

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UD. MEBEL MZ FURNITURE

¹Andriyanto, ²Alifian Nugraha

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
andriyanto9764@gmail.com , iandgraha@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify how leadership contributes to better employee performance at UD Mebel MZ Furniture, a furniture industrial company in Jember, Panti District. The research is qualitative and descriptive in nature. The method used for determining informants uses a purposive method, the informants in this study were chosen by researchers because they have competence in their field. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation. Data analysis methods include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. From the results of the interview, it can be concluded that the role of leadership in improving employee performance is very important, where leaders play a major role in increasing employee morale. Leadership is also very important in building human resources where leaders have their own ways of increasing human resources in their company.

Keywords: Leadership Role, Human Resources, Employee Performance.

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah untuk menentukan peran kepemimpinan. dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Mebel MZ Furniture, sebuah perusahaan industri mebel di Jember, Kecamatan Panti. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode *purposive* digunakan untuk menemukan informan. informan pada peneliti memilih penelitian ini karena memiliki kompetensi dibidangnya. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi. Metode analisis data termasuk pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sangat penting, dimana pemimpin menjadi peran utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan juga sangat penting dalam membangun sumber daya manusia dimana pemimpin memiliki cara sendiri-sendiri dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaannya

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2017:170), didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya untuk bekerja sama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah cara mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini dapat terjadi di mana saja dan dengan siapa pelakunya. Proses mempengaruhi ini biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan atau bawahan mereka.

Pemimpin sangat penting bagi kehidupan manusia karena mereka berfungsi sebagai pemberi perintah dan pengatur serta penunjuk arah bagi mereka yang mengikutinya. Ada beberapa teori mengemukakan tentang proses kepemimpinan. Ada yang mengemukakan pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat.

Kepemimpinan itu sendiri, suatu sifat atau tindakan suatu pemimpin dalam menjalankan suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, pemimpin dalam suatu perusahaan itu sendiri memiliki karakter sendiri-sendiri seperti, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan delegatif.

Pada hakikatnya pemimpin dan kepemimpinan ini tidak bisa dipisahkan dikarenakan mereka saling berhubungan satu dengan yang lain, pemimpin sendiri adalah pemangku jabatan tertinggi di suatu organisasi. Sedangkan Kepemimpinan itu sendiri perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain, ataupun seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi dengan aturan-aturan atau tata krama birokrasi.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia sebagian besar, apakah suatu perusahaan atau perusahaan akan berhasil atau gagal bergantung pada kepemimpinannya. Sangat penting untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi karena mereka nantinya yang akan bertanggung jawab atas kegagalan. Suatu perusahaan membutuhkan pimpinan yang dapat mengatur perusahaan yang efektif, yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi perilaku anggota atau karyawannya. Jadi, seseorang pemimpin suatu organisasi atau perusahaan akan diakui seorang pemimpin apabila dia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan karyawan ke arah tujuan perusahaan.

Dalam perusahaan, karyawan selalu tergantung kepada pemimpin. Bila seorang pemimpin tidak memiliki suatu kemampuan dalam memimpin suatu perusahaan, maka tugas-tugas yang dikerjakan akan berantakan. Begitu pun sebaliknya Apa bila seorang pimpinan mampu mengatur suatu organisasi atau perusahaan dengan baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

Adapun karyawan yang berada pada mebel MZ *Furniture* sekarang 10 orang karyawan pada bagian perakitan 5 orang sekaligus penanggung jawab dan pemotongan kain 5 orang juga dan penanggung jawab dan jam kerja para karyawan tidak tentu terkadang ada yang masuk jam 8 ada juga yang masuk jam 9 jam operasional pimpinan dan karyawan tidak tentu dan akhirnya menjadi masalah bagi perusahaan dan pimpinan.

