

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN

DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE IN MOTIVATING EMPLOYEE PERFORMANCE

Ninik Mega Pratiwi¹, Leonard Adrie Manafe²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Email koresponden : leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to provide a description and analysis related to the democratic leadership style at the S7 Cell Counter in improving employee performance. A qualitative research method with a descriptive approach is used in this study. Primary data collection through interviews with 11 company employees as research informants. In addition to interviews, researchers also observed directly in the field and documented some data. The results showed that the leadership of S7 Cell had demonstrated the democratic leadership style as follows: 1) company leaders always consulted and involved employees in making decisions; 2) company leaders appreciate the subordinates potential who have a positive impact on the progress of the company; 3) company leaders have listened to all forms of criticism, suggestions, and employees opinions for the company progress; 4) company leaders have done good cooperation with subordinates, leaders always go directly to the field with their employees.

Keywords: *Democratic Leadership; Employee Performance; Leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi dan analisis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis di Konter S7 Cell dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer melalui wawancara terhadap 11 karyawan perusahaan dan dijadikan sebagai informan penelitian. Selain wawancara, peneliti juga mengamati langsung ke lapangan dan dokumentasi beberapa data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan S7 Cell telah menunjukkan gaya kepemimpinan demokrasi sebagai berikut: 1) pemimpin perusahaan mengambil keputusan selalu berkonsultasi dan melibatkan karyawan; 2) pemimpin perusahaan menghargai potensi bawahan yang memiliki dampak positif bagi kemajuan perusahaan; 3) pemimpin perusahaan telah mendengarkan segala bentuk kritik, saran, dan pendapat karyawan demi kemajuan perusahaan; 4) pemimpin perusahaan telah melakukan kerjasama yang baik dengan bawahan, pemimpin senantiasa terjun langsung ke lapangan bersama karyawannya.

Kata kunci : *Kepemimpinan; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan produksi akan melakukan usaha yang lebih giat lagi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja ditentukan oleh

teknologi canggih yang digunakan, penawaran produk yang menarik dan lengkapnya infrastruktur, tetapi hal yang terpenting diperhatikan adalah ketersediaan sumber daya manusia perusahaan. Motivasi kerja karyawan akan terwujud bila pimpinan perusahaan

memberikan perhatian serius terhadap masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat tetap terjaga melalui seperangkat kebijakan atau aturan yang ditetapkan perusahaan.

Seorang pemimpin melakukan suatu peranan yang penting dalam kegiatan yang dilakukan oleh pengikutnya. Pemimpin memiliki tanggungjawab dan bersedia untuk memberikan pertanggungjawaban kepada pihak manapun terkait dengan bawahannya. Peran pemimpin sangat dibutuhkan agar dapat memberikan motivasi bawahannya. Pemimpin dapat melakukan kerjasama yang baik dengan anggota dan pihak luar demi mendapatkan dukungan dalam kepemimpinannya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Jenita, 2015).

Gaya kepemimpinan yang diberlakukan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang penuh keterbukaan ini, kebanyakan orang menginginkan untuk memberikan pendapat secara bebas, dapat melakukan tindakan banyak hal dalam menjalankan rutinitas mereka, tetapi tidak sebebas-bebasnya terdapat batasan dan ruang lingkup yang ditetapkan.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas terkait dengan gaya kepemimpinan yang menjadi masalah serius dan perlu mendapat perhatian, maka sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti berupaya mencari beberapa bahan referensi serupa yaitu penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan gaya kepemimpinan demokrasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian oleh Handayani et al., (2019) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah

sesuai harapan karyawan, motivasi karyawan mengalami peningkatan positif, dan tentu saja akan memberikan pengaruh positif meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya oleh Octavia & Savira (2016) dengan judul penelitian "*Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan*". Hasil penelitian menunjukkan kepala sekolah telah menerapkan beberapa aspek gaya kepemimpinan yaitu; perilaku keseharian, pendelegasi tugas dilakukan dengan adil, pengambilan keputusan yang bijaksana, pengawasan terhadap kinerja pegawai, pengembangan sarana dan prasarana sekolah, komunikasi yang terbuka dan dua arah, memberikan motivasi kerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan pengaruh kepada pegawai dalam rangka pengembangan sekolah, proses pelaksanaan tugas pegawai yang selalu diperhatikan, terdapatnya semangat dan kemauan kerja pegawai dan adanya kejelasan dalam memberikan arahan terkait dengan tugas pegawai.

