

Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia Jakarta Barat

Nia Agustyana ^{1*}, Noto Susanto ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Leadership Style, Employee Performance

ABSTRACT

This research analyzes the leadership style applied at PT. Kreasi Sensasi Indonesia and how it affects employee performance. Using qualitative methods, this research involved in-depth interviews with 1 key informant and 4 informants, namely employees at PT. Indonesian Sensation Creations from various divisions and direct observations in the work environment. The collected data was analyzed descriptively with a flow of data reduction, data presentation, SWOT analysis and drawing conclusions. So that To obtain the validity of the data, analysis is carried out through credibility tests, transferability tests, dependability tests and confirmability tests. The results of the analysis show that leadership style greatly influences employee performance, and has a significant positive impact in increasing employee motivation and performance. Meanwhile at PT. Kreasi Sensasi Indonesia, the leadership style applied is authoritarian, which tends to reduce work morale. These findings emphasize the importance of an inclusive leadership approach to creating a productive and harmonious work environment. Thus it can be stated that the leadership style applied at PT. Indonesian Sensation Creation is still not effective. Recommendations are produced for the development of more effective leadership strategies in the company.

Kata Kunci:

Gaya kepemimpinan,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan 1 key informan dan 4 informan yaitu karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia dari berbagai divisi dan observasi langsung di lingkungan kerja. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan alur mereduksi data, penyajian data, analisis SWOT dan penarikan kesimpulan. Agar memperoleh keabsahan data, maka dilakukan analisis melalui uji credibility, uji transferability, uji dependability, dan uji confirmability. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu pada PT. Kreasi Sensasi Indonesia gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter cenderung menurunkan semangat kerja. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan demikian dapat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia masih belum efektif. Rekomendasi dihasilkan untuk pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif di perusahaan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju dan ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing agar dapat bertahan di tengah persaingan global. Salah satu kunci penting untuk mempertahankan daya saing tersebut adalah kemampuan perusahaan dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebab, SDM

*Corresponding author.

E-mail: nia.agustyana13@gmail.com

tidak hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga pengatur dan penggerak seluruh proses bisnis dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi sebuah disiplin ilmu yang sangat penting dalam konteks ini. MSDM adalah disiplin bisnis yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bisnis yang telah direncanakan. Dengan demikian, MSDM bukan hanya bagian dari fungsi operasional perusahaan, melainkan juga bagian dari strategi yang menentukan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

Menurut Purwanto (2020), gaya kepemimpinan mencakup bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahan tersebut mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri dapat diartikan sebagai hasil dari penilaian terhadap kualitas pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya, yang dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut Siagian (dalam Fachrezi dan Khair, 2020), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai selama periode tertentu, sedangkan Sedarmayanti (dalam Burhannudin, dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan capaian individu atau kelompok dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara sah, tanpa melanggar hukum, serta dengan memperhatikan nilai-nilai etika.

Berbagai gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan pun dapat bervariasi. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan di perusahaan meliputi: Kepemimpinan Demokratis: Gaya kepemimpinan ini melibatkan partisipasi aktif dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kepemimpinan Otokratis: Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengambil keputusan secara sepihak dan memberikan instruksi kepada karyawan tanpa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini dapat efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Namun, dalam jangka panjang, gaya ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena minimnya ruang bagi mereka untuk berpartisipasi. Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional berfokus pada memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mendorong karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka dan selalu mencari cara untuk berkembang. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepemimpinan Transaksional: Gaya ini didasarkan pada sistem reward dan punishment, di mana karyawan diberi penghargaan ketika mencapai target dan dikenai sanksi jika gagal. Gaya kepemimpinan ini dapat efektif dalam menjaga kinerja karyawan pada tingkat yang diharapkan, namun mungkin tidak sepenuhnya memotivasi karyawan untuk berkembang lebih jauh. Kepemimpinan Laissez-Faire: Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka sendiri. Gaya ini cocok untuk karyawan yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi tinggi. Namun, gaya ini dapat menimbulkan masalah jika diterapkan pada karyawan yang membutuhkan lebih banyak arahan dan bimbingan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dalam banyak penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan transformasional cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan gaya otokratis atau transaksional. Kepemimpinan demokratis dan transformasional mendorong partisipasi aktif karyawan, memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang, serta memberikan dorongan motivasi yang lebih besar. Meskipun banyak penelitian telah membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Pertama, banyak

penelitian yang lebih berfokus pada jenis-jenis gaya kepemimpinan tertentu, seperti transformasional dan transaksional, tetapi sedikit yang membahas efek kombinasi gaya kepemimpinan atau transisi dari satu gaya ke gaya lain dalam situasi tertentu. Pengaruh kombinasi atau hibrida gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan belum banyak dibahas, terutama dalam konteks perusahaan yang dinamis dan sering mengalami perubahan.

