

## ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT ENEGIA TRANSMEDIA DI CABANG DPR RI

Muhamad Wimar Putra Wijaya<sup>1</sup>, Senen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> pmwimar@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01888@unpam.ac.id

### Abstract

*PT Energia Transmedia is a company that has been established since 2004, and is engaged in providing labor and supporting machines and vehicles. PT Energia Transmedia's customers consist of various sectors ranging from Government, BUMN and Private. Human Resources (HR) are a vital component in a company, because these individuals are able to carry out tasks, manage operations, and drive the company's progress. To maintain the quality of human resources, leadership style is an important factor in managing each employee to carry out their main tasks and functions in order to achieve company goals. The purpose of this research is to find out and how to analyze leadership styles in improving the effectiveness of performance and discipline of employees of PT Energia Transmedia, DPR RI branch. The type of research used in terms of the location of the data source includes case research and field research. This research approach uses descriptive qualitative. The research was conducted at PT Energia Transmedia using data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. The results of this research show that the leadership style applied by PT Energia Transmedia is an effective democratic leadership style involving clear and open communication. Leaders who are able to convey company goals, provide constructive feedback, and listen to input from employees can build mutual understanding and improve performance. So it can be concluded that the democratic leadership style has a positive impact on employee performance and discipline.*

*Key words: Leadership style, performance and employee discipline*

### Abstrak

PT Energia Transmedia merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2004, dan bergerak di bidang penyedia tenaga kerja berserta, mesin, dan kendaraan pendukungnya. Customer-customer PT Energia Transmedia terdiri dari berbagai sektor mulai dari Pemerintahan, BUMN, dan Swasta. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam sebuah perusahaan, karena individu-individu ini mampu menjalankan tugas, mengelola operasional, dan mendorong kemajuan perusahaan. Untuk menjaga kualitas SDM, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting untuk mengatur setiap karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan bagaimana analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektifitas kinerja dan kedisiplinan karyawan PT Energia Transmedia cabang DPR RI. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan. Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada PT Energia Transmedia dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang diterapkan PT Energia Transmedia yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang efektif melibatkan komunikasi yang jelas dan terbuka. Pemimpin yang mampu menyampaikan tujuan perusahaan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan masukan dari karyawan dapat membangun pemahaman bersama dan meningkatkan kinerja. Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan disiplin karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, dan disiplin karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam sebuah perusahaan, karena individu-individu ini mampu menjalankan tugas, mengelola operasional, dan mendorong kemajuan perusahaan. Dauly et al. (2017) menyatakan bahwa SDM memiliki peran penting sebagai penggerak utama yang memastikan kelancaran kinerja perusahaan. Manusia juga merupakan aset yang sangat potensial bagi perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola SDM mereka. SDM diharapkan dapat berkembang, meningkatkan kinerja, dan bersaing secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta mengembangkan potensi guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menjaga kualitas SDM, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting. Gaya kepemimpinan adalah pola yang dipilih oleh pemimpin berdasarkan kepribadian mereka, dengan pendekatan yang mampu mempengaruhi para pengikutnya. Rivai dan Mulyadi (2018:92) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk memotivasi stafnya agar target organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja optimal dari seluruh karyawan.

Kinerja karyawan adalah proses pencapaian tujuan perusahaan melalui pemberdayaan karyawan, di mana setiap karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Khan (2015), kinerja karyawan adalah usaha pencapaian target dari tiap individu. Jika target tercapai secara efektif, seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik.

Kinerja dibagi menjadi dua jenis: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mengacu pada efektivitas kerja di mana individu mengerjakan aktivitas yang berkontribusi langsung

terhadap permasalahan utama dalam organisasi. Sementara itu, kinerja kontekstual meliputi aktivitas yang tidak secara resmi menjadi bagian dari pekerjaan yang ditetapkan, namun membantu membentuk konteks sosial dan psikologis organisasi (Jangkinthong & Rurkkhum, 2012). Kinerja juga dikategorikan ke dalam lima elemen utama: merencanakan, memantau, mengembangkan, memberi rating, dan memberi penghargaan. Perencanaan berarti menetapkan tujuan, mengembangkan strategi, dan merinci tugas serta jadwal untuk mencapai tujuan tersebut. Pemantauan adalah fase di mana pencapaian tujuan dinilai untuk mengukur seberapa baik individu melaksanakan tugasnya.

