

TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Iva Karmila¹ Fidiniati Khasanah² Rusdi Hidayat N³ Indah Respati Kusumasari⁴

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
e-mail 23042010044@student.upnjatim.ac.id¹, 23042010076@student.upnjatim.ac.id², rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id³, indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id⁴

Abstrak

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membantu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kreativitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini juga melihat perbedaan dampak berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, dan transformasional, yang dapat memberikan hasil berbeda tergantung pada kondisi dan kebutuhan karyawan. Dengan pemahaman ini, penelitian ini memberikan arahan bagi para pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk memotivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Produktivitas, Pengambilan Keputusan

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagiarism Checker No 223
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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Di tengah era globalisasi yang kian penuh persaingan ini, seluruh organisasi atau perusahaan diharuskan untuk memiliki manajemen yang efektif dalam mencapai tujuannya. Salah satu elemen utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam ranah organisasi, kinerja dan kesuksesan karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mungkin berdampak pada motivasi tim, kepuasan kerja, dan produksi. Gaya kepemimpinan adalah metode dan praktik yang digunakan eksekutif untuk membimbing tim mereka menuju kesuksesan dalam memenuhi tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan ciri-ciri unik organisasi dan karyawannya sangat penting. Kemampuan manajemen yang baik tidak lagi cukup bagi para pemimpin; mereka juga harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dalam menanggapi kebutuhan pekerja dan situasi tempat mereka bekerja. Hal ini terutama berlaku di lingkungan kerja yang semakin rumit saat ini. Kinerja karyawan dapat terganggu oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, termasuk tingkat motivasi, output, dan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi menunjukkan bahwa tidak sedikit pemimpin yang belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Hal ini tercermin dari berbagai permasalahan seperti:

1. Tidak efektifnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan
2. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Tingginya tingkat turnover karyawan.

5. Tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja individu dan tim dapat ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Misalnya, kepemimpinan yang partisipatif dapat mendorong kolaborasi dan inovasi, sementara kepemimpinan otokratis mungkin lebih cocok ketika penilaian yang cepat dan tegas diperlukan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana berbagai gaya kepemimpinan bisa berdampak langsung pada performa karyawan.

Di tengah persaingan yang ketat di dunia bisnis, pemimpin yang dapat menginspirasi staf untuk berkinerja pada tingkat tertinggi dan menumbuhkan suasana kerja yang baik akan memiliki keunggulan kompetitif. Mengingat pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, studi tambahan tentang korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja staf diperlukan. Teori dan praktik kepemimpinan, serta ilmu HRM secara lebih umum, mendapat manfaat dari temuan penelitian ini dengan topik kinerja dan kepemimpinan karyawan.

Selain itu, para pemimpin organisasi dapat menggunakan penelitian ini sebagai panduan dalam memilih dan mempraktikkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pekerja. Diperkirakan bahwa bisnis akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih sukses dan efisien jika hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dipahami dengan lebih baik.

Berdasarkan penjelasan pada uraian tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini akan mengkaji lebih jauh tentang bagaimana berbagai gaya kepemimpinan dapat memberikan efek pada kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.

2. Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara mereka menangani karyawannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, para pemimpin membentuk tindakan staf untuk mendorong kerja tim dan meningkatkan hasil. Beberapa otoritas berpendapat bahwa rumusan kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap perusahaan memiliki orang-orang dengan berbagai tingkat otoritas yang dapat mengarahkan kapal dan mengarahkan upaya orang lain, sementara yang lain bertujuan untuk membawa semua orang sesuai dengan harapan mereka sendiri. Menurut (Nikmat, 2022 dalam Bagus Margono et al., 2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan yang dilakukan pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada para pengikutnya, konsep gaya kepemimpinan penuh dengan dinamika dan dapat menyesuaikan sesuai dengan keadaan dan karakteristik pengikut. Namun, menurut Zaharudin (2021 dalam Bagus Margono et al., 2024) gaya kepemimpinan merupakan sikap atau metode seorang pemimpin memilih dan menggunakan untuk mempengaruhi pemikiran, sikap, dan tindakan orang lain serta anggota organisasi di bawah kepemimpinannya. (Setiana, 2022 dalam Mukhamad Fauzan Aldi et al., 2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, keterampilan, dan sikap seorang pemimpin dalam ranah politik. Menurut (Aprilianto, 2020 dalam Mukhamad Fauzan Aldi et al., 2024) Menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan situasional dan bersedia menghargai bawahannya dengan cermat berlandaskan wawasan yang dimiliki dan penelitian yang dapat dibenarkan, gaya kepemimpinan tersebut dapat berhasil.