Kedua, ada sedikit penelitian yang membahas tentang bagaimana budaya organisasi dan karakteristik industri memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kebijakan perusahaan, dan jenis industri di mana perusahaan tersebut beroperasi dapat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu. Penelitian yang mempertimbangkan variabel moderasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat diadaptasi sesuai dengan konteks organisasi. Ketiga, dalam era digital yang semakin maju, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana digitalisasi dan penerapan teknologi informasi memengaruhi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara pemimpin dan karyawan dapat mengubah cara kepemimpinan diterapkan dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan faktor-faktor ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya literatur tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan panduan praktis bagi pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif di era globalisasi yang semakin kompleks.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

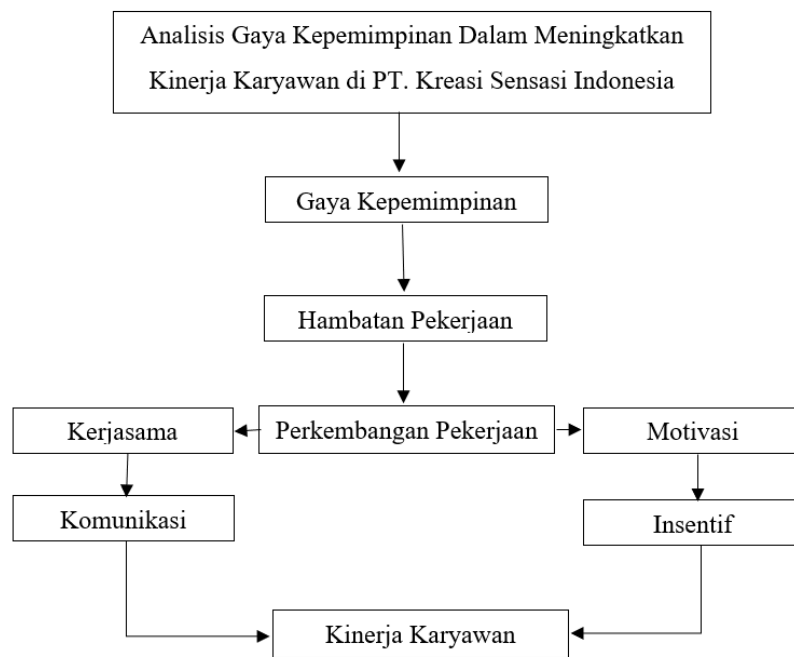
Gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2018:90), gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi atau mengintruksikan bawahannya, agar semua tujuan perusahaan yang di bebankan kepada anggotanya/bawahannya tercapai. Sedangkan menurut Busro, (2018:226) pengertian lainnya mengemukakan bahwa model kepemimpinan adalah "suatu upaya dengan cara apa seorang atasan dapat memotivasi para bawahannya sehingga dengan ikhlas bersedia mengerjakan beraneka macam kegiatan bersama yang diinstruksikan oleh atasan tanpa merasa bahwa dirinya dipaksa dalam rangka menyelenggarakan sasaran organisasi". Menurut Jopanda, H (2021:3) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:283) kata "kinerja" sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kerangka berpikir adalah sebuah konstruksi pikiran yang berisi tentang pemahaman terhadap teori atau gagasan yang menjadi dasar penelitian dalam skripsi. Kerangka berpikir ini dapat membantu penulis dalam pemilihan dan penggunaan konsep atau paradigma yang tepat, sebagai dasar pemikiran dan analisis data. Dengan adanya kerangka berpikir yang kuat dan jelas, maka skripsi dapat menunjukkan pemahaman yang lebih baik dari masalah yang dibahas dan hasil yang didapatkan. Kerangka berpikir dalam skripsi dapat menyediakan dasar yang kuat untuk membawa peneliti ke arah pemahaman yang lebih mendalam tentang topik penelitian dan memastikan bahwa hasil penelitian yang didapatkan dapat dikomunikasikan secara jelas dan efektif kepada pembaca.