Penelitian oleh Elvianta et al., (2014) dengan judul: "*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk memperoleh peningkatan motivasi kerja karyawan maka seorang pemimpin melakukan beberapa hal seperti berinteraksi sosial dan saling memberi bantuan satu dengan lainnya sehingga kenyamanan dan ketentraman suatu lingkungan kerja dapat terciptakan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan semangat supaya timbul dorongan positif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan mengacu pada referensi penelitian serupa, membuat peneliti untuk

berkeinginan melakukan penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan demokrasi pada konter S7 Cell. Perusahaan S7 Cell merupakan perusahaan jasa konter *cellphone* yang tentu saja memiliki karyawan yang mampu memberikan pelayanan baik kepada konsumen. Untuk terwujudnya bentuk pelayanan konsumen tentu saja peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan karyawan. Aspek terkait kepemimpinan demokratis akan dikaji dalam penelitian ini agar peningkatan motivasi kerja karyawan dapat naik dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

MATERI DAN METODE

Gaya Kepemimpinan

Penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan oleh setiap orang memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Walaupun dalam suatu perusahaan terdapat gaya kepemimpinan yang tidak sama antar bagian, departemen, cabang ataupun divisi (Rohaeni, 2016). Suatu isu terkait dengan kepemimpinan yang dewasa ini muncul adalah gaya seorang pemimpin yang efektif diterapkan demi keberhasilan anggotanya (Lengkong, 2015).

Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan bervariasi sesuai dengan ukuran kedewasaan anggotanya. Usia dan kestabilan emosi bukan merupakan ukuran kedewasaan seseorang, melainkan terdapatnya keinginan agar kebutuhan dapat terpenuhi, siap sedia dalam menjalankan tanggung jawab, memiliki keterampilan dan pengalaman yang berhubungan dengan tugas masing-masing (Zuryati et al., 2018). Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengaruh atas kesuksesan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh anggotanya. Kepemimpinan suatu organisasi mampu menciptakan iklim dan pengembangan karyawan untuk mengarah pada peningkatan efisiensi kerja (Hardianti, 2016).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh baik secara pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggotanya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma, kaidah berperilaku dari seseorang agar mampu memberikan pengaruh kepada anggotanya (Adam, 2021). Suatu gaya kepemimpinan dikatakan tepat bila komunikasi dapat terjalin dengan baik dan dapat diterima oleh anggota terkait dengan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada penerapan efektif gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur anggotanya (Ruswaji, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melakukan interaksi dengan anggotanya. Perspektif lainnya berpandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu patron dalam berperilaku baik berkata dan bersikap seorang pemimpin yang diamati penuh oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam bentuk ekspresi perilaku dan pola kepribadian. Pemimpin adalah kekuatan dinamis yang memiliki program, bekerja dengan anggota kelompok menggunakan taktik dan metodologi tertentu, mempromosikan kepemimpinan, dan memotivasi serta mengoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Sirait et al., 2017)

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Program kerja seorang pemimpin yang akan dilaksanakan bertujuan untuk melengkapi jabatan pimpinan tersebut. Ketika program diperintahkan untuk dijalankan, seorang pemimpin akan melihat gaya kepemimpinannya dalam program yang relevan. Gaya

kepemimpinan demokratis merupakan gaya seorang pemimpin yang mampu melihat dirinya sebagai elemen yang tidak dapat terpisahkan dari anggota kelompoknya (Garis et al., 2021). Selalu memiliki usaha agar mampu menunjukkan tanggung jawab penuh kepada anggota kelompok supaya tujuan organisasi dapat terbuka pencapaiannya. Untuk memastikan bahwa setiap anggota dapat berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan dan evaluasi, pemimpin melihat anggota sebagai suatu aset yang berpotensi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan (Handayani et al., 2019).

Kekuatan dan keaktifan anggota kelompok dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan bersama dengan atasannya merupakan suatu gaya kepemimpinan demokrasi yang diterapkan oleh seorang atasan (Nuzulla, 2019). Pemimpin demokratis selalu memberikan dorongan kepada pengikutnya untuk aktif terlibat dalam kegiatan kelompok. Dengan adanya gaya ini, hubungan dekat berkembang di antara anggota kelompok. Kepemimpinan demokratis yang menghormati pendapat orang, mempersiapkan diri secara berbeda, dan memperoleh kebijaksanaan daripada menentang perbedaan pendapat (Octavia & Savira, 2016).

Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan orang dalam hal komunikasi antar anggota organisasi. Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi kelompok yang berpusat pada pemimpin dalam berdiskusi dan pengambilan keputusan kelompok. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki sikap intuitif kepada bawahannya agar lingkungan organisasi menjadi mudah dan dapat diperkenalkan kepada bawahannya (Lestari et al., 2018).

Demokrasi juga didefinisikan dalam hal perlindungan dan keamanan yang

diberikan, khususnya kebebasan dalam berekspresi, hak minoritas, dan hak asasi manusia. Lingkungan kerja yang demokratis tercapai bila ada kepemimpinan yang demokratis.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan yang demokratis menurut Irdayanti et al., (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Keputusan dibuat bersama.

Seorang pemimpin yang bergaya demokratis selalu mengajak anggotanya agar terlibat dan berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan organisasi, keputusan diambil secara bersama agar tujuan organisasi dapat terpenuhi. Saran, kritik dan pendapat bawahannya selalu diharapkan oleh seorang pemimpin demokrasi.

2. Menghargai potensi bawahan.

Seorang pemimpin yang bergaya demokratis selalu menghargai anggotanya yang memiliki potensi dan siap diakui keahlian khusus di kepakarannya. Keahlian anggota yang digunakan tersebut dilakukan pada waktu dan kondisi yang tepat.

3. Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan.

Kritik, saran, dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan merupakan hal yang umum dipraktikkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, terdapat kecenderungan karyawan untuk menjadi lebih baik dari awalnya dan mengurangi terjadinya kesalahan karyawan.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahan.

Pemimpin yang baik dapat melakukan kerjasama dan saling berpartisipasi langsung dengan bawahannya supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab bersama demi tercapainya tujuan perusahaan. Bahkan seorang pemimpin tidak sungkan untuk terjun langsung ke lapangan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses penilaian dan evaluasi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hasil kerja dapat memberikan suatu ukuran tanggapan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dan diharapkan menghasilkan karya yang cemerlang dan berkualitas tinggi (Lengkong, 2015). Kinerja karyawan merupakan suatu gambaran yang berkaitan dengan level pemenuhan dalam melaksanakan suatu aktivitas dan penerapan kebijakan terhadap tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi. Performa yang buruk memiliki efek negatif dan dapat memperlambat segalanya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui keikutsertaan karyawan dalam pelatihan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan motivasi atau dorongan untuk maju, dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif (Dalimunthe, 2018; Trang, 2013).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang yang dapat menjelaskan kualitas dan kuantitas pekerjaan kesehariannya. Setiap individu cenderung menghadapi proses pemenuhan kebutuhan yang diperlukan dengan hal-hal yang tidak pernah diharapkan sebelumnya, sehingga seseorang dapat maju dalam hidupnya melalui pekerjaan dan pertumbuhan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja karyawan yang berpartisipasi aktif dalam perusahaan (Bentar et al., 2017). Hasil suatu tugas dan tanggungjawab karyawan selama periode tertentu dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang memuaskan tidak terlepas dari peran kehadiran seorang pemimpin. Kinerja yang baik

menghasilkan output berupa produk & jasa yang memiliki kualitas baik pula. Hal ini merupakan suatu pencapaian tujuan akhir perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan bobot penilaian yang berkaitan dengan hasil kerja nyata karyawan (Pratama, 2021).

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Suatu pendekatan yang paling mendasar dan didesain untuk memberikan gambaran yang berkaitan dengan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi di obyek penelitian.

Peneliti memberikan gambaran deskriptif terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam konter S7 cell. Konter S7 cell merupakan usaha yang bergerak dalam bidang konter *cellphone* dengan lokasi usaha terletak di Jl. Garuda Betro, No. 123, Sedati, Sidoarjo.

Teknik pengambilan narasumber secara random terdiri dari 11 karyawan konter yang berdomisili Sidorjo. Semua informan berjenis kelamin perempuan dan memiliki rentang usia 18-27 tahun.

Teknik pengambilan data dilakukan melalui wawancara dalam untuk semua informan, pengamatan langsung ke obyek penelitian, dan dokumentasi beberapa kegiatan usaha.

Data yang diperoleh peneliti berupa data primer dari hasil wawancara informan dan data sekunder diperoleh dari referensi jurnal, website, dan data historis perusahaan.