Pengembangan adalah tahap di mana karyawan diharapkan untuk memperbaiki kinerja yang dinilai kurang memuaskan selama periode tertentu saat bekerja di perusahaan (Elnaga & Imran, 2013). Pemberian rating, menurut Ambar (2022), merupakan bagian dari evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Pemberian rating adalah tahap pengukuran terhadap kinerja karyawan yang diberikan berdasarkan pertimbangan matang perusahaan. Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pemberian penilaian atau hadiah terkait dengan kinerja karyawan tersebut. Menurut Wambrauw (2018), pemberian penghargaan atau reward dapat menjadikan seorang pegawai berkualitas dan kompeten dalam mengerjakan tugasnya.

Peneliti sering kali menemukan fenomena disekitar bahwa banyaknya pemimpin yang sangat dominan, seringkali mengambil keputusan atas pemikirannya sendiri tanpa mempertimbangkan masukan dari karyawan, tidak jarang yang menjadi alasan kurangnya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dikarenakan sikap pemimpin yang kurang peduli pada karyawan, otoriter, dan tidak pernah memberikan reward pada karyawannya.

Banyaknya fenomena disekitar bahwa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan regulasi yang telah di tetapkan perusahaan di karenakan pemimpin yang kurang peduli pada karyawannya. Kepemimpinan seperti ini dapat menyebabkan minimnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan. PT Energia Transmedia merupakan Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2004, dan bergerak dibidang penyedia tenaga kerja berserta alat, mesin, dan kendaraan pendukungnya. Customer-customer PT Energia Transmedia terdiri dari berbagai sektor mulai dari Pemerintahan, Bumn, dan Swasta. PT Energia Transmedia memiliki visi yaitu menjadi perusahaan Indonesia yang unggul dibidang general jasa, konstruksi dan perdagangan. Sementara misi dari PT Energia Transmedia yaitu;

1. Memberikan pelayanan jasa terbaik secara profesional dan tepat waktu
2. Meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten
3. Memberikan keselamat, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan
4. Memberikan untung yang maksimal bagi perusahaan dan mitra bisnis

Masalah yang kerap kali muncul di PT Energia Transmedia yaitu pengambilan keputusan pemimpin kurang tepat, hal ini terjadi dikarenakan pemimpin tidak mengetahui kondisi yang terjadi dilapangan seperti pemimpin tidak dapat menentukan skala prioritas dengan tepat.

Selain itu, kurangnya rasa loyalitas pada perusahaan oleh beberapa karyawan yang mengakibatkan kurangnya efektivitas kinerja dan kedisiplinan karyawan, dikarenakan pemimpin hanya mengutamakan komunikasi, dari pada melihat secara langsung apa yang terjadi dilapangan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ramadhan Rio Cahyo Saputro Novemeber 2020 Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Doremi Home Music Course Ponorogo adalah gaya kepemimpinan campuran, termasuk gaya kepemimpinan otokratik dan partisipatif. Dampak dari gaya kepemimpinan ini terlihat dari indikator

kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

M. Yakub Panjaitan Februari 2018 Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PD. Pembangunan Kota Medan adalah gaya kepemimpinan persuasif, yang berdampak positif pada kinerja pegawai

Irwan Syam Juni 2018 Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Jeneponto Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R Square = 0,449 dan nilai Sig = 0,000, menunjukkan bahwa 44,9% variasi kine

Rini Hapsah Sari Oktober 2019 Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Hero Tamo Mei 2017 Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi Di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kota Metro) Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kota Metro tidak optimal, karena realisasi antara target dan pencapaian kinerja belum maksimal.

Reza Hafikar Suardi 27 November 2017 Peran Pemimpin dalam meningkatkan Kinerja Pegawai studi kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN

Makassar Muhammad Najhan Noor Oktober 2019 Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin Hasil

penelitian gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan dengan cara musyawarah dan terkadang juga pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin bisa memberikan kharisma dan contoh kepada orang lain dengan kekuatan yang besar dalam memimpinya.