Menurut Sugiono (2018) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir mengembangkan teori yang telah disusun, menguraikan dan menjelaskan hubungan-hubungan yang terjadi antara variabel yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian adalah pernyataan atau asumsi sementara yang diajukan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Berupa hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian sebelumnya. Adapun proposisi dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap keberhasilan tujuan perusahaan.

3. METODE

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Creswell & Guetterman (2018:46) juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang membuat penelitiannya sangat tergantung pada informasi dari objek atau partisipan pada ruang lingkup yang luas, pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data sebagian besar dari teks atau kata-kata partisipan, dan menjelaskan serta melakukan analisis terhadap teks yang dikumpulkan secara subjektif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia beralamat Jl. Keagungan No. 39, Taman Sari, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11130. Analisis data adalah proses sistematis untuk mengorganisir dan menyusun data dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi agar mudah dipahami. Langkah pertama adalah reduksi data, yang mencakup pemilihan dan transformasi data mentah menjadi informasi bermakna. Proses ini bertujuan untuk menyederhanakan dan memfokuskan data pada hal-hal penting. Selanjutnya, display data menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi untuk memudahkan pemahaman. Analisis SWOT juga digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam suatu proyek. Kesimpulan merupakan tahap akhir, merangkum hasil penelitian untuk mendapatkan inti sari dari temuan.

Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan temuan penelitian dapat dipercaya. Metode ini meliputi uji kredibilitas (validitas internal), transferabilitas (validitas eksternal), dependabilitas (reliabilitas), dan konfirmabilitas (obyektivitas). Uji kredibilitas meningkatkan kepercayaan melalui pengamatan yang diperpanjang dan triangulasi. Transferabilitas mengukur kecocokan hasil dengan konteks lain, sementara dependabilitas memastikan konsistensi hasil dalam penelitian ulang. Konfirmabilitas menjamin bahwa temuan adalah cerminan kondisi nyata, bukan pengaruh subjektivitas peneliti. Semua ini penting untuk menjaga kualitas dan kebenaran data dalam penelitian kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara dengan Key Informan

Dalam penelitian ini yaitu Putri Puspitrasari sebagai Key Informan yang sudah bekerja selama 5 tahun sebagai Supervisor. Berdasarkan tabel hasil wawancara dengan Ibu Putri selaku Supervisor dapat disimpulkan bahwa tidak adanya apresiasi yang diberikan terhadap karyawan, dan evaluasi hanya

diadakan sesekali tidak secara rutin. Selain itu karyawan di perusahaan ini tidak dapat ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan atau memberikan ide-ide mereka, karena semua keputusan sudah ditetapkan oleh pemimpin di perusahaan tersebut. Walaupun dengan begitu ibu Putri selaku spv merasa cukup puas dengan kinerja karyawan, namun tetap merasa ada beberapa karyawan yang kurang maksimal.

Hasil Wawancara dengan Informan

Dalam penelitian ini memberi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil judul penelitian guna mendukung informasi untuk hasil penelitian. Adapun informan I pada wawancara ini yaitu dengan Ibu Cusen sebagai staff yang sudah bekerja selama 5 Tahun. Dalam hasil wawancara dengan informan I mendapat keterangan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan terkadang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya seorang pemimpin harus bersikap. Saat memberi ide atau masukan tidak pernah di gubris oleh pemimpin. Meskipun begitu karyawan sudah berusaha memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan perintah pemimpin.

Wawancara dengan informan II

Dalam penelitian ini memberi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil judul penelitian guna mendukung informasi untuk hasil penelitian. Adapun informan II pada wawancara ini yaitu dengan Ibu Shely sebagai staff yang sudah bekerja selama 3 Tahun. Dalam hasil wawancara dengan informan II mendapatkan informasi bahwa, pemimpin di Perusahaan tidak pernah memberi apresiasi bahkan terkadang menyepelekan apa yang sudah di capai oleh karyawan dan menurut informan II apresiasi padahal sangat penting baginya untuk meningkatkan semangat bekerja. Namun sebagai karyawan informan II selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja karena merasa itu adalah tanggung jawabnya.

