



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT. VETCO GRAY INDONESIA

Henri Zen¹⁾, T. Munzir²⁾

E-mail: munzir@yahoo.com (correspondent author)²

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info Artikel

Diserahkan Nop 2020
Diterima Des 2020
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:
Gaya Kepemimpinan,
Kinerja Karyawan

Keywords:
Leadership Style,
Employee
Performance

Abstrak

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dan menjadi salah satu faktor penunjang bagi kinerja suatu organisasi. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif dimana pengaruh dan peran pimpinan bisa mengolah sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Vetco Gray Indonesia, Batam. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Manajer Pengadaan PT. Vetco Gray Indonesia menggunakan pendekatan kepemimpinan partisipatif, dimana pemimpin berusaha untuk mendorong dan memfasilitasi karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract

Style of Leadership is very influential, and it be the one of the supporting factors for organization performance. The effectiveness of leadership style is needed to influence and manage human resources in organization to achieve their goals and objectives. This study aims to determine the effect of leadership style in improving employee performance in Procurement Department at PT. Vetco Gray Indonesia, Batam. This research is a qualitative descriptive study that uses primary and secondary data, with data collection techniques such as interviews, observation, and documentation. The leadership style applied by the Procurement Manager at PT. Vetco Gray Indonesia uses a participatory leadership approach, the leader seeks to encourage and facilitate employees to participate in making decisions. The results of the study indicate that the leadership style significantly influences employee performance

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dalam lingkup perencanaan, strategi, pengambilan keputusan/kebijakan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain (Danang dan Burhanudin, 2011). Peran pemimpin dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sebagai figur yang dapat memengaruhi anggota tim dalam mencapai keberhasilan pencapaian target kinerja secara individu, departemen, dan organisasi keseluruhan.

PT. Vetco Gray Indonesia adalah perusahaan manufaktur dan fabrikasi berskala global dibawah entitas perusahaan korporasi Baker Hughes, yang memiliki beberapa cabang usaha di negara lain. Sistem organisasi Departemen Pengadaan (Procurement) mencakup organisasi global, dimana dalam keseharian selain mendukung pengadaan material supply bagi rantai produksi di Batam, juga mendukung rantai produksi di Singapura dan Inggris. Hal ini memerlukan pendelegasian tugas dan jam kerja yang fleksibel guna mendukung beberapa lokasi dengan zona waktu yang berbeda. Sehingga Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat berperan dalam mengkoordinasi, memotivasi, dan mempengaruhi kinerja anggota tim-nya.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dalam memberikan dorongan, motivasi, dan arahan kepada anggota guna meningkatkan kinerja tim departemen pengadaan, maka pimpinan harus mengetahui perilaku, sikap, nilai, norma seperti apa yang akan digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim-nya menuju pencapaian sasaran dan tujuan di PT. Vetco Gray Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirasa perlu melakukan kajian penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Vetco Gray Indonesia”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menyangkut penanganan perubahan. Para pemimpin menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya, (Fahtras, 2017). Menurut Pusparini (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sutrisno (2016) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: Cara memberi perintah, Cara memberikan tugas, Cara berkomunikasi, Cara membuat keputusan, Cara mendorong semangat bawahan, Cara memberikan bimbingan, Cara menegakkan disiplin, Cara mengawasi pekerjaan bawahan, Cara meminta laporan dari bawahan, Cara memimpin rapat, Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Kepemimpinan sebagai upaya dalam mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung ataupun tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh sebab itu semua hubungan personal merupakan upaya kepemimpinan. Pentingnya komunikasi tersebut, ketepatan dan kejelasan berkomunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa teori mengenai Gaya Kepemimpinan, diantaranya: (a) Teori Kepemimpinan Partisipatif. Dalam teori kepemimpinan partisipatif, pemimpin berusaha untuk mendorong dan memfasilitasi orang lain agar berpartisipasi dalam membuat suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan aspek-aspek yang sering disebut sebagai pengambilan keputusan bersama, konsultasi, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis, (Danang dan Burhanudin, 2011). (b) Teori Kontingensi. Teori kontingensi menganggap bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok (group task situation) dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Dengan perkataan lain, menurut Fiedler, seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat daripada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya.