Ipnika Nurfasari Juli 2017 Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro) Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Metro Pusat serta untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan Camat Metro Pusat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

Nur Khoirun Ni'ariza Juli 2018 Analisis Gaya Kepemimpinan dan pemberian Kompensasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha) Hasil penelitian menunjukkan bahwa di kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara.

### 3. METODE PENELITIAN

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, meliputi:

#### 1. Reduksi Data

Memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksi, dan

mentransformasikan data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lokasi penelitian.

#### 2. Penyajian Data

Menyusun informasi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan, dalam bentuk matriks, grafik, jaringan, bagan, dll.

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Menggunakan metode induktif untuk menarik kesimpulan dari pernyataan atau fakta khusus menuju kesimpulan umum (Djunaidi Ghony, Fauzan Almansur, 2012: 307-310).

#### Pengecekan Keabsahan Data

##### a. Ketekunan/Keajegan Pengamatan

Mencari interpretasi secara konsisten dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif, membatasi pengaruh yang tidak dapat diperhitungkan, dan melakukan pengamatan rinci terhadap faktor-faktor menonjol

##### b. Triangulasi

Memanfaatkan sesuatu di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Teknik triangulasi meliputi:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan secara pribadi
- Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian sepanjang waktu
- Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang lain
- Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang terkait (Moleong, 2007: 324-331).

##### c. SWOT

Analisis SWOT adalah penilaian terhadap hasil identifikasi situasi, untuk menentukan apakah suatu kondisi dikategorikan sebagai kekuatan, kelemahan, peluang atau ancaman. Analisis SWOT merupakan bagian dari proses perencanaan. Hal utama yang ditekankan adalah bahwa dalam proses perencanaan tersebut, suatu institusi membutuhkan penilaian mengenai kondisi saat ini dan gambaran ke depan yang mempengaruhi proses pencapaian

tujuan institusi. Dengan analisa SWOT akan didapatkan karakteristik dari kekuatan utama, kekuatan tambahan, faktor netral, kelemahan utama dan kelemahan tambahan berdasarkan analisa lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan (Alma, dan Priansa, 2009:hal. 115-125).

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis situasi dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis sebagai berikut :

1. Kekuatan (Strengths) Merupakan sumber daya atau kapabilitas yang dikendalikan oleh perusahaan atau tersedia bagi perusahaan, yang membuatnya lebih unggul dibanding pesaingnya. Kekuatan ini berasal dari sumber daya dan kompetensi yang dimiliki perusahaan, meliputi sumber daya keuangan, citra, kepemimpinan pasar, hubungan dengan pembeli dan pemasok, serta faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi, seperti keterampilan dan produk yang membuatnya lebih kuat dibanding pesaing dalam memenuhi kebutuhan pasar.
2. Kelemahan (Weaknesses) adalah keterbatasan atau kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya atau kapabilitas perusahaan dibanding pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Keterbatasan dan kelemahan tersebut dapat terlihat pada sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang kurang diminati oleh konsumen atau calon pengguna, dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai. Kekuatan dan kelemahan internal merupakan aktivitas terkontrol organisasi yang dijalankan dengan baik atau buruk, mencakup manajemen, pemasaran, keuangan atau akuntansi, produksi, penelitian dan pengembangan, dan sebagainya.
3. Peluang (Opportunities) adalah situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan utama

merupakan salah satu sumber peluang. Identifikasi segmen pasar yang sebelumnya terlewatkan, perubahan dalam kondisi persaingan atau regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli atau pemasok dapat menjadi peluang bagi perusahaan.

4. Ancaman (Threats) adalah situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Masuknya pesaing baru, pertumbuhan pasar yang lambat, meningkatnya kekuatan tawar-menawar dari pembeli atau pemasok utama, perubahan teknologi, serta pembaruan regulasi dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan perusahaan. Kekuatan dan kelemahan merupakan faktor internal perusahaan, sedangkan peluang dan ancaman adalah faktor eksternal yang dihadapi perusahaan. Analisis SWOT merupakan instrumen yang ampuh dalam analisis strategi. Kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi perusahaan untuk memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang, sehingga berfungsi sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan dalam perusahaan dan menekan dampak ancaman yang timbul (Freddy Rangkuti, 2006).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti mendapat jawaban dari kelima Narasumber mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan kedisiplinan karyawan, peneliti membahas dengan cara menganalisis berdasarkan metode yang peneliti gunakan. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengalaman yang diperoleh para Narasumber, yang akan diuraikan menggunakan metode SWOT.

