

GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF MENDORONG OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DAN MUTU PERUSAHAAN

M. Alif Nur Iman¹, Mirzam Arqy Ahmadi²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

¹b100210363@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan sering menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja optimal karyawan mereka dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan. Kemajuan teknologi, perubahan pasar, dan ekspektasi konsumen yang semakin tinggi menjadi faktor utama organisasi di seluruh dunia untuk harus selalu berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia. Agar mencapai tujuan organisasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat, diperlukannya gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, membantu karyawan berkembang, dan membuat lingkungan kerja yang berkolaborasi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh optimalisasi kinerja karyawan perusahaan dan mutu perusahaan terhadap efektivitas gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif tentunya sangat berperan penting untuk meningkatkan kualitas organisasi dan mendorong kinerja karyawan yang optimal. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif dan melakukan penelitian literatur yang mendalam. Data yang diperoleh berasal dari berbagai jurnal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan mutu perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan secara signifikan mendukung penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Keterlibatan karyawan dalam pelatihan, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Perusahaan dengan standar yang tinggi memungkinkan pemimpin memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, perusahaan dengan standar yang rendah akan menghambat penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Optimalisasi Kinerja Karyawan, Mutu Perusahaan

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](#)

[Attribution-](#)

[NonCommercial 4.0](#)

[International License](#)

ABSTRAK

In this increasingly competitive era of globalization, companies often face significant challenges in maintaining the optimal performance of their employees and continuously improving quality. Technological advancements, market changes, and increasingly high consumer expectations are the main factors for organizations worldwide to constantly innovate in managing human resources. To achieve organizational goals and adapt to rapid changes, an effective leadership style is needed. Leaders who can provide clear direction, help employees develop, and create a collaborative work environment can significantly enhance productivity and work quality. The purpose of this research is to determine how the optimization of employee performance and company quality affects the effectiveness of leadership style. An effective leadership style certainly plays a crucial role in improving organizational quality and encouraging optimal employee performance. This study uses a qualitative methodology and conducts an in-depth literature review. The data obtained comes from various journals related to leadership styles, employee performance, and company quality. The research shows that optimizing employee performance significantly supports the implementation of effective leadership styles. Employee involvement in training, decision-making, and a positive organizational culture can enhance motivation and productivity. Companies with high standards enable leaders to motivate and direct employees to achieve organizational goals. Conversely, companies with low standards will hinder the implementation of effective leadership styles.

styles.

Keywords: *Leadership Style, Optimization of Employee Performance, Company Quality*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan banyak menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja optimal karyawan mereka dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan. Organisasi di seluruh dunia tentunya harus berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia karena kemajuan teknologi, perubahan pasar, dan ekspektasi konsumen yang semakin tinggi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat.

Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, membantu karyawan berkembang, dan membuat lingkungan kerja yang berkolaborasi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pada tingkat nasional, peningkatan produktivitas karyawan dan kualitas perusahaan juga menjadi perhatian utama, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di tingkat regional dan global. Bisnis di Indonesia harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat bersaing. Salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif. Namun, banyak perusahaan yang gagal menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, yang menyebabkan kinerja tidak stabil dan produk atau layanan rendah.

Gaya kepemimpinan umumnya memiliki keutamaan masing-masing pada setiap perusahaan, dimana pemimpin dari setiap perusahaan tentunya memiliki cara tersendiri dalam membangun mutu perusahaan yang mereka miliki berdasarkan kemampuan dalam mengelola para karyawannya. Hal ini tidak terlepas dari perkembangan zaman yang terus menerus semakin berkembang. Gaya kepemimpinan seiring dengan berjalannya waktu tentunya harus mampu beradaptasi mengikuti zaman baik dari segi, budaya, sosial, dan teknologi (Muktamar et al., 2024). Gaya kepemimpinan pada masa lalu umumnya hanya mengandalkan pemimpin yang lebih cenderung mengambil keputusan secara personal tanpa melibatkan adanya orang lain. Sehingga, situasi tersebut terkontrol penuh oleh pemimpin yang membuat organisasi dan masyarakat harus mengikuti aturan yang dibuat oleh pemimpin. Namun, seiring dengan berkembangnya zaman masa kini gaya kepemimpinan mulai mengalami perubahan seperti kepemimpinan dengan sistem kolaboratif, transformasional, agil, dan berbasis nilai.