Wawancara dengan informan III

Dalam penelitian ini memberi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil judul penelitian guna mendukung informasi untuk hasil penelitian. Adapun informan III pada wawancara ini yaitu dengan Bapak Dedi sebagai staff yang sudah bekerja selama 5 Tahun. Pada wawancara dengan informan III mendapatkan informasi bahwa sering terjadinya mis komunikasi antara pemimpin dan karyawan, selain itu informan III menyatakan bahwa tidak bisa meningkatkan kinerja dengan alasan tidak diberi kesempatan dalam mengembangkan ide yang dimiliki. Segala sesuatu yang dikerjakan harus berdasarkan apa yang pemimpin mau. Namun dengan begitu sebagai karyawan informan III sudah semaksimal mungkin dalam bekerja.

Wawancara dengan informan IV

Dalam penelitian ini memberi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil judul penelitian guna mendukung informasi untuk hasil penelitian. Adapun informan IV pada wawancara ini yaitu dengan Bapak Dimas sebagai staff yang sudah bekerja selama 1 Tahun. Pada hasil wawancara dengan informan IV mendapatkan informasi bahwa pemimpin sering mengambil Keputusan sepihak, dan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan saran dan masukan, hal ini membuat karyawan merasa kinerja semakin menurun.

Wawancara dengan informan V

Dalam penelitian ini memberi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil judul penelitian guna mendukung informasi untuk hasil penelitian dan perbandingan dengan perusahaan yang sedang diteliti. Adapun informan V pada wawancara ini yaitu dengan Ibu Risti sebagai staff yang sudah bekerja selama 5 Tahun di PT. Berdasarkan wawancara tersebut belum pernah ada pengembangan karir terhadap karyawan, namun informan V menyatakan bahwa pemimpin di perusahaannya sangat suka memberi apresiasi sekecil apapun terhadap pencapaian, hal ini yang membuat kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat. Selain itu perusahaan tersebut selalu memberikan kebebasan pendapat namun hanya pada forum diskusi seperti rapat atau evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di perusahaan lain, dapat disimpulkan bahwa terjadi perbedaan gaya kepemimpinan antara perusahaan tersebut dengan gaya kepemimpinan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia, seperti yang tertera pada tiga poin di tabel 4.8 bahwa pada perusahaan tersebut sudah terbilang cukup baik dalam berkomunikasi antara pemimpin dan karyawan, adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan kinerja yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat, dan adanya apresiasi yang diberikan oleh pemimpin pada karyawan ketika mencapai suatu pencapaian atau tujuan perusahaan. Pada hasil wawancara dengan informan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia disimpulkan bahwa tidak adanya pengembangan karir, kurangnya apresiasi, dan komunikasi yang kurang

baik, dari ketiga masalah tersebut menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia.

Analisis SWOT

Analisis yang digunakan adalah SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Strengths dan Weaknesses adalah faktor internal PT. Kreasi Sensasi Indonesia, sementara Opportunities dan Threats adalah faktor eksternal.

Analisis Internal

Strengths (Kekuatan)

- Kemampuan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.
- Kemampuan memberi umpan balik dan memotivasi karyawan.
- Keterlibatan dalam pengembangan kinerja dan karir karyawan.

Weaknesses (Kelemahan)

- Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman.
- Ketidakonsistenan pemimpin dalam mengambil keputusan.
- Ketergantungan karyawan terhadap pemimpin untuk pengambilan keputusan.

Analisis Eksternal

Opportunities (Peluang)

- Potensi untuk mengembangkan ide-ide karyawan dalam meningkatkan produk perusahaan.
- Peluang untuk mengembangkan segmen pasar.

Threats (Ancaman)

- Tekanan dari persaingan yang meningkat dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
- Perubahan teknologi yang cepat yang memerlukan adaptasi dari pemimpin dan karyawan.

Pilihan Strategi Berdasarkan Matriks SWOT dan TOWS

Dari analisis faktor internal dan eksternal, strategi yang tepat dapat diidentifikasi.

Strategi S-O

- Melakukan program penghargaan untuk memotivasi karyawan berprestasi.
- Membangun budaya kerja yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Strategi W-O

- Menerapkan komunikasi terbuka antara pemimpin dan karyawan melalui rapat rutin.
- Memberikan pelatihan kepada pemimpin untuk meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan.