Ada juga beberapa permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan dimana pemimpin tidak bisa menyusun budaya perusahaan yang kuat seperti bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu, di UD Mebel Mz *Furniture* masuk kerjanya tidak tepat waktu dimana karyawan terkadang masuk kerja jam 8 ada juga jam 9 dimana pimpinan kurang tegas dalam menentukan jam operasional kerjanya. Dan ada juga beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan, menurut Dessler (2011). Manajemen sumber daya manusia, menurut Mangkunegara (2015), adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir(2016), manajemen sumber daya manusia(MSDM) adalah proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, dan menjaga hubungan *artificial* sampai pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mendorong orang lain untuk berusaha untuk tujuan bersama, menurut Badeni (2014). Kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tindakan kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Menurut Harbani (2010), peran pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki banyak ciri, seperti;

1. Peran Pengambilan Keputusan: Pemimpin memiliki otoritas untuk membuat keputusan tentang bagaimana memperbaiki manajemen organisasi dan menemukan jalan ke depan. Oleh karena itu, Segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran organisasi harus diputuskan dengan kesepakatan melalui penilaian yang baik oleh pimpinan.
2. Tugas Mempengaruhi Pemimpin birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Dalam sebuah organisasi, peran pemimpin sangat penting karena akan menimbulkan rasa hormat dan meningkatkan kehormatan mereka.
3. Peran Motivasi: Peran ini dimaksudkan untuk memberikan insentif struktural kepada anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, para pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan insentif kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
mampu memberikan motivasi kepada anggota dalam melaksanakan tujuan organisasi.
4. Konflik: Konflik sendiri dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang negatif bisa juga positif karena konflik negatif bisa mengakibatkan perpecahan, dan sisi konflik positif sendiri dapat mengetahui masalah yang terjadi di sekitarnya dan dapat menguntungkan pihaknya.
5. Peran Informasional: Pemimpin melakukan dan meminta informasi kepada anggota dalam merumuskan tujuan organisasi dan memberikan informasi kepada mereka.

Gaya Kepemimpinan

Pendekatan perilaku berpendapat bahwa sikap dan tindakan seorang pemimpin menentukan keberhasilan atau kegagalan mereka (Sutarto, 2016). Bagaimana mereka bertindak, berkomunikasi, dan membuat keputusan, mendorong semangat bawahan, memberikan bimbingan, menegakkan disiplin, mengawasi pekerjaan bawahan, meminta laporan dari mereka, memimpin rapat, dan menegur kesalahan mereka, adalah beberapa contoh cara mereka bersikap dan bertindak.

Menurut Rivai (2011), Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Karyawan dalam suatu organisasi harus mampu menunjukkan kinerja yang produktif, jadi mereka harus produktif secara individu.

Menurut Sedarmayanti (2001), jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, ciri-ciri ini harus ditanamkan dalam diri mereka. Ada beberapa karakteristik yang dimiliki orang yang produktif, seperti:

1. Kepercayaan diri
Adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang akan dilakukan atau tugas yang di berikan pimpinan akan terlaksana dengan baik
2. Rasa tanggung jawab
Adalah dimana para karyawan menentukan sikap terhadap suatu perbuatan atau pekerjaan yang sudah ditentukan kepada dirinya adapun risiko yang akan didapat tergantung kepada pekerjaannya.
3. Mampu menyelesaikan persoalan
Dimana para karyawan harus bisa menyelesaikan persoalan yang terjadi kepada pekerjaan mereka dengan memikirkan dan mempertahankan beberapa solusi potensial.
4. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
Para karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri mereka masing-masing dimana tentang budaya, lingkungan dan lain-lain.
5. Memberi kontribusi.
Adalah karyawan diharapkan dapat memberikan masukan ide-ide mereka yang ada dibenak mereka tentang produk yang terbaru ataupun model produk baru.

METODOLOGI

Penelitian yang di gunakan yaitu deskriptif kualitatif dimana data yang diperoleh akan dikumpulkan dalam bentuk deskripsi atau gambaran tentang keadaan objek secara menyeluruh dan apa adanya berupa kata-kata lisan atau tulisan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Di dalam rancangan penelitian kualitatif, fokus kajian penelitian pokok soal yang hendak diteliti mengandung penjelasan mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dibahas secara mendalam. Penelitian ini difokuskan pada Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UD Mebel MZ *Furniture*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah karakter yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan atau jabatan yang tinggi. Kepercayaan atau jabatan yang tinggi tersebut digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam perusahaan atau organisasi. Jadi kepemimpinan adalah karakter seseorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan suatu pekerjaan Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah perusahaan.