Adapun pertanyaan wawancara terkait dengan topik penelitian gaya kepemimpinan demokrasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Topik Wawancara Informan

No	Indikator	Pertanyaan
1	Keputusan dibuat bersama	a. Apakah pemimpin mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah? b. Bagaimana menyatukan dua pendapat yang berbeda? c. Apakah pemimpin memaksakan kehendak terhadap karyawan?
2	Menghargai potensi bawahan	Apakah pimpinan menghargai potensi karyawan dan memberikan motivasi?
3	Mendengarkan kritik, saran atau pendapat dari karyawan	a. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja? b. Apakah pimpinan keberatan bila karyawan memberikan saran dan kritik?
4	Melakukan kerjasama dengan bawahan	Apakah pemimpin melakukan kerjasama dengan bawahannya?

Sumber: Irdyanti et al., (2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan informan maka dapat dijabarkan hasil dan pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Keputusan dibuat bersama

Keputusan yang diambil pemimpin dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan masukan karyawan S7 Cell. Pemimpin memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan, namun tidak terlepas dari masukan karyawan. Dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis, pengambilan keputusan bersama merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara informan dibawah ini:

Respon informan terkait pertanyaan 1a menyatakan *"Iya, karena pimpinan saya selalu mengambil keputusan bersama dengan cara mengadakan musyawarah"* (NF, AS, VA); tanggapan selanjutnya: *"Tentu, pimpinan saya akan melibatkan karyawannya karena pimpinan saya akan mengambil keputusan secara bermusyawarah dan agar masalah cepat terselesaikan"* (LSW, RNS, PL, SNS, TJN, AGS, ODK); tanggapan berikutnya: *"Jika itu berkaitan dengan karyawan tentu saja,*

beliau pasti berbagi masalah untuk mencari solusi bersama" (KAK).

Hasil wawancara diatas dapat dibahas bahwa pengambilan setiap keputusan oleh seorang pemimpin pasti mengandung resiko. Oleh karena itu pemimpin harus mengundang dan melibatkan dalam dialog semua elemen yang relevan dengan dampak atas hasil keputusan tersebut. Kebebasan dalam memberikan masukan dan komunikasi terbuka mendorong dan membuat seimbang terkait kinerja karyawan dalam mewujudkan misi perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan saat pemimpin dalam menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan selalu melaksanakan musyawarah dengan karyawannya terlebih dahulu, sehingga permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik. Pemimpin S7 Cell telah memenuhi prinsip kepemimpinan demokratis yang selalu melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan.

Tanggapan informan terkait pertanyaan 1b menyatakan: *"Menurut saya untuk menyatukan dua pendapat yang berbeda adalah hal yang tidak mungkin, karena sebuah pendapat yang berbeda adalah hal yang bersebrangan, yang bisa disatukan hanyalah orang yang berpendapat tersebut, baik yang awal menerima*

pendapat orang kedua atau orang kedua menerima pendapat orang pertama, jadi disini yang disatukan adalah kedua orang tersebut. Dengan begitu Dua orang tersebut bisa sejalan walau berbeda pendapat."(AS); tanggapan lain: "Ini cukup sulit karena menyatukan dua pendapat itu susah. Apalagi kalau kedua-duanya tidak ada yang mau mengalah. Saran saya lebih baik cari titik penengah antara kedua pendapat tersebut."(NF); selanjutnya: "Dengan cara voting, dan voting yang terbanyak akan dipilih"(LSW, RNS, PL, KAK, ODK); tanggapan berikutnya: "Mencari titik tengah antara kedua pendapat tersebut, meskipun rencana pendapat tidak berjalan, tetapi ada titik tengah yang bisa menjadi solusi antar dua pendapat tersebut."(VA, SNS, TJN); dan tanggapan terakhir: "Mencari titik tengah antara kedua pendapat tersebut, meskipun rencana pendapat tidak berjalan, tetapi ada titik tengah yang bisa menjadi solusi antar dua pendapat tersebut"(AGS).