Strategi S-T

- Membuat program pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- Melakukan pelatihan teknologi agar pemimpin dan karyawan dapat menghadapi perubahan dengan cepat.

Strategi W-T

- Mendorong budaya inovasi dengan kompetisi ide dan dukungan bagi karyawan.
- Membentuk tim untuk memantau tren dan perubahan lingkungan eksternal.

Analisis SWOT membantu perusahaan dalam merumuskan strategi dengan mengevaluasi faktor internal dan eksternal, mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan strategis. Setelah menentukan bobot untuk indikator, langkah selanjutnya adalah menilai hambatan yang ditimbulkan oleh masing-masing indikator dengan memberikan skor. Hasil penelitian ini disusun dalam tabel total skor untuk setiap indikator. Berdasarkan penilaian, nilai tertimbang faktor internal dan eksternal dapat dihitung. Dari hasil tersebut, posisi gaya kepemimpinan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia berada di kuadran 1, menunjukkan strategi pertumbuhan yang agresif.

Perspektif Peneliti

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berkualitas berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dua perspektif yang dianalisis adalah:

Perspektif Coverage Area

- Dalam lingkup kecil, gaya kepemimpinan memotivasi karyawan.
- Dalam lingkup menengah, gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja.
- Dalam lingkup besar, gaya kepemimpinan menciptakan citra positif perusahaan.

Perspektif Time Frame

- Jangka pendek: gaya kepemimpinan aktif berdampak pada kepuasan karyawan.
- Jangka panjang: perubahan berkelanjutan dalam inovasi dan evaluasi mempengaruhi kinerja.

Peran Gaya Kepemimpinan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia

Gaya kepemimpinan yang dapat memberi motivasi dan apresiasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat mengelola kinerja tim, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Menurut Hutahaean, gaya kepemimpinan mencerminkan sifat dan karakter pemimpin, mempengaruhi perilaku dan cara memimpin. Kinerja karyawan dapat meningkat jika pemimpin menerapkan gaya yang tepat, termasuk memberi bonus saat target tercapai. Tujuan utama dari gaya kepemimpinan yang efektif adalah membantu perusahaan mencapai tujuan strategis dan menjamin kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja baik, dukungan dan arahan dari pemimpin sangat diperlukan. Peningkatan kinerja karyawan berdampak positif bagi perusahaan, membantu mencapai target yang ditetapkan. Meskipun kinerja karyawan di perusahaan ini sudah baik, masih terdapat karyawan yang kurang maksimal. Ketidakterediaan pengembangan karir dapat menyebabkan kebosanan dan penurunan kinerja. Namun, sebagian besar karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaan mereka. Pemimpin harus terus memperhatikan dan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

5. PENUTUP

Faktor utama dari penurunan kinerja tersebut di sebabkan kurangnya apresiasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia. Dengan melakukan wawancara dengan informan v pada perusahaan lain, dapat disimpulkan apresiasi yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut sangat mempengaruhi motivasi karyawan yang membuat peningkatan kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin pada PT. Kreasi Sensasi Indonesia masih kurang terbuka mengenai komunikasi dengan karyawan, tidak adanya forum yang dapat membuat karyawan mengeluarkan ide-ide dan saran untuk perusahaan. Tidak ada pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh pemimpin di PT. Kreasi Sensasi Indonesia, yang menyebabkan menurunnya motivasi dalam bekerja. Pada informasi yang diberikan oleh informan v, di perusahaan tersebut selalu ada pelatihan kinerja yang diberikan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2019). Penelitian kualitatif: Sebuah pengantar umum. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- David, F. R. (2017). Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis (Hal. 24). Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Hadi, A. (2018). Konsep manajemen mutu dalam pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 5(2), 134-144.
- Hakim, M. (2019). Analisis kinerja karyawan studi kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1).
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.

- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2018). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 141-151.
- Sarwono, J. (2018). Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif (menggunakan prosedur SPSS). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, A. O. (2021). Sumber daya manusia unggul 4.0. SDM unggul di industry 4.0, 17.
- Sijabat, S. (2021). Pengukuran kinerja SDM layanan publik. *Jurnal Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta*, 45-46.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, H. M. (2018). Analisis unsur manajemen dalam pengolahan rekam medis di rumah sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. *Kesmars*, 1(1), 20-25.
- Widodo. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, ISSN: 2597-8950.