

Gaya Kepemimpinan di CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan

Angel Lathersya¹, Dewi Anggraini^{2*}, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat³, Cindy⁴, Anggia Arif²

^{1,2}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

^{4,5}Program Studi Manajemen Pemasaran internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹angellathersya8@gmail.com, ^{2*}dewifar.27@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Adapun yang menjadi tujuan utama dalam menjalankan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diberikan oleh CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan wawancara terstruktur. Objek penelitian ini adalah karyawan CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan yang berjumlah 6 (enam) informan. Metode analisa data yang digunakan penulis adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber. Temuan yang didapat penulis berdasarkan indikator gaya kepemimpinan) adalah: pemimpin CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yaitu pemimpin yang dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin. Pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada bawahannya. Bukan hanya itu, pemimpin juga kurang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengambil keputusan dan memberikan instruksi secara memerintah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan [2]. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beranekaragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai motivasi kerjanya bahkan melampaui tujuan organisasi. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan, karena Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya [3]. Gaya dari setiap pemimpin berbeda-beda tetapi semua itu terfokus pada satu titik yaitu cara dia memberi perintah, memberikan tugas, cara membuat keputusan, dan lain-lainnya. Gaya berkomunikasi pemimpin beraneka ragam tetapi tidak luput dari gaya kepemimpinan tersebut [4]. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan.

CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport terletak di Jalan Pancing I No.42 Martubung, kota Medan Sumatera Utara. Jumlah karyawan di CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport adalah 20 orang, termasuk dengan direktur, manager, supervisor, staff, supir, kepala gudang dan security. Sudah berdiri sejak Oktober 2015 dan sudah memiliki banyak pelanggan yang tersebar sampai keluar kota. Dalam sebuah perusahaan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pemimpin sangatlah dibutuhkan agar terciptanya suatu kerja sama yang seimbang dan berkesinambungan. Meskipun termasuk perusahaan besar, CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport memiliki masalah dalam gaya kepemimpinan yang telah penulis amati dari bulan Januari 2021 – Juli

2021 yaitu penulis menemukan masalah dalam setiap pengambilan keputusan yang diambil hanya oleh pemimpin sendiri. Dilihat dari rapat yang dilakukan di perusahaan pada setiap minggunya, pemimpin tidak meminta saran kepada karyawan dan hanya focus pada keinginan pemimpin dan mengabaikan masalah yang ada pada karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif [5]. Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah deskriptif. Ciri dari deskriptif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto atau videotape, dokumen pribadi catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya [6]. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif karena penulis menggambarkan kondisi apa yang terjadi pada CV. Armada Sejahtera Transport Medan khususnya dalam gaya kepemimpinan pemimpinnya. Dalam penelitian ini, sumber data primer penelitian adalah sejumlah narasumber yang diwawancarai yaitu karyawan CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan yang menjadi informan penelitian sedangkan sumber data sekundernya adalah sejumlah buku-buku teoritis sebagai referensi penulis untuk melakukan penelitian. Kualitatif deskriptif penelitian yang dilakukan hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun antar variabelnya [7]. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui metode wawancara terstruktur. Iskandar menyatakan wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, berdasarkan masalah yang akan diteliti [8]. Dalam menentukan sampel sumber data, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, sampling purposif adalah pertimbangan yang cermat dan strategis dari peneliti dalam menentukan kasus-kasusnya untuk dimasukkan ke dalam sampel [9]. dimana sumber data yang dipilih adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 4 tahun karena dinilai lebih memahami sifat pimpinan dan juga mereka bersedia untuk diwawancarai. Berdasarkan kriteria ini diperoleh informan sebanyak 8 orang. kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berubah deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebenarnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber karena penulis menggunakan wawancara terhadap sejumlah sumber untuk mengecek kredibilitas data. Triangulasi sumber berfungsi untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber [10].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kesimpulan wawancara yang telah dipaparkan, penulis memperoleh temuan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport. Adapun 3 temuan yaitu sebagai berikut: 1. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa kekuasaan dan wewenang terbesar berada pada atasan, pemimpin/atasan dalam mengambil keputusan jarang melibatkan karyawan dan cenderung hanya keputusan sendiri. 2. Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara *persuasive*, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa pemimpin/atasan memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas namun tidak memberikan motivasi kepada karyawannya dan jarang meminta saran atau ide pada karyawan. 3. Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa atasan tidak memberikan kebebasan pada karyawan dalam menjalankan tugas dan biasanya memberikan perintah/arahan, atasan mengatur karyawannya dalam menjalankan tugas dan membuat peraturan-peraturan. Atasan biasanya menyuruh rekan kerja yang lain mengerjakan pekerjaan karyawan yang sedang cuti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang telah didapatkan, adapun kesimpulan yang ditarik oleh penulis adalah pemimpin CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yaitu pemimpin yang dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin CV. Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan yang kurang mau mendengarkan saran, pendapat serta ide-ide daribawahannya. Pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada bawahannya. Bukan hanya itu, pemimpin juga kurang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengambil keputusan dan memberikan instruksi secara memerintah. Tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor, tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pemimpin dan situasi yang ada.

REFERENCES

- [1] Fajrin dan Susilo, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Istiqomah," *J. Adm. Bisnis*, vol. 61, no. 4, pp. 117–124, 2018.
- [2] M. A. Rajak, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 4, no. 3, pp. 251–261, 2021, doi: 10.32493/frkm.v4i3.11062.
- [3] T. Kansaki, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, and E. S. Ciamas, "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)," *Arbitr. J. Econ. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 46–50, 2021.
- [4] V. Leonardo, A. Arwin, Y. Yuliana, F. A. M. Hutabarat, and F. Sulaiman, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 466–470.
- [5] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif," *Bandung Alf*. 2017.
- [6] P. D. L. J. Moleong and M.A., *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revi. Bandung, 2017.
- [7] M. Kesumaningrum, W. P. Lan, F. Sulaiman, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 416–418.
- [8] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] F. A. M. Hutabarat and N. Nugroho, "Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)," vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.
- [10] B. Benny, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, S. Supriyanto, and A. Arwin, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 251–254.