Gaya kepemimpinan tersebut tentunya memiliki ciri khas masing-masing, gaya kepemimpinan transformasional menurut (I. Journal & Social, 2022) berfokus pada inspirasi dan motivasi dari tim, sehingga gaya tersebut mendorong adanya inovasi dan perubahan ke arah yang lebih positif. Gaya kepemimpinan kolaboratif menurut (Ambrie et al., n.d. (dalam Schermerhorn., 2015) memicu pada kerjasama antar tim, pemimpin tentunya memberikan arahan pada tim yang dikelola melalui karyawan agar menciptakan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan agile menurut (Permata & Nurhayati, 2024) kemampuan pemimpin dalam beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang muncul pada masa kini, fokus dari gaya ini yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Gaya agile berfokus pada pemimpin yang kolaboratif, inovatif, dan fleksibel dalam mengambil keputusan secara cepat terhadap situasi yang tidak pasti. Gaya berbasis nilai menurut (Musaddad, 2024), pemimpin umumnya mempunyai prinsip dasar beretika untuk kesenjangan lingkungan positif dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan ini harus didasari dengan kejujuran, keadilan, dan kasih sayang, maka dari itu kepemimpinan ini akan menciptakan lingkungan yang baik untuk perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga akan mencakup ke arah masa depan, seperti adanya gaya berbasis teknologi, inklusif, dan adaptif. Gaya kepemimpinan berbasis teknologi menurut (Studi et al., 2021) pemimpin di masa depan pastinya akan semakin mengandalkan platform

teknologi yang ada untuk meningkatkan efisiensi, dan efektifitas perusahaan. Teknologi umumnya berfungsi untuk mempermudah dalam mengelola data-data, sehingga menjadikan data tersebut berkualitas. Gaya kepemimpinan inklusif menurut (D. Journal & Management, 2021) gaya ini cenderung mengarah pada rasa kepedulian antar sesama sehingga menciptakan hubungan yang baik pada pemimpin dan karyawan. Meskipun berbeda budaya ataupun status sosial, pemimpin mampu menyatukan hal tersebut untuk menciptakan lingkungan yang kreatif dan inovasi dari para karyawannya. Gaya kepemimpinan adaptif menurut (Adaptif, n.d.) pemimpin merespon dengan cepat perubahan dan ketidakpastian, hal ini bertujuan untuk memanfaatkan peluang yang ada pada perubahan tersebut. Jika pemimpin tidak adaptif dalam mengambil keputusan maka keadaan suatu hal tersebut menjadi semakin kompleks.

Namun, hal tersebut tidak terlepas dari berbagai macam tantangan atau isu-isu dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Seperti gaya kepemimpinan berkelanjutan, gaya ini berfungsi untuk perkembangan suatu organisasi khususnya pada zaman yang semakin berkembang pada era teknologi. Pemimpin memiliki peran penting baik dari segala aspek yang mengharuskan memiliki kemampuan komunikasi efektif dan efisien, maupun mampu untuk memotivasi para karyawannya dalam bekerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seiring dengan berkembangnya zaman banyak melakukan perubahan dari tahun ke tahun (Piwowar-sulej & Iqbal, 2023).

Gaya kepemimpinan otoriter juga menjadi tantangan dalam penerapan gaya kepemimpinan efektif terhadap kinerja karyawan dan mutu perusahaan. Dimana gaya kepemimpinan otoriter merupakan tindakan pengambilan keputusan secara pribadi yang dilakukan oleh pemimpin tanpa adanya diskusi atau keputusan yang diambil berdasarkan pendapat pihak lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini sering mengalami permasalahan antara lain, dampak kerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal, tidak adanya dukungan aktif dari para karyawan, dan hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan menjadi rendah. Sehingga tidak mampu menghasilkan kolaborasi dan inovasi yang kuat (Du et al., 2020).

Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini berkonsentrasi pada dua elemen utama terkait dengan keberhasilan gaya kepemimpinan efektif. Penelitian akan menyelidiki apakah optimalisasi kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, penelitian akan menganalisis bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja tim dan individu di dalam perusahaan dapat mendukung atau menghambat keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya.