UD Mebel Mz *Furniture* memiliki kepemimpinan yang karismatik di mana pemimpin tersebut memiliki kepribadian yang kuat, dan dapat mampu merubah arah pandang karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi. Seperti pernyataan informan yaitu Bapak Iqbal Ramadhan selaku pemimpin sekaligus pemilik usaha UD Mebel Mz *Furniture* :

“Di sini karyawan saya bukan hanya di ajarkan untuk menjadi karyawan saja, tetapi juga di ajarkan menjadi seseorang pengusaha seperti saya, karena kalau hanya menjadi karyawan kita sulit merubah ekonomi kita, mungkin hanya bertahan di situ-situ saja. Coba kita menjadi seseorang pengusaha kita bisa merubah ekonomi keluarga kita, nasib seseorang tidak ada yang tahu, kalau kita tidak mau mencoba berarti kita sudah gagal, kalau kita mencoba belum tentu, mungkin ada peluang walaupun kecil dan kalau

pun kita gagal setidaknya kita pernah mencobanya, tidak harus mati dulu sebelum perang.”

Sedangkan pemimpin di UD Mebel Mz *Furniture* sendiri memiliki kepemimpinan karismatik tetapi juga terkadang meminta masukan kepada karyawan. Seperti pernyataan informan Bapak Abdul Nasir selaku di bagian gudang dan promosi yaitu:

“Saya selaku karyawan yang sudah lumayan lama kurang lebih banyak tahu tentang Bapak Iqbal sendiri, dimana Bapak Iqbal sendiri memberikan banyak arahan kepada banyak karyawannya untuk tidak selalu menjadi karyawan. Dan menyuruh juga menjadi pengusaha, agar karyawannya juga merasakan memiliki usaha sendiri, walaupun memang menjadi pengusaha itu tidak mudah karena pengusaha yang bergerak di sektor mebel sendiri di kabupaten jember itu paling banyak di kecamatan panti dan kecamatan rambipuji jadi persaingan yang semakin ketat dan sulit. Dan Bapak Iqbal sendiri itu sering meminta saran kepada karyawannya terhadap produknya, seperti kayu yang dipakai, kain, ataupun desain yang kekinian, dan Bapak Iqbal pernah bilang kepada kami, pemimpin yang baik itu bukan pemimpin yang banyak karyawan tetapi pemimpin yang selalu memperhatikan seseorang karyawannya dari segi kesehatan dll.

Sedangkan kepemimpinan di UD Mebel Mz *Furniture* menurut pernyataan karyawan lain seperti menurut Bapak Ahmad Zaki selaku bagian pemotongan kain dan jahitan yaitu :

“Karakter kepemimpinan Bapak Iqbal sendiri itu tidak pernah menekan karyawannya tentang pekerjaan tetapi, selalu mengingatkan masing-masing janggung jawabnya terhadap pekerjaannya, dikarenakan Bapak Iqbal selalu mengingatkan bahwa tanggung jawab itu penting dimana setiap orang sudah di pasrahkan tugasnya masing-masing setiap hari harus selesai yang sudah disesuaikan. Jika terjadi suatu masalah seperti pemotongan kekecilan ataupun hal lainnya Bapak Iqbal tidak pernah marah hanya bilang coba ganti lagi kalau memang kain sudah tidak ada cari solusi lainnya, asal jangan panik santai saja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan UD Mebel Mz *Furniture* bagaimana karakter seseorang pemimpin yang ada di UD Mebel Mz *Furniture*, seperti yang sudah di jelaskan di atas, pemimpin memiliki karakter karismatik dimana pemimpinnya memiliki kepribadian yang sangat kuat dan mampu mengubah arah pandang karyawannya agar tidak selalu menjadi karyawan. Dan karakternya juga banyak yang disukai oleh karyawannya, walaupun banyak saran dari karyawan ataupun kritikan dari konsumen Bapak Iqbal Ramadhan sendiri sangat ramah dalam menanggapi semuanya, itu karena untuk kemajuan perusahaannya juga. Dan Bapak Iqbal Ramadhan pernah bilang bahwasanya kalau menjadi seseorang pemimpin harus juga memperhatikan karyawannya kenyamanan konsumennya juga, itu bisa memberikan nilai positif bagi perusahaan UD Mebel Mz *Furniture* dan pemimpinnya juga. Maka dari itu bisa membuat UD Mebel Mz *Furniture* bisa menjalin hubungan dengan konsumen dengan jangka panjang dan juga membuat kemajuan yang besar.