Mengikuti definisi di atas, peneliti sampai pada kesimpulan berikut tentang gaya kepemimpinan: mereka adalah metode pemimpin dalam bertindak dan menerapkan taktik, atau kumpulan sifat yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mattayang, 2019), terdapat lima gaya kepemimpinan, meliputi:

- a) Gaya kepemimpinan otokratis adalah tipe pemimpin yang cenderung mengendalikan dan membuat keputusan secara sepihak, dengan pandangan bahwa organisasi sepenuhnya milik pribadinya. Pemimpin tipe ini sering menganggap dirinya sebagai pusat dari organisasi dan memperlakukan bawahannya sebagai alat semata.
- b) Gaya kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang menghargai struktur dan formalitas. Mereka biasanya mengharapkan disiplin tinggi dari bawahan untuk

mencapai tujuan, dan cenderung kurang terbuka terhadap kritik serta menyukai upacara-upacara simbolis.

- c) Tipe pemimpin paternalistis, Gaya kepemimpinan ini memengaruhi bawahannya layaknya sang ayah yang mengarahkan anak-anaknya. Pemimpin dengan gaya ini seringkali mengayomi bawahannya dan memberi sedikit ruang bagi mereka untuk membuat keputusan sendiri.
- d) Tipe pemimpin karismatik, Pemimpin jenis ini memiliki daya tarik yang kuat bagi bawahannya, yang mungkin berasal dari keramahan, kecerdasan, dan kemampuannya memperlakukan bawahan secara manusiawi. Pemimpin karismatik dekat dengan bawahannya dan karena itu sering kali disukai.
- e) Para pemimpin demokrat menginspirasi pengikut mereka untuk bekerja sama sebagai satu kesatuan. Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang menerima umpan balik dan gagasan dari semua pihak yang terlibat, asalkan mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan secara keseluruhan dan bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Bergantung pada tingkat kematangan karyawan mereka, pemimpin dapat mengelola kinerja dengan empat cara: dengan mengarahkan, menjual, mendorong keterlibatan, atau mendelegasikan.
 1. Perilaku memerintah (Telling). Perilaku instruksional adalah tingkat di mana pemimpin mengatur bawahannya memberikan instruksi tentang cara melakukan tugas, dan mengawasi bawahannya dengan cermat.
 2. Menjual (Selling). Pada tingkat penjualan, manajer harus mencari hal-hal yang menurunkan motivasi pekerja dan mengatasi masalah yang mereka hadapi. Ketika menghadapi tantangan baru, mereka sering berkecil hati.
 3. Partisipasi. Tingkat di mana manajer perlu mencari tahu penyebab kurangnya motivasi karyawan dan kendala yang dihadapi mereka. Permasalahan baru yang muncul seringkali berujung pada patah semangat.
 4. Delegasi. Mendelegasikan adalah tindakan yang diperuntukkan bagi individu yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi. Individu yang telah mencapai tingkat kematangan ini memiliki kemampuan serta kesediaan, atau kepercayaan diri untuk bertanggung jawab.

Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

1. Teori Otokratis
Menurut teori ini, gaya kepemimpinan otokratis menitikberatkan pada perintah yang mendesak serta tindakan yang memiliki kecenderungan kurang fleksibel dalam interaksi antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin dalam gaya ini biasanya sangat memperhatikan pekerjaan dan melakukan pengawasan ketat untuk memastikan semuanya berjalan sesuai dengan rencana. Bagi pemimpin otokratis, kedisiplinan sangat penting, sehingga instruksi biasanya ditegakkan melalui penerapan sanksi.
2. Teori Psikologis
Tugas pemimpin, menurut filosofi kepemimpinan ini, adalah menyiapkan sistem insentif sebaik mungkin. Pemimpin menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan individu dan tim. Pengakuan, keamanan emosional, dan peluang untuk mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan anggota tim merupakan komponen penting dari gaya kepemimpinan yang memotivasi.
3. Teori Sosiologis
Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang berbeda bertujuan untuk melakukan dua hal: mempermudah pekerjaan pemimpin dan menengahi perselisihan yang muncul di antara para pengikut. Partisipasi dalam proses pengambilan keputusan akhir adalah komponen kunci dari penetapan tujuan yang efektif oleh para pemimpin. Ketika orang lain tahu apa yang sedang mereka kerjakan, kemungkinan besar mereka akan mengikuti jejak Anda. Semua keyakinan yang diperlukan, perilaku yang diinginkan, dan hasil yang diantisipasi menjadi sangat jelas bagi mereka. Bagian
4. Teori Pemberi
Pemimpin yang efektif, menurut pandangan ini, memiliki keyakinan pada kemampuan pengikutnya dan tahu bahwa kunci suksesnya adalah mendorong mereka untuk