Dan peneliti juga akan melihat apakah kualitas perusahaan berkontribusi terhadap efektivitas gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, kualitas perusahaan dapat mencakup berbagai indikator seperti kualitas produk, layanan, dan reputasi. Selain itu, hal ini nantinya akan mencerminkan keberhasilan atau kegagalan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut, yaitu kinerja karyawan dan mutu perusahaan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Tampubolon, 2022 (dalam Raihanah Daulay dkk., 2016) kepemimpinan merupakan suatu keadaan yang dimana memiliki tujuan untuk mempengaruhi atau memberikan gambaran kepemimpinan pada pengikutnya. Pemimpin pada dasarnya harus menjadi contoh baik dalam maupun di luar organisasi, agar hal tersebut dapat terjadi secara baik. Pemimpin perlu bertukar informasi dengan orang yang sudah profesional dalam bidang tersebut, melalui hal tersebut dapat dipastikan bahwa dalam menjalankan suatu kepemimpinan yang baik tentu sangatlah tidak mudah. Diperlukannya keterampilan menjadikan kepemimpinan tersebut lebih terarah.

Menurut (Ngadin, 2022) kepemimpinan efektif umumnya tercipta melalui keputusan yang diambil dalam suatu keadaan, dimana keputusan tersebut apakah diambil secara profesional atau tidak. Keputusan dalam kepemimpinan efektif pada dasarnya meliputi, pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam pengambilan hal tersebut. Selain itu, bakat juga menjadi salah satu hal yang mendasari terciptanya kepemimpinan efektif. Bakat secara sederhana merupakan kemampuan alami yang sudah dimiliki oleh seseorang sejak lahir, namun hal tersebut perlu dikembangkan kembali untuk mengetahui keadaan tersebut secara pasti.

Menurut (Melalui et al., 2024 dalam Manuhutu et al., 2021) kepemimpinan ialah seseorang yang mampu menginspirasi maupun memotivasi para karyawannya, terlebih dengan mampu memanfaatkan teknologi sebagai sumber informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Teknologi pada zaman ini banyak digunakan untuk mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan, selain itu teknologi juga mampu membantu untuk membuat olah data terkait kinerja yang diberikan oleh para karyawan pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan tentunya terbagi menjadi tiga situasi yaitu, pada masa lalu, masa kini, dan masa depan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seiring berjalannya waktu di dasari pada perkembangan zaman antara lain :

Gaya kepemimpinan otokratis (masa lalu)

Gaya kepemimpinan ini hanya melibatkan pemimpin yang memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan tanpa melibatkan karyawan atau orang-orang sekitar dalam suatu organisasi. Gaya ini cenderung memberikan dampak negatif, karena kurangnya interaksi antara pemimpin dan karyawan. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan pada pemimpin dan dapat mengarah pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional (masa kini)

Gaya dari kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan ataupun mengkomunikasikan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi pemimpin. Gaya ini mampu berkembang dengan adanya komunikasi verbal dan nonverbal. Seiring dengan berkembangnya zaman tentu komunikasi menjadi lebih bervariasi terlebih dengan adanya transformasi dalam digitalisasi. Gaya ini biasanya digunakan untuk saling bekerjasama dalam mencapai suatu moral atau motivasi yang lebih baik untuk kepentingan perusahaan.

Gaya kepemimpinan visioner (masa depan)

Menurut (Utomo et al., 2022) gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya yang bersifat transformatif dan inspiratif. Dimana terdapat visi yang jelas, prinsip spiritual, dan tindakan berani dalam mengambil keputusan secara inovatif. Gaya kepemimpinan melibatkan kepemimpinan yang berkarismatik dan strategis. Pemimpin dapat dikatakan visioner jika, pemimpin tersebut dapat memimpin secara realistis dan dapat memberikan dorongan kepada para karyawannya. Selain itu, gaya kepemimpinan ini mengarah langsung pada masa depan suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya terbagi dengan kata kinerja dan karyawan. Dimana kinerja memiliki artian dalam hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dan karyawan merupakan seseorang yang menjalankan tugas tersebut. Karyawan dalam menjalankan tugas tentunya memerlukan penilaian dari pemimpin, hal tersebut bertujuan sebagai umpan balik yang diterima atas dasar progresnya dalam bekerja (Silaen et al., 2021).

Dalam persaingan global tentunya perusahaan diharuskan untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan keberlangsungan siklus hidup suatu perusahaan. Karyawan dalam unsur ini merupakan hal terpenting, karena progres maju atau tidaknya suatu perusahaan dilihat melalui karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas dari segi kinerja karyawan, karena kinerja yang baik tentunya dihasilkan melalui pemimpin yang profesional. Sehingga mampu untuk mendorong para karyawannya dalam mencapai tujuan yang satu yaitu perusahaan (Reni et al., 2021).