##### a. Strengths / Kekuatan

Citra kepemimpinan atasan atau gaya kepemimpinan sebagai sumber daya untuk mempertahankan kekuasaan sebagai bentuk pencegahan dalam mempertahankan kekuasaan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memiliki keunggulan dalam

melakukan kompetensi dengan perusahaan lain dalam hal ini perusahaan jasa menggunakan sumber daya manusia yang produktif yang dipicu dan di kontrol dengan adanya citra dari pemimpin sebagai pengawas agar kinerja yang baik dan produktif tetap terus berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan. Tapi meskipun begitu individu yang bekerja memiliki pandangan masing-masing terhadap gaya kepemimpinan, seperti yang dikatakan oleh Pak Aris.

“Baik mas, jadi kalau menurut saya kepemimpinan itu kan sama saja dengan bagaimana sikap individu untuk memimpin atau menjadi kepala dari suatu kelompok yang nantinya akan menjadi cerminan dan juga acuan dari tiap tindakan dari kelompok tersebut ya mas ya. Anggap lah contoh disini saya sebagai supervisor yang memimpin beberapa rekan rekan di tim saya disini ya mas (DPR) jadi kan saya juga harus mengkoordinir kerjanya rekan-rekan ikut bekerja bersama juga dengan mereka dan saya yang bertanggung jawab dengan semua hasil kerja dari rekan rekan yang ada disini.(Wawancara dengan Pak Aris, 21 September 2023).”

Membahas Gaya Kepemimpinan di perusahaan ini dari hari pertama sampai hari kedua peneliti disini ditemani oleh salah satu supervisor ini yaitu Pak Aris yang membantu dalam meperoleh data yang di butuhkan dilapangan, Pak Aris sebagai Supervisor juga terlihat sangat disegani sebagai pemimpin di perusahaan ini. Peneliti bisa mendapatkan kemudahan akses dalam mencari data karena sikap yang diambil oleh Pak Aris sebagai individu yang baik mau membantu jalannya pengumpulan data.

Pada hari ini juga peneliti dengan langsung melihat Pak Aris sebagai supervisor melakukan pekerjaan gardener yang dimana itu bukan pekerjaan utama dia saat ditanya dia hanya bilang

“ya bantu-bantu aja gapapa lah, sekalian lewat yang menjadi sebuah sikap kepemimpinan yang cukup disukai oleh rekan kerja gardener lainnya. Dan setelah selesai semuanya juga dari awal datang sampai akhir pengambilan data semua pekerja memberikan memperlakukan peneliti dengan baik dan

kooperatif dalam membantu pengambilan data.(Data Observasi Peneliti, 22 September 2023).”

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh salah satu Pekerja yang menjadi bawahan dari Pak Aris, yaitu Pak Nuryadi yang menjabat sebagai Gardener. Pak Nuryadi memberikan pendapat bahwa Pak Aris sebagai Pemimpin yang Memimpinnya memiliki Gaya Kepemimpinan yang menyenangkan dan cenderung menciptakan rasa nyaman bagi para pekerja lainnya.

“gimana ya haha, ya kalau menurut saya si gaya kepemimpinan ya cara orang mimpin ya. Jadi gimana orang bisa mimpin kita-kita yang dibawah ini kayak contoh aja kan mas wimar kemaren kesini sama pak aris tu ya, pak aris kan orangnya enak dia baik, tegas juga. Kita ya jadi bawahannya dia juga nyaman kerja sama dia, dia juga suka bantu kita juga gitu kalo mau apa terus juga ya dia mah enak si mas orangnya haha,paling kalo saya bilang mah kepemimpinan itu ya cara orang yang diatas mimpin yang dibawah si itu paling mas.( Wawancara dengan Nuryadi, 22 September 2023).”