Kinerja Karyawan

Jadi kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja tim. Jadi, kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas hasil kerja, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi.

Di UD Mebel Mz *Furniture* sendiri memiliki tentang bagaimana menjadi karyawan yang mempunyai kualitas yang baik dan berkualitas, dan karyawan mampu memberikan nilai tambah pada produknya. Seperti pernyataan informan Bapak Iqbal Ramadhan selaku pemilik dan pemimpin UD Mebel Mz *Furniture* :

“Jadi karyawan di sini diberi pelatihan tanggung jawab masing-masing bagian karena agar mereka menjadi karyawan yang baik itu bukan hanya pintar

bicara tetapi menyelesaikan tanggung jawabnya sebelum waktu yang ditentukannya habis dan juga harus teladan. Dari hal kecil seperti ini saja bisa membuat karyawan menjadi lebih baik, mungkin ada karyawan yang bilang ini tekanan tetapi ini juga demi kubaikkan karyawan dan perusahaannya, kalau kinerjanya bagus otomatis sama pemimpin akan ditempatkan pada bagian khusus, anggap saja naik jabatan.

Sedangkan menurut informan pada bagian gudang dan promosi sendiri yang bernama Bapak Abdul Nasir :

“Yang di ajarkan Bapak Iqbal dimana menjadikan karyawan yang berkualitas yang lebih baik, dimana karyawan harus diberikan tanggung jawab masing-masing agar karyawan tidak bermalas-malasan, jika karyawan sudah diberikan tanggung jawab masing-masing dan diberikan waktu itu bisa merubah sifat rekan-rekan kerja itu bisa merubah pola bekerja mereka juga, tetapi harus juga memperhatikan kualitasnya juga.

Jadi hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan itu sendiri sangat penting, seperti di perusahaan UD Mebel MZ *Furniture* sendiri seperti memberikan target pembuatan produk, karena ini bisa merubah pola kerja mereka yang mengharuskan menyelesaikan produk yang sudah ditentukan tanggal dan waktunya. Secara tidak langsung karyawan ini bisa membuat keterampilan menjadi lebih baik lagi dan kemampuan yang meningkat dari waktu ke waktu, dan juga baik bagi perusahaan serta karyawannya, pola yang diubah secara terpaksa nanti itu menjadi suatu kebiasaan mereka.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UD Mebel MZ *Furniture*” dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sangat penting, dimana kepemimpinan menjadi peran utamanya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan juga sangat penting dalam membangun sumber daya manusia dimana pemimpin memiliki cara sendiri-sendiri dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaannya. Peran kepemimpinan yang sangat efektif di perusahaan UD Mebel Mz *Furniture* yang pertama pengambilan keputusan dimana peran ini sangat menentukan suatu tindakan yang di ambil langsung oleh pemimpin, dan yang kedua motivasi dimana karyawan yang rajin yang sesuai dengan pimpinan inginkan akan diberikan suatu hadiah ataupun bonus tertentu.

Selanjutnya kinerja karyawan sendiri juga sangat berpengaruh bagi perkembangan perusahaannya, dimana semua karyawan diberikan bimbingan dalam pekerjaannya yang nanti dapat membantu menaikkan skill karyawannya dalam pembuatan produk. Jadi dari kepemimpinan serta karyawan harus saling berpegangan agar perusahaan terus berkembang pesat, dimana pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan sangat penting dalam pembuatan produknya dan meningkatkan penjualannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada UD Mebel MZ *Furniture*, terdapat beberapa saran :

1. Bagi perusahaan : UD Mebel MZ *Furniture* disarankan untuk memperbanyak lagi pelatihan-pelatihan skill pembuatan produk, dan memperbanyak lagi pasar di luar kota-kota.

Untuk peneliti berikutnya, disarankan agar mereka melakukan penyelidikan lebih lanjut terhadap referensi yang relevan. Diakui bahwa skripsi ini masih memiliki kelemahan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa di masa depan, penelitian ini dapat dilakukan dengan ruang lingkup yang lebih khusus dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta Jakarta. 14–31.
- Dessler. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta.
- Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. *Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.