Teori Kepemimpinan Hersey dan Blanchard

Hersey dan Blanchard menggunakan studi Ohio State University untuk mengembangkan empat gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh manajer. (Danang dan Burhanudin, 2011). Empat gaya kepemimpinan tersebut adalah;

- 1) Telling (S1). Pemimpin menetapkan peran yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dan memerintahkan para pengikutnya mengenai apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas tersebut
- 2) Selling (S2). Pemimpin memberikan instruksi terstruktur kepada pengikut, tetapi juga memberikan dukungan/supportive.
- 3) Participating (S3). Pemimpin dan para pengikutnya membuat keputusan bersama-sama mengenai bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas yang berkualitas
- 4) Delegating (S4). Pemimpin tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik atau dukungan pribadi kepada para pengikutnya

Kinerja Karyawan

Pendapat para ahli mengenai definisi kinerja memiliki beberapa sudut pandang yang berbeda. Menurut Rafiq (2019), Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, (Noor, 2013).

Sedangkan penilai kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja ada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan, (Subekhi dan Jauhar, 2012). Penilaian Kinerja mencakup: Perbaikan kinerja, Pengembangan karyawan, Kepuasan karyawan, Keputusan kompensasi, Ketrampilan berkomunikasi

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Hidayat (2011) yang menjelaskan bahwa penelitian metode deskriptif adalah sebuah penelitian yang lebih luas dalam penggunaan data-datanya. Maksud “luas” dalam hal ini artinya lebih condong pada analisa yang panjang dari ujung awal sampai akhir. Peneliti yang memutuskan untuk melakukan penelitian dengan metode deskriptif kemudian dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat. Yakni dari segi teori maupun ketika sudah terjun langsung di lapangan.

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian mengambil lokasi di PT. Vetco Gray Indonesia, Batam.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang didapat langsung di lapangan yaitu dengan melakukan wawancara dengan Manajer Departemen Pengadaan PT. Vetco Gray Indonesia, Batam. Data sekunder yang digunakan adalah data yang diperoleh dari pustaka yaitu sumber-sumber bacaan dari buku-buku, jurnal, dan website yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajer Pengadaan (Procurement) pada PT. Vetco Gray Indonesia, memosisikan anggota tim tidak hanya sebagai bawahan, melainkan sebagai partner kerja (partnership) dalam pelaksanaan tugasnya. Manajer mengondisikan anggota tim untuk tidak hanya selalu siap saat didelegasikan berupa penugasan tetapi memiliki sikap tanggung jawab dan ownership dalam merealisasikan penugasan yang bersifat global dalam menunjang seluruh kegiatan material supply di berbagai lokasi produksi.

Manajer mengemukakan tentang peran pemimpin (leader) dalam hal pengawasan (controlling), evaluasi, mengarahkan pencarian solusi, dan pengembangan tim secara efektif dan efisien. Hal tersebut tidak lepas dari kesuksesan dalam berkomunikasi secara intens dan berkala guna mencapai tujuan dan parameter pencapaian kinerja tim.

Proses pengarahan selalu mengondisikan anggota tim untuk mengemukakan ide dan gagasan yang inovatif serta memberikan ruang dalam menggali potensi anggota tim guna melakukan perbaikan dalam menjalankan tugasnya. Manajer sangat berperan dalam memberikan inspirasi dan pengawalan untuk menghasilkan solusi atas setiap tantangan individu maupun tim. Hal ini menjadi pemicu (trigger) dalam hal menumbuhkan antusiasme dalam bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan tim yang berkualitas dan menghasilkan kinerja terbaik dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) pada PT. Vetco Gray Indonesia menggunakan pendekatan Kepemimpinan

partisipatif, dimana Manajer berusaha untuk mendorong dan memfasilitasi karyawan agar berpartisipasi dalam membuat suatu keputusan.