Selain itu ada juga disini ada beberapa orang lainya sebagai pekerja yang juga saat ditanya terkait model gaya pemimpinan mereka memiliki kriterianya masing-masing seperti salah satunya Pak Djunaidi sebagai Site Manajer atau orang dengan jabatan paling tinggi di PT Energia Transmedia memberikan pandangan dan gaya kepemimpinannya yang dia terapkan selama ini.

“oke masalah satu masalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan itu biasanya disebut oleh kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk menjalankan suatu pekerjaan atau perintah yang di tugaskan oleh seseorang... kalau gaya kepemimpinan saya yg saya terapkan di area dpr khususnya, gaya kepemimpinan seorang yg demoktatis atau demokrasi jadi bebas kita merangkul seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah (Wawancara Dengan Pak Djunaidi, 22 September 2023).”

Peneliti menanyakan kembali apa alasan dari Pak Djunaidi menerapkan metode

atau gaya kepemimpinan tersebut, lalu Narasumber Menjawab.

“nah kalau untuk pertanyaan yg ketiga biasanya gini kenapa saya terapkan gaya kepemimpinan domkratis agar penyelesaian suatu masalah antara pemimpinan dan anak buah itu dapat diselesaikan dengan cara musyawarah dan untuk mufakat, jadi tidak ada perselisihan diantara kedua belah pihak baik pemimpin maupun bawahan ataupun user (Wawancara Dengan Pak Djunaidi, 22 September 2023).”

Pernyataan ini juga divalidasi oleh Pak Aris sebagai bawahan dari Pak Djunaidi terkait dari Gaya Kepemimpinan Pak Djunaidi yang demokratis dan sifat dari kepemimpinan dari Pak Djunaidi juga bukan lah hal yang dia dapatkan sejak dia lahir, melainkan bentuk dari proses yang telah dilewatinya dengan banyaknya pengalaman yang telah dia lalui.

“ya kalau mereka mah baik, pak Djunaidi baik ya hampir semua si mas, karena kan disini kita sejauh ini seperti keluarga aja si kerjanya kita kan juga ada aktivitas outing juga tiap tahun ya kepuncak ya kemana jadi memang ga kaku lah bahasanya antara satu sama lain. Saling menghormati intinya (Wawancara dengan Pak Aris, 21 September 2023).”

Pandangan terhadap gaya kepimpinan ini juga hampir sama dengan beberapa jawaban yang disampaikan oleh narasumber lain. Mba Firda memiliki jawaban yang hampir sama dengan Pak Djunaidi terkait gaya kepemimpinan dan Pak Ihcsan memiliki sedikit pandangannya sendiri yang sedikit berbeda, hal ini juga di pengaruhi oleh banyak faktor dimasa lalu yang akhirnya menjadi suatu harapan yang menampakan bayangan terkait sosok ideal dari Gaya Kepemimpinan yang diharapkan masing-masing individu.

“oke terimakasih mas wimar, menurut aku pribadi gaya kepemimpinan itu merupakan dimana seorang pemimpin memerintahkan atau mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaannya... menurut mba firda apa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan anda saat ini?... hhhhhmmm menurut aku gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini gaya kepemimpinan yang demokratis

karena atasan aku selalu menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan dengan baik, bahkan menerima pendapat atau pun masukan dari bawahnya.(Wawancara dengan Mba Firda, 22 September 2023).”

“Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang dalam memimpin atau memberikan pengaruh kepada suatu organisasi atau perusahaan.Hal-hal tersebut dipengaruhi oleh sistem perusahaan, jumlah anggota dan karakter setiap anggota, serta tujuan yang ingin dicapai. Namun, pemimpin yang baik tentunya bisa merangkul setiap orang yang ada di dalam kelompoknya untuk menciptakan kerja sama yang solid...Menurut anda apa gaya kepemimpinan atasan anda saat ini...Saat ini perusahaan saya menerapkan kepemimpinan yang diplomatis dan menghargai pendapat para anggota perusahaannya. (Wawancara dengan Pakk Ihcsan, 22 September 2023).”