Hasil wawancara dapat dibahas bahwa terdapat perbedaan diskusi dengan rekan kerja yang seringkali merupakan konflik yang tidak dapat dihindari. Untuk itu, hindari komunikasi kritis yang memecah menjadi suatu argumen dengan tetap setia pada kalimat pendek. Hal ini disebabkan karena semakin banyak oknum berbicara maka akan semakin mendorong oknum untuk berpartisipasi. Kepastian fakta untuk didiskusikan dan menghindari tuduhan. Seorang pemimpin yang kompeten akan berusaha untuk membuat pihak yang berbeda untuk saling memahami tanpa menyinggung pihak lain. Pemimpin akan membuat daftar keuntungan dan kerugian dari sudut pandang karyawan. Akibatnya, karyawan akan menerima penilaian terbaik satu sama lain. Pemahaman akan mudah disampaikan jika pemimpin menggunakan bahasa yang baik dan relevan. Untuk diskusi ini hindari melibatkan orang luar yang tidak bersangkutan dalam dialog. Karena pihak luar tentu tidak paham dengan situasinya

dan keterlibatannya malah membuat keadaan jadi panas dan diskusi bisa berakhir buruk.

Tanggapan informan terkait dengan pertanyaan 1c menyatakan: *"Tidak, beliau menerima saran, kritik, dan pendapat karyawannya"(NF, AS, VA, LWS, RNS, PL, SNS TJN, AGS, ODK, KAK).*

Hasil wawancara diatas dapat dibahas ternyata karyawan memiliki pandangan jika mereka dalam melakukan pekerjaan dilaksanakan secara terpaksa. Hasil wawancara membuktikan bahwa semua informan penelitian berjenis kelamin perempuan. Kebanyakan karyawan wanita dalam menjalankan tugasnya tidak ingin unsur keterpaksaan terkesan timbul. Hubungan kurang terjalin baik dengan bawahan sehingga terkesan pimpinan lebih memilih tertutup pada bawahannya. Para eksekutif perusahaan konter S7 perlu memperhatikan hal itu dengan serius bila perempuan menjalankan pekerjaannya dengan keterpaksaan. Pemimpin yang tegas tidak memiliki ikatan informal dengan bawahan, membuat mereka tampak lebih dekat dengan karyawan. Pemimpin harus memupuk ikatan informal dengan pekerja agar mereka merasa nyaman di tempat kerja.

2. Menghargai potensi bawahan

Potensi setiap karyawan perlu dihargai oleh pimpinan perusahaan. Bagaimana seorang manajer memberikan penghargaan bagi bawahannya yang berkinerja baik. Seorang pemimpin harus memberikan dukungan penuh bagi setiap karyawan yang berpotensi.

Hasil wawancara terkait pertanyaan 2 yaitu: *"Pimpinan saya selalu menghargai potensi yang dimiliki setiap karyawannya"(NF, LSW, RNS, AS, VA, PL, SNS, TJN, KAK, AGS, ODK).*

Hasil wawancara diatas dapat dibahas bahwa seorang pemimpin yang cerdas dapat menghormati bawahannya berdasarkan kemampuannya dan

memposisikan mereka untuk konsisten dan efektif dalam pelaksanaan setiap tugas secara bersamaan dengan tujuan yang ditetapkan. Namun jika yang terjadi sebaliknya, pemimpin tidak berintegrasi dengan baik dengan bawahannya, organisasi bekerja dengan lambat dan harus menyesuaikan tugas yang memakan waktu menjadi kurang efektif dalam mencapai target kinerja. Pemimpin menghargai potensi kinerja setiap karyawan. Karyawan yang memiliki potensi tinggi, baik secara fisik maupun sebagai individu atau kelompok, diberikan penghargaan atau bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan di konter S7 Cell.

3. Mendengarkan kritik, saran, dan pendapat karyawan

Kritik, saran, dan pendapat karyawan harus dapat diterima oleh seorang pemimpin. Hal ini dilakukan sebagai bahan referensi atau acuan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat. Gaya kepemimpinan demokratis hadir untuk dapat menerima segala masukan karyawan yang dapat dilihat potensi dari cara memberikan masukan tersebut.

Tanggapan informan terkait pertanyaan 3a yakni *“Iya, karyawan diberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat dengan ini membangun lingkungan kerja yang aktif”*(NF, AS, VA, PL, SNS, TJN, ODK); tanggapan selanjutnya: *“Dengan memberikan kesempatan berpendapat kita sebagai karyawan merasa dihargai”*(LSW, KAK, AGS, RNS).