memberikan segalanya. Untuk melakukan ini, pemimpin menumbuhkan suasana yang memotivasi semua karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka, bekerja sama, dan mengembangkan kekuatan dan aspirasi mereka sendiri.

5. Teori Laissez Faire

Teori Laissez Faire mengatakan bahwa seorang pemimpin menawarkan keleluasaan penuh kepada pengikutnya untuk memilih apa yang mereka lakukan. Pemimpin tidak ikut campur, atau bahkan tidak berpartisipasi sama sekali. Pendekatan ini menunjukkan kepercayaan langsung dari pemimpin kepada timnya. Kelompok dengan gaya "Laissez Faire" biasanya menciptakan kepemimpinan nonformal.

6. Teori Kelakuan Pribadi

Pendekatan ini menekankan pada standar yang ditetapkan seorang pemimpin saat memimpin. Teori ini memberikan kontribusi yang signifikan, antara lain, dengan menunjukkan bahwa para pemimpin sering berperilaku konsisten dalam konteks yang berbeda.

7. Teori Sifat

Teori Sifat menyatakan bahwa banyak usaha telah dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik pemimpin yang dapat menjelaskan dan memprediksi keberhasilan dalam kepemimpinan. Beberapa sifat yang dianggap penting bagi seorang pemimpin antara lain kecerdasan, inisiatif, semangat atau dorongan, kematangan emosional, kemampuan meyakinkan, keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, wawasan, kreativitas, dan kemampuan berinteraksi sosial.

Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut para pakar faktor-faktor gaya kepemimpinan sebagaimana diuraikan berikut:

1. Kepribadian (personality). Pengalaman dan ekspektasi pemimpin sebelumnya, termasuk asas-asas, konteks, dan pemahamannya, memengaruhi opsi gaya kepemimpinan.
2. Identitas, tujuan, dan tingkah laku pegawai memengaruhi opsi gaya kepemimpinan yang dipilih.
3. Perlengkapan untuk melaksanakan kebutuhan tugas. Tugas masing-masing bawahan juga ikut berdampak pada gaya kepemimpinan.
4. Iklim dalam organisasi dan faktor politik memainkan peranan penting dalam menentukan harapan serta perilaku anggota bawahan.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibunan, 2020 dalam Haji Mustaqim et al., 2022), motivasi kerja adalah memberikan dorongan yang membangkitkan semangat individu untuk bekerja bersama, bekerja dengan efektif, serta berintegrasi sepenuhnya dengan usaha untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hafidzi, 2019 dalam Muhammad Rizky et al. 2022), motivasi dijelaskan sebagai kekuatan yang menginspirasi individu dan merangsang semangat dalam bekerja bersama secara efektif, berupaya, dan berkonvergensi dengan baik. Dalam rangka mencapai kepuasan, Motivasi merupakan faktor paling vital yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dari definisi para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri guna mempengaruhi perilaku perorangan untuk melaksanakan kegiatan tertentu demi terpenuhinya kebutuhan atau keinginan yang ada. Maka, motivasi sering dianggap sebagai pemicu tindakan perorangan. Setiap kegiatan yang dijalankan oleh manusia tentu tersedia faktor-faktor yang memacu kegiatan tersebut. Motivasi untuk menjalankan suatu kegiatan umumnya dipicu oleh kebutuhan dan keinginan individu yang bersangkutan. Kebutuhan dan keinginan setiap individu memiliki perbedaan dengan keperluan dan harapan individu lainnya. Beda kebutuhan dan keinginan seseorang muncul karena tahapan berpikir yang berlangsung dalam dirinya. Tahapan berpikir terbentuk dari pandangan individu terhadap dirinya sendiri. Proses pembentukan persepsi pada diri sebenarnya adalah proses belajar seseorang terhadap segala hal yang mereka lihat dan alami dalam lingkungannya.

Motivasi kerja bertujuan untuk beberapa hal sebagai rincian berikut: membangkitkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, Mengoptimalkan efisiensi tenaga kerja karyawan, Memastikan kestabilan performa kerja pegawai, Memperkuat ketertiban tenaga kerja, Memperlancar rekrutmen pegawai. Menghadirkan suasana kerja yang harmonis dan menjalin hubungan kerja yang positif, Menambahi komitmen, kreatifitas, dan peran serta pegawai,

Tingkatkan moral dan akuntabilitas di tempat kerja dengan berinvestasi pada karyawan. Tingkatkan tingkat akuntabilitas atas pekerjaan yang dirasakan pekerja.

Teori-Teori Motivasi Kerja

1. 1. Teori Kebutuhan

Kesenjangan atau konflik antara sistem pendukung seseorang dan kenyataan yang berlalu adalah inti dari semua kebutuhan, kata pakar Anwar Prabu Mangkunegara. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa. Disisi lain, ketika kebutuhan terjamin, karyawan akan menampilkan respons yang ceria sebagai wujud kepuasan diri. Kebutuhan merupakan dasar utama yang mempengaruhi tingkah laku karyawan. Kita tidak dapat memahami tindakan mereka tanpa memahami kebutuhan tersebut.

2. Teori ERG (Existence, Relatednes, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a) Existence Needs, Persyaratan fisiologis dasar seorang pekerja meliputi hal-hal seperti makanan, air, pakaian, udara untuk bernafas, upah tetap, dan tempat kerja yang aman.
- b) Relatednes Needs, Kebutuhan interpersonal, yaitu mencangkup kepuasan yang diperoleh dari interaksi dengan rekan kerja di lingkungan kerja.
- c) Growth Needs, Bakat dan kapasitas karyawan berhubungan langsung dengan keinginan mereka untuk berkembang secara profesional.

3. Teori Insting

Teori evolusi Charles Darwin adalah sumber dari pengertian naluri. Perilaku cerdas, dalam pandangan Darwin, didasarkan pada naluri dan refleks bawaan. Akibatnya, intelek tidak dapat mengantisipasi dan mengatur setiap perilaku.

4. Teori Drive

Hingga tahun 1981, gagasan dorongan banyak digunakan dalam penelitian motivasi. Ide ini berfungsi sebagai katalisator untuk perubahan, menurut Woodworth. Dorongan seseorang didefinisikan sebagai insentif intrinsik yang dihasilkan dari ketidakseimbangan fisiologis. Misalnya, ketika persediaan makanan seseorang rendah, wajar untuk mencari cara untuk memenuhi permintaan ini. Dorongan yang memaksa seseorang untuk melarikan diri dari situasi stres atau tidak seimbang dikenal sebagai motivasi.

5. Teori Lapangan

Kurt Lewin pertama kali mengajukan gagasan teori medan sebagai kerangka kognitif untuk mempelajari motivasi dan perilaku manusia. Gagasan aktual seorang pekerja, bukan kebiasaan atau firasat mereka, adalah penekanan utama dari pendekatan ini. Tindakan seseorang bergantung pada keadaan lingkungan saat ini, kata Lewin. Dia juga setuju dengan sekolah psikologi Gestalt yang berpendapat bahwa perilaku individu dibentuk oleh bagaimana dia berinteraksi dengan lingkungannya.

Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Dorongan intrinsik seseorang mungkin dipengaruhi oleh variabel internal. Karyawan yang memiliki motivasi diri untuk melakukan tinjauan kinerja dengan baik akan menyesuaikan pemikiran dan perilaku mereka agar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam tinjauan. Komponen ini terkait dengan kemampuan atau kualitas individu yang memfasilitasi pencapaian tujuan, seperti self-efficacy. Ketika seseorang memiliki self-efficacy, dia percaya pada kemampuannya sendiri dan tahu bahwa dia dapat melakukan apa yang dia pikirkan.
2. Kemungkinan promosi, penghargaan, gaji, kondisi kerja, peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam tugas adalah contoh variabel eksternal. Jika manajemen

mendukung dan tempat kerja menyenangkan, karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang akan berdampak positif pada kepuasan kerja mereka.