Namun dapat disesuaikan dengan Teori Perilaku yang berfokus terhadap interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, dimana pengikut disini menganalisis dan memiliki harapan tentang sosok pemimpin yang mengutamakan interaksi antara para pekerja yang manusiawi. Dengan begitu akan adanya kemudahan yang didapatkan juga saat melakukan tugas, oleh karena itu secara mudah sosok pemimpin yang ideal merupakan pemimpin yang membantu memudahkan akses untuk bekerja.

“Dalam kehidupan perusahaan saya berharap bisa mendapatkan kepemimpinan yang visioner dan demokratis. Karena dengan gaya kepemimpinan tersebut maka akan adanya kemampuan yang kuat untuk mendorong kemajuan dan membawa perubahan dengan menginspirasi bawahannya dan dipercaya dengan banyak ide-ide barunya. Menurut saya, jenis kepemimpinan ini sangat dibutuhkan untuk organisasi kecil yang sedang tumbuh cepat, atau organisasi besar yang mengalami restrukturisasi.(Wawancara dengan Pak Ihcsan, 22 September 2023).”

“ya pemimpin yang ideal gimana ya haha, kalau menurut saya si pemimpin yang ideal sederhananya yang demokratis terus bisa tau kesulitan yang lagi di hadapin rekan-rekan

tu seperti apa karena kan kalau begitu kita juga disini dapat kenyamanan juga yakan?...iya pak betul...nah kayak mas wimar deh coba, mending gaji besar nih tapi bosnya ga ngenakin, atau gaji cukup tapi bosnya itu perhatian sama mas wimar?...ya mending kedua si pak haha, kerjanya juga lebih nyaman...nah iya kita juga berharapnya begitu untuk sekarang sudah alhamdulillah sudah bisa di bilang cukup ideal lah para pemimpin di perusahaan ini, jadi untuk kita juga kerjanya nyaman.(Wawancara dengan Pak Aris, 22 September 2023).”

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang berkaitan terhadap Disiplin dan Efektivitas Kerja dari para pekerja disuatu perusahaan tertentu, adanya sifat dari pemimpin yang mengubah perilaku para pekerja yang dipimpinya memberikan hasil yang berbeda-beda. Humanis atau memilih lebih tegas akan memberikan hasil yang berbeda, keadaan yang dirasakan pekerja apakah mereka merasa nyaman atau tertekan yang membuat pola kerja mereka berbeda dan tingkat disiplin yang relatif berubah.

b. Weakness / Kelemahan

Bentuk kelemahan dari perusahaan jasa terdapat pada pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, perusahaan relatif akan berkaca dengan pesaing sebagai bentuk refleksi untuk mengoreksi kesalahan yang ada pada kinerja persuhannya. Perusahaan biasanya akan merefleksikan tentang apa yang ada dan tidak mereka miliki dengan perbandingan pesaing perusahaan, namun hal terpenting yang dilakukan PT Energia Transmedia untuk terus mempertahankan kinerja pekerjaannya dengan cara menjaga kenyamanan dan citra baik yang sudah terbentuk kepada pelanggan yang menggunakan jasa mereka.

“ya kalau itu ada saja karena kan kita sebagai pemimpin mikirin bagaimana caranya agar nanti semua pekerja yang ada di bawah naungan kita bisa bekerja sesuai yang kita harapkan ya mas, dan memang kesulitannya pasti ada aja yang satu atau dua orang entah dia lagi dateng capeknya karena faktor cuaca diluar, dan ada aja satu dua orang yang kurang loyalitas pada perusahaan. Tapi yaa Namanya pemimpin itu jadi rintangan tersendiri mas

wimar haha kalau masalah kita tidak ada masalah atau hambatan yang begitu berarti ya mas, yang ada anak anak semakin lebih baik dari segi kinerja dan kedisiplinan, karena juga perusahaan akan memberikan penghargaan seperti diikuti sertakan dalam pelatihan yang bersertifikat, terus ke apa namanya yg kedua penghargaan berupa misalnya ada poin poin yang bisa si karyawan itu diangkat jabatannya atau leadernya. Masalah dan hambatan untuk saat ini selama 3 tahun saya disini saya tidak ada masalah untuk menerapkan demokratis, yang ada karyawan lebih senang untuk menerapkan gaya kepemimpinan saya ini (Wawancara Pak Djunaidi, 22 September 2023)”