Hasil wawancara diatas dapat dibahas bahwa, seorang pemimpin memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membangun ide, membentuk ide dan membangun suasana komunikatif. Suasana komunikatif yang terbangun tidak hanya dipandang dalam pemberian kejelasan perintah tetapi dilihat juga bagaimana memberikan kemampuan karyawan dalam mengeluarkan pendapat dan menerima umpan balik. Kesempatan diberikan untuk

menyatakan ekspresi diri karyawan dengan benar. Lingkungan kerja dinamis dapat tercipta sehingga karyawan tidak merasa takut atau sungkan dalam mengeluarkan pendapat pikiran mereka sehingga semua karyawan merasa dihargai karena pikiran mereka didengar. Pekerjaan akan terasa lebih mudah dan ringan untuk dikoordinasikan dan diselesaikan bila pemimpin memiliki komunikasi yang aktif (Lestari et al., 2020).

Tanggapan wawancara terkait pertanyaan 3b yaitu: *“Tidak keberatan, karena bagi pimpinan saya saran dan kritik dari karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga meningkatkan kemampuan pada karyawan”*(NF, LSW, RNS, AS, VA, PL, TJN, AGS, ODK); tanggapan selanjutnya: *“Tidak keberatan, karena saran dan kritik itu sangat penting agar menjadi lebih baik dan sukses untuk perusahaan”*(SNS); tanggapan berikutnya: *“Tidak keberatan, karena kritik dan saran bisa menjadi patokan untuk perusahaan yang lebih baik lagi dan sukses”*(KAK).

Hasil wawancara dapat dibahas yakni suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat memberikan cerminan suatu sikap demokrasi yaitu sikap dalam menerima segala kritik dan saran dari pihak lain. Hal ini semata-mata diperlukan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan kedepannya. Tindakan pimpinan S7 Cell telah mencerminkan sikap pemimpin yang demokratis, dibuktikan dengan sikap menerima kritik dan saran sehingga pimpinan dan karyawan menjadi arus komunikasi dua arah yang seimbang. Di konter S7 Cell selalu menyampaikan setiap kritik dan saran kepada pimpinan dan pegawainya, untuk menjaga ketentraman dalam organisasi. Pimpinan menerima segala masukan termasuk kritik dan saran dari pegawai.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahan

Kerjasama yang terjalin antara atasan dan bawahan perlu dilakukan dengan baik dan lancar demi terwujudnya keberlangsungan, pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan perusahaan. Kerjasama merupakan bentuk upaya seluruh komponen perusahaan untuk memenuhi rencana bersama. Ketika kerjasama atau kolaborasi berjalan baik maka dapat meningkatkan interes antar sesama.

Berikut hasil wawancara terkait dengan pertanyaan 4 yaitu: *"Pimpinan bekerjasama dengan tim dapat menjalin hubungan baik sehingga tidak dapat menimbulkan miskomunikasi"* (NF, AS, VA, SNS, AGS, ODK); tanggapan berikutnya: *"Pimpinan dan karyawan perlu bekerjasama dan membutuhkan bantuan dari karyawan lainnya"* (LSW, KAK); tanggapan lainnya: *"Kerjasama pimpinan dan tim dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama"* (RNS); selanjutnya pendapat lain: *"Pimpinan melakukan kerjasama dengan tim agar dapat menjalin hubungan yang baik dan dapat membuat lingkungan menjadi nyaman"* (PL, TJN).

Hasil wawancara dapat dibahas bahwa keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh peran bawahan di sekelilingnya. Dalam pandangan konsep kepemimpinan, pemimpin perusahaan Konter S7 Cell memiliki program kerja dan visi misi yang jelas. Hal ini di dukung dengan gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin perusahaan. Hal-hal yang luar biasa dapat terwujud bila pemimpin dan

bawahan dapat menjalin kerjasama yang solid yang belum pernah terbayangkan sebelumnya. Pencapaian kerja tim yang baik bila terciptanya kerjasama anggota kelompok dan pimpinan agar terpenuhinya tujuan bersama dan lingkungan kerja yang kondusif tercipta. Penyatuan kemampuan masing-masing anggota kelompok dan pimpinan dapat membuat peningkatan kinerja perusahaan yang solid.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berlandaskan hasil dan pembahasan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan demokratis maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut: 1) Keputusan dibuat bersama, pemimpin selalu melakukan konsultasi dan memberikan kesempatan akan keterlibatan karyawan dalam mengambil suatu keputusan; 2) Menghargai potensi bawahan, pemimpin perusahaan harus memahami hal-hal berkaitan dengan potensi bawahannya. Dengan memahami potensi bawahan maka memiliki pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan; 3) Mendengarkan kritik, saran, dan pendapat karyawan, dalam menjalankan suatu perusahaan, pemimpin perusahaan konter S7 Cell tidak lepas dari kritik, saran dan pendapat yang dilontarkan karyawan; 4) Melakukan kerjasama dengan bawahan, pemimpin konter S7 Cell telah melaksanakan kerjasama sangat baik dengan bawahannya, dan senantiasa pimpinan yang selalu langsung turun ke lapangan bersama karyawannya.