Merujuk pada Teori Hersey dan Blanchard, maka gaya kepemimpinan Manajer lebih mengarah pada gaya kepemimpinan Selling (S2), dimana Manajer memberikan instruksi terstruktur kepada anggota tim, serta memberikan dukungan (supportive); participating, manajer dan anggota tim saat membuat keputusan bersama-sama mengenai cara kerja terbaik dalam menyelesaikan tugas secara berkualitas; delegating, manajer tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik atau dukungan pribadi kepada para anggota tim.

Kinerja Karyawan

Penerapan gaya kepemimpinan Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) pada PT. Vetco Gray Indonesia, menghasilkan kinerja karyawan pada level terpenuhinya indikator kinerja yang telah ditargetkan, secara kuantitas dan kualitas kerja dalam mendukung aktivitas pengadaan material untuk mendukung beberapa lokasi produksi.

Meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti pencapaian batas waktu (deadline) dari beberapa anggota tim, kedisiplinan dalam menyikapi waktu kerja, pelaporan hasil kerja, serta kolaborasi antar sesama rekan tim. Manajer telah melakukan upaya pengawasan dan memberikan arahan bagaimana hal tersebut dapat diperbaiki, dimana Manajer memberikan ruang kepada anggota tim untuk melakukan analisa dan rencana perbaikan serta memfasilitasi beberapa pelatihan (training) sesuai kebutuhan rencana perbaikan yang diusulkan anggota tim.

Manajer akan selalu melakukan fungsi pengawasan secara konsisten, memberikan inspirasi dan motivasi melalui sistem komunikasi dan diskusi secara berkala baik untuk individu dan tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) PT Vetco Gray Indonesia adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dimana memberikan ruang bagi anggota tim untuk menganalisa dan menuangkan ide-ide perbaikan dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Pendekatan terhadap teori Hersey dan Blanchard, dimana Manajer melakukan tindakan Selling (S2), yaitu memberikan tugas secara matriks namun anggota tim tetap harus memiliki tanggung jawab dan ownership terhadap penugasannya, serta mengondisikan bawahan sebagai partner yang harus didukung (support) secara maksimal
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dinilai mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan secara individu dan tim, dimana indikator kinerja dapat terpenuhi dengan kualitas hasil kerja yang baik.
4. Masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperbaiki dari aspek budaya kerja seperti kedisiplinan, menyikapi batas waktu (dead line), menyuguhkan laporan hasil kerja, serta kolaborasi antar sesama anggota tim. Upaya Manajer secara

konsisten tetap dilakukan dalam menjalankan fungsi pengawasan, memberikan inspirasi dan motivasi melalui sistem komunikasi dan diskusi secara berkala.

Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) PT Vetco Gray Indonesia dinilai perlu melakukan pendekatan gaya kepemimpinan lain, untuk memperbaiki budaya kerja anggota tim.
2. Perusahaan dirasa perlu mempertimbangkan sistem Reward dan Punishment guna memotivasi kinerja karyawan
3. Rekomendasi untuk menjadikan Budaya Kerja sebagai variabel dalam pengembangan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [2] Alimul Hidayat A.A., 2010. Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif, Jakarta: Heath Books
- [3] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- [4] Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [5] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 502-509.
- [6] Fahtras, M., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta. 14–31
- [7] Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- [8] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- [9] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- [10] Mangkunegara, A., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- [11] Pusparini, P., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14–31
- [12] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [13] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [14] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [15] Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- [16] Rafiq, A., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Widya Cipta -Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 105–114, <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- [17] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [18] Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- [19] Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- [20] Subekhi, Akhmad, M.M., dan Jauhar, Mohammad, S.Pd. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta : Prestasi Pustaka
- [21] Sutrisno, E., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [22] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [23] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.