Dengan begitu perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk mempersempit kelemahan yang ada pada perusahaan itu sendiri, akhirnya kekuatan dan kelemahan internal menjadi suatu aktivitas yang terkontrol. Hambatan dalam melakukan kegiatan pengawasan menggunakan kepemimpinan dalam hal ini adalah pandangan terkait gaya kepemimpinan dari tiap individu seperti yang sudah di jelaskan sebelumnya diatas, dengan adanya perbedaan ini bisa jadi hasil yang ada malah tidak produktif seperti yang di rencanakan sesuai dengan strategi yang sudah di rencanakan sebelumnya, pada hal ini salah satu pekerja yang ada di perusahaan tidak menjadi disiplin dan bekerja dengan seharusnya.

c. Opportunities / Peluang

Peluang merupakan situasi utama yang memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam konteks gaya kepemimpinan saat seorang pemimpin yang dimaksud dapat mengontrol kinerja terus bisa berjalan dengan baik sehingga memberikan hasil yang baik dan produktif sesuai dengan harapan pelanggan, secara tidak langsung akan memberikan keuntungan melalui promosi karna keberhasilan yang telah dilakukan sebelumnya dalam menjalankan tugas.

“jadi kalau untuk karyawan sendirikan dampaknya ya itu kembali lagi ke karyawan dampaknya itu lebih positif gitu kan, tapi untuk perusahaan ya mungkin dampaknya tidak ada dampak yg negatif bahkan kita juga

disini udah tahun ketiga ini mas dari tahun 2021 sampe sekarang (2023) jadi ya kalau dibilang peluang pun ikut memperbesar, bahkan kita juga dapet rekomendasi dari sini ketempat yang lain. Dan kebetulan juga sampe sekarang belum pernah ada complain atau laporan tentang anak-anak (pekerja PT. Energia Transmedia) jadi kayaknya si ya orang disini juga suka sama kita, kita juga bangun komunikasi yang baik juga sama orang disini jadi saya rasa ya jelas banyak positifnya dari cara kitanya juga dampak positif untuk perusahaan jadi lebih lebih dikenal gaya kepemimpinan seseorang yang diterapkan oleh PT.Energia ini lebih baik gitu, tertimbang dampak negatif lah ya jadi kebanyakan positif (Wawancara Pak Djunaedi, 22 September 2023).”

Perusahaan disini yaitu PT. Energia Transmedia menjalankan kontrak bisnis dengan pelanggan yaitu manajemen pengolaan gedung dan lingkungan DPR-RI sebagai perusahaan yang melakukan perawatan lingkungan DPR-RI sudah mendapatkan kesepakatan sebanyak dua kali periode 2021-2022 dan 2022-2023, dengan terpilihnya PT. Energia Transmedia dua kali dalam melakukan kesepakatan menjadi bukti bahwa kekuatan dari gaya kepemimpinan yang digunakan sebagai strategi untuk bersaing dengan perusahaan lain berguna dan efektif, dengan begitu efeknya akan berasa dan berkepanjangan untuk perusahaan dimana mendatang karena terjalinnya kerjasama yang baik antara PT. Energia Transmedia sebagai penyedia jasa dan pengelolaan gedung DPR-RI sebagai pelanggan.

d. Treath / Ancaman

Dalam hal ini ancaman bisa jadi hal yang menguntukan dalam lingkungan suatu perusahaan ancaman yang dimaksud adalah persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan sebagai vendor untuk menjadi pemasok kebutuhan bagi suatu perusahaan. Persaingan antar vendor dalam melakukan negoisasi untuk mendapatkan kesepakatan yang diinginkan tadi menjadi bentuk halangan tersendiri, persaingan ini akhirnya menekan perusahaan untuk lebih

produktif dalam melakukan inovasi agar perusahaan terus berkembang.