Implikasi

Tabel 2. Implikasi Teoritis

Indikator	Implikasi
Keputusan dibuat bersama	Keputusan manajemen tentang pembagian jadwal shif pada karyawan ada yang kurang cocok dikarenakan ada keperluan lainnya, sehingga solusi yang diberikan adalah dengan cara mendiskusikan dengan karyawan lainnya agar pembagian tugas bisa berjalan dengan baik.
Menghargai potensi bawahan	Setiap karyawan memiliki potensi dan daya jual yang berbeda-beda seperti faktor eksternal (memiliki banyak teman), sehingga bisa menaikkan omset dari hasil penjualan agar tidak terjadi protes dari pihak karyawan terkait maka perusahaan memberi solusi dengan cara memberikan bonus beberapa persen dari hasil penjualan sehingga setiap karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinejanya.
Mendengarkan kritik, saran, dan pendapat dari karyawan	Di setiap bidang usaha pasti memiliki kekurangan yang berbeda beda contohnya seperti fasilitas yang kurang mendukung dan penawaran aksesoris yang di jual kurang lengkap sehingga menyebabkan karyawan terkait menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan, untuk mendapatkan solusi dari permasalahan tersebut maka solusi yang di berikan dengan cara setiap perusahaan mengecek secara berkala untuk fasilitas yang ada dan untuk aksesoris yang kurang bisa mendiskusikan kepada karyawan untuk langkah pembelian barang stock selanjutnya seperti brand yang sedang viral atau sedang banyak pembelinya sehingga bisa meningkatkan omset penjualan kedepannya
Melakukan kerjasama dengan karyawan	Setiap perusahaan memiliki omset naik turun di setiap periodenya dan menjadikan sebuah permasalahan di perusahaan tersebut seperti stock brand lama yang tidak kunjung laku di jual dan beberapa barang yang sudah menurun kualitasnya karena usia, maka permasalahan tersebut bisa dipecahkan melalui diskusi karyawan dan pimpinan untuk menemukan solusi bersama seperti melelang barang tersebut atau menurunkan harga tersebut agar menjadikan <i>stock</i> brand yang ada kedepannya lebih terbaru dan disukai pasar sehingga meningkatkan omset hasil penjualan

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Komando Daerah Militer (KODAM). *Jurna Meta Yuridis*, 4(1), 73–87. <https://doi.org/10.26877/jm-y.v4i1.6908>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>

- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–62. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>

Elvianta, N., Thamrin, H., & Jamil, B. (2014). Peran Pemimpin Dalam

- Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT . Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Jurnal Administrasi Umum*, 2(1), 8–15. <https://doi.org/10.31289/publika.v2i1.999>
- Garis, R. R., Garvera, R. R., Sihabudin, A. A., & Galuh, U. (2021). Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran. *Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 295. <https://doi.org/10.25157/dak.v8i2.5758>
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Hardianti, A. (2016). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Universitas Negeri Makassar.
- Irdayanti, Ansar, & Wahira. (2021). Kepemimpinan Demokratis (Studi Pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar). *Universitas Negeri Makassar*.
- Jenita, J. (2015). Menciptakan Pimpinan Yang Handal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 214–230.
- Lengkong, N. E. (2015). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Tirta Sukses Kinerja Karyawan Pada Pt . Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi*. Universitas Politeknik negeri Manado.
- Lestari, N. K. D., Rahayu, S. R., & Sari, G. P. (2020). Analisis Disiplin Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Di Kantor Pusat Seputih Raman. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 1(1), 51–58. <https://doi.org/10.24127/akuntansi.v1i1.145>
- Lestari, Y., Rosdiana, W., & Noviyanti. (2018). Democracy leadership (study approach of bureaucrats leadership at sub bagian tata usaha badan perencanaan pembangunan daerah, East Java province). *Journal of Physics: Conference Series*, 953(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012165>
- