tujuan nilai yang dihasilkan sesuai tempatnya menurut (Salman et al., 2016). Kinerja pengawai diartikan juga sebagai kualitas dan kuantitas serta ikut dalam bekerja, sehingga hasil diperoleh semakin bagus. Konsep yang memperoleh aspek dan faktor yang dapat mengukur dan pendekatan. Hal ini kompleksitas, sebagai alat ukur ketercapaian sebuah organisasi.

Gaya seorang pemimpin akan dilihat oleh karyawan dalam membuat kebijakan atau memberikan ide yang baik untuk perusahaan dan tidak hanya tinggal diam, jiwa seperti ini tidak disukai karena tidak ada sikap bagaimana dalam merangkul karyawan dan tidak tegas. Serta dalam Kinerja Karyawan juga berpengaruh tindakan dalam bekerja pimpinan harus tau apakah layak atau tidak karena, bisa menjadi bukti pantas atau tidaknya untuk melanjutkan karir.

Menselaraskan model kepemimpinan saya mengambil contoh salah satu perusahaan tempat saya bekerja. CV. Samaco memiliki model kepemimpinan dengan cara musyawarah (mufakat) dimana seluruh karyawan dikumpulkan dalam satu forum bersama pimpinan direksi disitu pembahasannya sudah menjelaskan perusahaan ini mau bagaimana untuk kedepannya apakah sampai disini saja dengan tujuan dari hasil musyawarah tersebut hasil keputusan bersama tidak dengan hasil keputusan secara sepihak yang akan menimbulkan kecemburuan sosial, dengan ditambah banyak yang tidak mematuhi peraturan dengan kata lain telat dan banyak alasan yang tidak tepat serta seluruh karyawan juga turut serta memberikan jawaban contoh, jika telat harus diberi Surat Peringatan (SP) lebih dari 4 kali maka akan dipecat, tidak dapat uang makan dengan berbagai macam jawaban dari seluruh karyawan mendapatkan respon positif dari pimpinan dan menyetujui.

Cara ini bisa berjalan adanya koordinasi dan komunikasi yang menimbulkan ide bagus demi kesejahteraan bersama, ada juga gaya seorang pemimpin yang tidak tegas dalam mengambil tindakan akhirnya yang terjadi mudah sekali untuk disetir bawahan dan ini sungguh tidak pantas dijadikan sebagai contoh perilaku seorang pemimpin apalagi ini berkaitan dengan perusahaan mau dibawa kemana arah tujuan perusahaan ini jika, tidak terselesaikan permasalahan ini banyak anggapan orang sudah tidak ada harapan lagi dan tidak akan selamanya untuk bisa bertahan, harapan yang baik untuk dimasa yang akan datang perusahaan bisa berjalan dengan teratur, banyak order pekerjaan yang masuk serta bisa memenuhi kewajiban lainnya dengan skema SOP perusahaan dan pupusnya harapan dikarenakan ruang lingkup didalamnya tidak saling mendukung atas kesepakatan yang sudah dijanjikan dan bisa saja itu hanya sekedar pemanis kesepakatan belaka.

SIMPULAN DAN SARAN

Seluruh data diambil dari penelitian kuantitatif (deskriptif) yang mana merujuk pada pekerjaan dan situasi sehari-hari. Hanya ada beberapa yang tidak disukai, yaitu gaya kepemimpinan cenderung diam dan tidak memberikan ide.

CV. Samaco selalu menerapkan gaya kepemimpinan musyawarah (mufakat) ini bisa berjalan efektif dikarenakan banyak yang saling memberikan pendapat dan ide untuk kedepannya maka, seorang pemimpin diperlukan karakter tegas, bertanggung jawab, koordinasi, komunikasi

bersama agar terjalin adanya feedback sempurna demi jangka panjang dan jangan sampai seorang pemimpin mudah sekali untuk dijadikan umpan.

Dari dua (2) Jenis kepemimpinan hanya, Gaya Kepemimpinan yang tegas dalam memberikan ide, saling merangkul bersama demi terwujudnya inovasi baru. Keputusan bersama dan karakter pemimpin ini tidak mau adanya keputusan sepihak yang akan menimbulkan kecemburuan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anggara, & Samsul, A. (2015). The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya. *International Journal of Economics and Business Administration*, *III* (1), 90-99. <https://doi.org/https://doi.org/10.35808/ijebe/65>
- A. Samsul, Mafud, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Uropean Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, *09*(3), 981-989.
- Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2020). Servant Leadership and Religiosity: An Indicator of Employee Performance in the Education Sector, *13*(4), 391-409.
- Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The Effect of Transactional and Transformational Leadership on Lecturer Performance with Job Satisfaction as the Mediation. *Sys Rev Pharm*, *11*(11), 1263-1272.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance, *7*(10), 401-411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Banks, G. C., Gooty, J., Ross, R. L., Williams, C. E., & Harrington, N. T. (2018). Construct redundancy in leader behaviors: A review and agenda for the future. *The Leadership Quarterly*, *29* (1), 236-251.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020a). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a stateowned enterprise. *Management Science Letters*, *10*(12), 2883-2888. <https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Effendy, J. (2021). The Impact Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance Through Leadership In Corporate Security Unit Of PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *1*(1), 1-10. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/1>
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *1*(1), 11-21. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/3>