Kinerja Karyawan

Dalam buku *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* kinerja karyawan diartikan sebagai hasil usaha yang diperoleh oleh perseorangan atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan, serta sejalan dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja dipengaruhi oleh keinginan dan kemampuan seseorang. Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil dari peran mereka dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja menurut (Mulyadi dan Setyawan, 2009 dalam Riyanto Efendi et al., 2020) kinerja merupakan penilaian berkala atas efektivitas dalam pelaksanaan organisasi, bagian-bagian dalam organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan patokan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Gibson, 2005 dalam Riyanto Efendi et al., 2020) kinerja (performance) terasosiasi oleh tiga faktor, yaitu: 1. Faktor individu, 2. Faktor psikologis, dan 3. Faktor organisasional. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek penting dalam konteks organisasi. Ini melibatkan kemampuan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan kemampuan memimpin diri sendiri (self-leadership), meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas pekerjaan, berinisiatif, berkolaborasi dengan baik, serta menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu.

Menurut Ilyas dan Amelia (2021), kinerja dilihat dari sudut pandang kuantitas dan kualitas adalah hasil usaha yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Dari sudut pandang organisasi, kinerja merujuk pada output yang dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Faktor yang memicu kinerja karyawan meliputi kapabilitas karyawan, baik secara teoretis maupun praktis. Selain itu, pengetahuan juga berperan dalam membantu karyawan mencapai hasil kerja yang optimal. Karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Susanti et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Istilah "lingkungan kerja" tidak hanya mencakup ruang fisik tempat karyawan atau anggota tim melakukan pekerjaannya, tetapi juga prosedur, perlengkapan, dan teknik yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Prasetyo, 2021 di Fitria Marisyah dkk., 2022). Pada saat yang sama, kondisi di mana pekerja menjalankan tugasnya dikenal sebagai "lingkungan kerja" dan berdampak pada seberapa baik bisnis berjalan (Ekawati, 2022 di Fitria Marisyah dkk., 2022). Ketika pekerja berada dalam lingkungan yang ideal, mereka lebih mampu fokus pada pekerjaan mereka dan menyelesaikan sesuatu, Lingkungan kerja merupakan faktor esensial ketika pekerja menjalankan tugasnya, seperti yang dikemukakan oleh Joni dan Hikmah (2022) dalam Fitria Marisyah dkk. (2022). Peningkatan produktivitas di tempat kerja adalah akibat langsung dari kemampuan pemberi kerja untuk menginspirasi staf mereka dan memperhatikan kebutuhan mereka. Kondisi kerja didefinisikan sebagai lokasi fisik di mana seorang karyawan menjalankan tugas pekerjaan rutusnya (Latif, 2022). Ketika pekerja merasa aman dan didukung di tempat kerja mereka, mereka cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Selain itu, kantor mungkin berpengaruh pada suasana hati pekerja; misalnya, jika pekerja suka datang bekerja setiap hari, mereka akan lebih santai dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Ini meningkatkan efisiensi waktu kerja dan meningkatkan produktivitas staf. Menurut interpretasi para peneliti, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu-fisik dan non-fisik-yang dihadapi pekerja saat bekerja, dan mungkin berdampak pada karyawan dan pekerjaan mereka.

Dengan sendirinya, tempat kerja harus memberikan kesan yang baik, membuat orang merasa aman dan nyaman, dan menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dalam suasana kerja yang positif, karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Jika sebuah agensi atau organisasi ingin para pekerjanya melakukan yang terbaik, mereka harus menyediakan lingkungan di mana mereka dapat bersantai, menyelesaikan pekerjaan mereka secara akurat dan tepat waktu, dan merasa puas dalam pekerjaan mereka.

3. Metodologi

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data guna menemukan, membuat, atau memverifikasi wawasan spesifik yang dapat digunakan untuk memahami, mengatasi, atau mendeteksi potensi masalah dalam domain tertentu. Penelitian perpustakaan adalah strategi yang digariskan dalam makalah akademis ini untuk mengumpulkan informasi. Ini memerlukan pengenalan diri dengan ide-ide yang relevan dari literatur, yang meliputi buku, catatan, dan laporan dari studi sebelumnya. Membaca dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan kajian terdahulu, termasuk dalam tinjauan pustaka (Zed, 2004 in Miza Nina Adline et al., 2022). Penting untuk meninjau sumber-sumber sastra dengan cermat untuk mendukung pernyataan dan gagasan.