Selain hal tersebut, keberhasilan kinerja karyawan juga ditentukan oleh manajemen pengelolanya terlebih dalam era globalisasi saat ini persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, pemimpin dalam mengelola karyawannya juga harus mampu memberikan motivasi yang kuat, selain untuk mempertahankan para karyawannya juga untuk meningkatkan mutu dari perusahaan itu sendiri. Adanya kompensasi juga menjadi salah satu dorong terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka pada perusahaan (Diana et al., 2021).

Mutu Perusahaan

Mutu perusahaan ialah salah satu penekanan yang didorong oleh kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Proses mutu ini dapat terjadi ketika karyawan dapat berprestasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Umumnya pemimpin membutuhkan berbagai macam strategi untuk mengarah pada kondisi perusahaan yang lebih baik. Hal ini dapat diterapkan dengan adanya visi yang jelas dan kritis dalam menanggapi perubahan yang ada (Nasution, 2023).

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor pendorong mutu suatu perusahaan. Dimana pemimpin yang mampu membuat maupun menjaga budaya perusahaan dapat mendorong terciptanya suatu pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Budaya dalam suatu perusahaan juga dapat mengartikan bahwa keputusan terkait dengan suatu hal dapat dipertimbangkan secara bersama-sama tanpa harus mengambil keputusan secara pribadi, hal ini

akan berpengaruh pada karyawan. Sehingga merasa dihargai dan kontribusi yang diberikan seiring berjalannya waktu akan meningkat.

Pemimpin yang menerapkan strategi sistematis dan terorganisir dalam perusahaan tentunya akan bergerak ke arah masa depan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, kesiapan karyawan juga menjadi salah satu aspek penting, karena karyawan menjadi sumber utama dalam proses kelayakan mutu dari suatu perusahaan, apabila karyawan tidak memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan maka hal tersebut juga akan berdampak pada mutu perusahaan.

Pengendalian mutu perusahaan juga menjadi faktor penting, dimana pengendalian mutu ini berfungsi untuk mengendalikan arus keuangan pada suatu perusahaan. Hal ini tentunya memperoleh dampak positif selain dengan mendorong optimalisasi perusahaan juga dapat mampu memberikan reward pada karyawan yang telah berkontribusi dengan baik dalam bekerja, sehingga menumbuhkan rasa dihargai pada karyawan (Herlina et al., 2021).

Peneliti Terdahulu Yang Relevan Dengan Judul

“Gaya Kepemimpinan Efektif Mendorong Optimalisasi Kinerja Karyawan dan Mutu Perusahaan”

No.	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	(Ahmadi et al., 2024)	Transforming Human Resources Recruitment : The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent	Kedua artikel ini sama-sama membahas terkait dengan perubahan organisasi SDM yang berubah ke arah pada masa depan.	Pada penelitian terkait AI lebih mengarah pada metode kuantitatif. Sedangkan untuk penelitian Gaya Kepemimpinan lebih mengarah pada metode kualitatif.
2	(Tanjung & Frinaldi, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Kedua artikel ini memiliki fokus yang sama yaitu gaya kepemimpinan terhadap karyawan	Pada penelitian terkait pengaruh kepemimpinan mengarah pada analisis hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian gaya kepemimpinan efektif berfokus pada pandangan karyawan terhadap pemimpin yang menerapkan gaya kerja efektif.

3	(Pangestu et al., 2022)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan Kualitas dan Kepemimpinan	Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan konsep literatur review	Pada peneliti terdahulu berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pada penelitian saya berfokus pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan mutu perusahaan.
4	(Saputra & Mardalis, 2024)	Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Al Mutaqin Temboro Kidul Magetan	Kedua penelitian ini berfokus pada aspek suatu organisasi	Pada peneliti terdahulu lebih berfokus pada budaya organisasi dan nilai-nilai yang ada didalamnya. Sedangkan penelitian saya berfokus pada gaya kepemimpinan efektif yang menggerakkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan mutu perusahaan yang baik.
5	(Febi & Hermin, 2023)	Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat RSUD Dr.M.Ashari Pemaalang	Kedua hal tersebut berfokus pada transformasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.	Pada penelitian terdahulu ini berfokus pada RSUD Dr.M.Ashari. Sedangkan penelitian saya berfokus pada bisnis perusahaan secara umum.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif dan didukung dengan sumber kajian pustaka. Peneliti menghubungkan gambaran-gambaran pandangan para karyawan terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif bagi mereka, sehingga mampu mendorong kinerja mereka dan meningkatkan mutu perusahaan. Dalam penelitian