“sebenarnya ada mas kalau dibilang perusahaan lain yang sekiranya mirip kinerjanya atau mungkin lebih baik dari kita, salah satunya PT Eka Mega Cipta yang belakangan ini juga lagi bagus lah namanya di bidang jasa yang sama kaya kita. Jadi kalau di bilang itu menjadi saingan yang berat ya memang, karena kan akhirnya nanti jadi di perhitungkan juga mas untuk kedepannya. (Wawancara Pak Djunaedi, 22 September 2023)”

Dengan adanya pesaing yang diperhitungkan oleh perusahaan akhirnya juga mendorong untuk terus menciptakan strategi yang inovatif hingga persaingan yang ada dari perusahaan yang ada di daftar calon pemasok untuk menjadi perusahaan yang menyediakan jasa berhasil mendapatkan kesepakatan yang diinginkan, dan dalam hal ini PT Energia Transmedia berhasil mendapatkan dua kali kesepakatan pada tahun periode 2021-2022 dan 2022-2023. Untuk mempertahankan keberhasilan sebagai pemegang kesepakatan yang diperebutkan tadi citra kepemimpinan merupakan bentuk media yang di gunakan sebagai oponen penting dalam terciptanya kesejahteraan bagi perusahaan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada PT.Energia Transmedia di Cabang DPR RI maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Gaya Kepemimpinan PT. Energia Transmedia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan di Cabang DPR RI menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari pemimpin menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun user, bahkan pemimpin tidak segan menerima pendapat dan masukan yang datang dari bawahannya. Gaya kepemimpinan ini memiliki dampak positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menginspirasi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka
- b. Dampak gaya kepemimpinan PT. Energia Transmedia Dalam Meningkatkan Efektivitas

dan Kedisiplinan Karyawan di Cabang DPR RI dapat dilihat dari pernyataan bahwa tidak adanya komplain dari user, berhasil memenangkan tender selama 3 tahun di DPR RI, dan adanya peluang rekomendasi untuk mengisi di tender di lokasi yang lain, bisa dikatakan efektivitas kinerja dan kedisiplinan karyawan sudah baik, namun yang perlu ditingkatkan rasa loyalitas untuk beberapa karyawan agar hasil kinerja dan kedisiplinan karyawan dapat semakin membaik..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdillah, & Hidayat, R. (2019). Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, Dan Aplikasinya. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- [2] Abdullah, A. R. (2019). Capailah Prestasimu. Guepedia Publisher.
- [3] Agus, D. (2013). Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada.
- [4] Ambar. (2017). 20 Pengertian Media Sosial Menurut Para Ahli. Pakarkomunikasi.Com. <https://Pakarkomunikasi.Com/Pengertian-Media-Sosial-Menurut-Para-Ahli>
- [5] Alma, B., & Priansa, D. J. BAB I PENDAHULUAN.
- [6] Ardana, P. D. H. (2017). Undang-Undang Air No. 7 Tahun 2004 Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Air. -.
- [7] Coulter, S. P. R., & M. (2019). Management. Pearson.
- [8] Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- [9] Djunaidi Ghony, M., & Aimanshur, F. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Ar-Ruzz Media.
- [10] Dharma, S. (2004). Tantangan Manajemen Kinerja. Manaj. Kinerja Keuang, (1), 1-57.
- [11] Dwi Wijayanti, V., & Susilo Wibowo, T. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. Majalah Ekonomi, 25(1), 1-7.
- [12] Edy, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- [13] Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect Of Training On Employee Performance. International Journal Of Recent Technology And Engineering, 5(4), 137-147. <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/234624593.Pdf>
- [14] Fattah, A. H. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Elmaterra.
- [15] Freddy, R. (2006). Teknik Mengukur Dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. PT Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFPE.
- [17] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [18] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [19] Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [20] Hery. (2019). Manajemen Kinerja. PT Grasindo.
- [21] Hutahaeon, W. S. (2021). TEORI KEPEMIMPINAN. Ahlimedia Book.
- [22] Hutahayan, B. (2020). Kepemimpinan, Teori Dan Praktik. Deepublish.
- [23] Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review Of Literature. Silpakorn University Journal Of Social Sciences, Humanities, And Arts, 12(2), 115-127. <https://Doi.Org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- [24] Lickona, T. (2013). Pendidikan Karakter: Panduan Lengkap Mendidik Siswa Menjadi Pintar Dan Baik. Nusa Media.
- [25] Mangkunegara, A. . A. P. (2018). Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- [26] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- [27] Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.