Penelitian yang digunakan berbasis kajian pustaka yang merupakan analisis yang memanfaatkan literatur yang terkonsep serta data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari beragam artikel ilmiah yang sudah dipublikasikan pada masa yang telah lalu. Metode yang diimplementasikan berupa suatu studi pustaka, yang berperan sebagai panduan dalam mengulas sebuah masalah penelitian. Dalam kajian ini, digunakan jurnal internasional dan jurnal nasional yang telah diambil kesimpulan dan dianalisis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024. Penelitian kajian pustaka pada tahap awal dilakukan dengan proses identifikasi masalah, lalu menjadikan satu pustaka yang telah diperoleh dan dilakukan pemilahan. Setelah mengklasifikasikan materi yang terkumpul, hasilnya akan ditabulasikan dan diperiksa sebelum dipresentasikan.

4. Hasil dan Pembahasan

Sejauh Mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Suatu Perusahaan

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Jika seseorang memiliki dua keterampilan dasar untuk memperhatikan dan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, maka orang tersebut dapat dianggap mampu memimpin. Cara pemimpin memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka terbuka untuk berbagi. Ketika seorang pemimpin dapat mendorong seseorang untuk memenuhi cita-cita atau tujuan organisasi, hal ini menandakan bahwa pemimpin tersebut telah memvalidasi hati mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik mungkin meskipun di bawah tekanan. Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih maksimal dalam rangka mencapai tujuan mereka. Produktivitas karyawan akan meningkat sebagai hasilnya, yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan bisnis. Selain itu, ada sejumlah elemen yang memengaruhi motivasi karyawan, termasuk stabilitas pekerjaan, gaji yang kompetitif, tempat kerja yang menyenangkan, pujian atas pencapaian, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Suasana kerja yang lebih positif dan peningkatan produktivitas adalah dua hasil yang dapat dicapai melalui kepemimpinan yang kuat. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif, misalnya, cenderung meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa didengarkan, dihargai, dan diberikan bimbingan yang jelas.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung justru dapat menurunkan motivasi karyawan. Dalam situasi ini, karyawan cenderung merasa tertekan, kurang bebas dalam berinovasi, dan sering mengalami stres, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, pemimpin yang ingin meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inspiratif, yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Secara umum, penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi faktor kunci dalam memaksimalkan motivasi dan kinerja karyawan.

Implementasi Pengambilan Keputusan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perancangan untuk pengambilan keputusan dalam aspek gaya kepemimpinan sangat penting karena terkait dengan bagaimana hubungan yang baik dengan para karyawan dapat dijalin. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, mengarahkan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Aspek ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dimana Seorang karyawan akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya jika ia memiliki motivasi yang tinggi, karyawan merupakan salah satu aset terpenting suatu perusahaan. Berjalannya suatu

organisasi tidak jauh dari peran karyawan karena karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan.

Pengambilan keputusan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dipengaruhi juga oleh situasi lingkungan kerja yang sedang dihadapi dilihat dari segala aspek sumber daya yang dimiliki perusahaan. Aspek sumber daya yang dimaksudkan disini sangat luas sehingga perlu diperhatikan indikator- indikator tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Pada penelitian ini semua aspek pengambilan keputusan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai indikator yang sifatnya terstruktur. Dalam gaya kepemimpinan otokratis, pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa konsultasi dengan karyawan, yang bisa mempercepat proses bekerja tetapi hal ini justru berpotensi menurunkan motivasi para karyawan karena menimbulkan minimnya partisipasi. Sebaliknya, gaya demokratis gaya kepemimpinan yang melibatkan para karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang mendorong rasa memiliki dan rasa kepercayaan sehingga hal ini menimbulkan peningkatan kinerja. Gaya transformasional menginspirasi karyawan untuk berinovasi, sedangkan gaya laissez-faire memberi otonomi penuh kepada karyawan yang sudah ahli untuk mengambil keputusan sendiri. Namun, gaya ini bisa menurunkan kinerja jika karyawan mengalami kurangnya motivasi atau keahlian. Gaya kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk menyelesaikan pendekatan dengan kondisi tertentu, sehingga pengambilan keputusan lebih adaptif dan sesuai kebutuhan. Langkah implementasi yang efektif meliputi analisis kondisi, komunikasi yang jelas, pemberdayaan karyawan, serta evaluasi dan umpan balik untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan peningkatan produktivitas adalah hasil dari para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan melibatkan staf mereka dalam pengambilan keputusan.