kualitatif ini kajian pustaka yang digunakan bersumber dari jurnal-jurnal yang tersedia pada Google Scholar, Scopus, dan artikel-artikel yang mendukung terkait konsep tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Optimalisasi Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Optimalisasi kinerja karyawan adalah proses meningkatkan hasil kerja yang tercipta melalui para karyawan dengan berbagai macam strategi dan pendekatan, seperti adanya pelatihan, pengarahan, dan menciptakan budaya organisasi kerja yang baik. Hal ini tentunya bertujuan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan karyawan (Wibowo & Tjahjono, 2023.) .

Umumnya optimalisasi kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas gaya kepemimpinan, hal tersebut didukung dengan adanya gaya kepemimpinan yang melibatkan para karyawan dalam pelatihan dan menyelesaikan suatu permasalahan, sehingga memunculkan efektivitas pada kinerja mereka (Tanjung & Frinaldi, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan juga mampu memotivasi dan menginspirasi para karyawan, sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan hasil kerja.

Optimalisasi kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi melalui gaya kepemimpinan saja, melainkan juga memiliki keterkaitan dengan gaya kepemimpinan itu sendiri. Dalam (Pangestu et al., 2022) pandangan para karyawan, kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja mereka. Karena dengan adanya hal tersebut karyawan tentu merasa dihargai, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga dapat mendukung optimalisasi kinerja mereka. Maka dari itu, optimalisasi kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan saling memiliki manfaat antara satu sama lain (Wibowo & Tjahjono, 2023.).

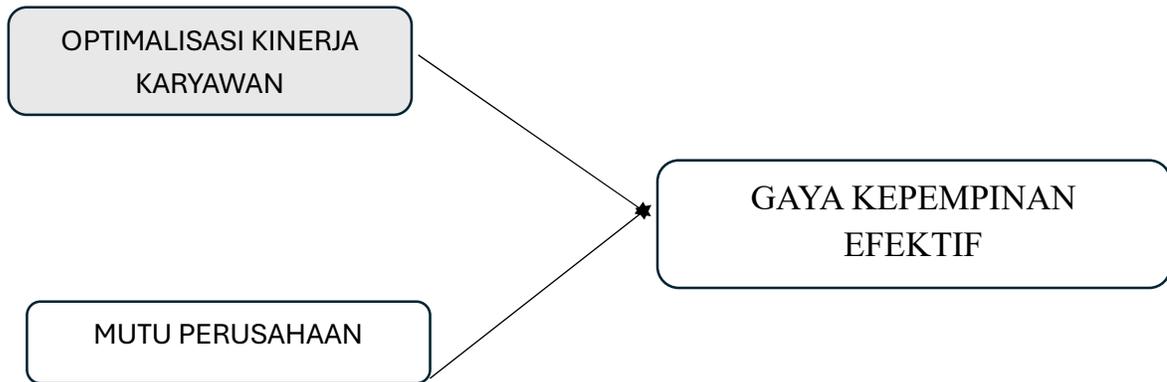
Pengaruh Mutu Perusahaan Terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Mutu perusahaan adalah tingkat kualitas yang dihasilkan melalui suatu organisasi, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang di dalamnya. Kinerja karyawan tentunya berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, mutu perusahaan tentunya dimunculkan melalui aset penting yaitu karyawan dalam organisasi tersebut.

Umumnya mutu perusahaan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan efektif, karena adanya mutu tinggi dalam perusahaan juga mempermudah pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Dukungan internal seperti budaya dan sistem positif juga membuat pemimpin lebih mudah memotivasi para karyawannya dalam bekerja, sehingga menciptakan peningkatan baik dari kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan (Nasution, 2023). Sedangkan, apabila mutu yang dihasilkan rendah tentunya membuat kepemimpinan kesulitan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, hal tersebut tentunya akan menghambat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, peneliti terdahulu, maupun hasil dan pembahasan yang diberikan. Maka pandangan peneliti terkait dengan penelitian ini, diperoleh gambaran kerangka berpikir seperti dibawah ini :



KERANGKA BERPIKIR

Melalui gambaran kerangka berpikir tersebut dapat dikatakan bahwa :

- Optimalisasi Kinerja Karyawan mempengaruhi gaya kepemimpinan efektif
- Mutu Perusahaan mempengaruhi gaya kepemimpinan efektif

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh Optimalisasi Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan :

Optimalisasi kinerja karyawan sangat penting untuk mendukung gaya kepemimpinan yang efektif, karena gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pelatihan, dan menciptakan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan juga memiliki hubungan yang saling mendukung antara satu sama lain, dan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan karyawan untuk memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan tersebut.