Bagaimana Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Perubahan Pada Lingkungan Kerja Perusahaan

Hasil dari penelitian memberitahukan bahwa gaya kepemimpinan menjadi unsur penting dalam mendorong perubahan positif dan signifikan di lingkungan kerja perusahaan. Segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang dapat berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka disebut sebagai lingkungan kerja. Pemimpin yang mampu memotivasi tim secara efektif, seperti memberikan pengakuan atau apresiasi hal ini sering kali membuat karyawan merasa lebih semangat dan produktivitas serta membuat mereka lebih terlibat dalam visi atau tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan visioner, misalnya, dapat menciptakan budaya kerja yang lebih dinamis dan terbuka terhadap perubahan. Pemimpin yang memiliki visi jangka panjang dan kemampuan beradaptasi dengan baik mampu menginspirasi karyawan untuk turut serta dalam upaya perubahan yang dibutuhkan perusahaan, seperti implementasi teknologi baru, restrukturisasi tim, atau perubahan budaya kerja.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku atau terlalu otoriter dapat menghambat perubahan di lingkungan kerja. Pemimpin yang tidak dapat menerima konsep-konsep yang baru atau tidak fleksibel dalam pendekatannya sering kali menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpastian di antara karyawan, sehingga karyawan cenderung enggan berinovasi atau berpartisipasi dalam inisiatif perubahan.

Lalu terdapat warna, kebersihan, aliran udara, pencahayaan, keamanan, kebisingan, musik, dan hubungan karyawan adalah beberapa elemen yang dapat memengaruhi lingkungan kerja. Ada dua kategori umum lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Semua tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam beberapa cara, bentuk, atau bentuk secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja fisik.
2. Semua situasi yang melibatkan interaksi di tempat kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja non-fisik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka, mendukung, dan berfokus pada kolaborasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang siap dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memerintah karyawan, tetapi juga membangun lingkungan yang sehat, produktif dan adaptif. Hal ini pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan yang terus berkembang.

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditetapkan. Lingkungan kerja yang produktif diciptakan oleh penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat, sementara penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak komunikatif dan tidak mendukung justru menurunkan motivasi karyawan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Studi ini juga menekankan pentingnya memilih gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong perubahan yang signifikan dan positif di lingkungan kerja perusahaan, mendorong inovasi, dan mendorong partisipasi.

Saran

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja, moral, dan produktivitas suatu organisasi. Seorang pemimpin diharuskan menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif. menyesuaikan pendekatan mereka dengan situasi dan kondisi karyawan. Fleksibilitas ini memungkinkan para pemimpin untuk merespon kebutuhan dan tantangan yang dihadapi karyawan secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Daftar Referensi

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *EDUMASPUL Jurnal Pendidikan, Vol.6-No. 1, year (2022), page 974-980.*
- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Managemen Journal, Volume 3 Nomor 2 (2024) 524-536.*
- Efendi, R. (2020, Juli). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hamidi. (2020, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, Vol.9, No 1 : 1-16, Maret 2020.*
- Ilyas, Y., & Amelia, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Zc. Assembling PT XYZ. *Journal of Management: INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vol 4 No 2 Tahun 2024 Page 3562-3571.*
- Jansen, D., Kojo, C., dan Dotulong, L.O.H. (2019) Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado *Jurnal EMBA Vol 7 No.3*
- JEMMA: *Jurnal of economic Management and Accounting*, 2(2), 45–52.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Andi, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 5(1) 585-591.
- Margono, B., Sholihat, I., & Sembiring, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Marisyah, F. (2022, Oktober). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen, Vol. 1 No 4 576-585.*
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.
- Rizky, M. (2022, Januari). Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Keputusan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 3, Issue 3.*
- Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Small and Medium Enterprises (SMEs), 14(2), 117–131.
<https://doi.org/10.35508/jom.v14i2.4603>
- Susanti, S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., & Septania, S. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.