Pengaruh Mutu Perusahaan Terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan :

Sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif, berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, dan merespon segala perubahan tentunya akan meningkatkan kualitas perusahaan. Begitu sebaliknya, perusahaan dengan kualitas rendah akan sulit untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan kinerja karyawan.

Saran

Melalui kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran pada peneliti selanjutnya antara lain: memperluas fokus penelitian, penelitian ini tentunya masih dapat ditelusuri lebih dalam mengingat banyaknya unsur-unsur lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan efektif.

Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan analisis metode kuantitatif untuk mengukur besarnya pengaruh dari optimalisasi kinerja karyawan dan mutu perusahaan terhadap gaya kepemimpinan efektif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel-variabel lainnya berhubung pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas. Dan terakhir peneliti selanjutnya dapat menerapkan penelitian ini pada studi kasus secara konkret, seperti pada suatu perusahaan atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaptif, K. (n.d.). *DI TENGAH PANDEMI COVID-19*. 1–7.
- Ahmadi, M. A., Fachrunisa, R. A., Baihaqi, A., & Abdillah, M. I. T. (2024). *Transforming Human Resources Recruitment%: The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent*. 9.
- Ambrie, M., Syafari, M. R., Kepemimpinan, E., & Kolaboratif, G. K. (n.d.). *EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN KOLABORATIF (STUDI KASUS PADA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG) THE EFFECTIVENESS OF THE COLLABORATIVE LEADERSHIP STYLE (CASE STUDY AT SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG)*. *Keywords%: Effectiveness of Leadersh....* 5(1), 14–22.
- Du, J., Li, N. N., & Luo, Y. J. (2020). *Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees ' Active Reactions%: Have-to and Willing-to Perspectives*. 10(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03076>
- Herlina, E., Haris, F., Prabowo, E., & Nuraida, D. (2021). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis ANALISIS PENGENDALIAN MUTU DALAM MENINGKATKAN*. 11(September), 173–188.
- Journal, D., & Management, O. F. (2021). *No Title*. 10, 1–12.
- Journal, I., & Social, O. F. (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi%: A Mini Review Rayyan Aqila Praditya*. 03(01), 29–34.
- Melalui, P., Sebagai, M., & Intervening, V. (2024). *MES Management Journal*. 3, 524–536.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Musaddad, A. (2024). *Strategi Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam di Sekolah*. 9(1), 1–17.
- Nasution, A. (2023). *Pengaruh Perubahan Dalam Sistem Organisasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Mutu Yang Berkualitas Bagi Karyawan*. 1(2), 222–236.
- Ngadin, S. M. (2022). *Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen pendidikan*. 1, 235–246.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Setya, T., Tyas, N., & Farhah, Z. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan%: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2), 215–228.

- Pemalang, R. M. A. (2023). *Pengaruh Retensi Karyawan , Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat*. 5(1), 34–43.
- Permata, H. D., & Nurhayati, N. (2024). *KEPEMIMPINAN AGILE (AGILE LEADERSHIP) DAN PROSES*. 4, 59–76.
- Piwowar-sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance%: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 382(January 2022), 134600.
- Saputra, B. R., & Mardalis, A. (2024). *YUME%: Journal of Management Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Al Mutaqin Temboro Kidul Magetan*. 7(3), 473–485.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Studi, P., Pendidikan, M., Pakuan, U., & Depok, S. M. P. N. (2021). *Analisis indikator kepemimpinan teknologi kepala sekolah sebagai pemimpin implementasi teknologi abad 21*. V(2), 240–252.
- Tampubolon, M. (2022). *Dinamika kepemimpinan*. 2(1), 1–7.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*. 8(2).
- Utomo, W. A., Yogyakarta, U. M., Udin, U., & Yogyakarta, U. M. (2022). *Visionary Leadership and Employee Quality in the Public Service Sector*. May.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (n.d.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja%: sebuah studi literatur*. 4(1), 129–142.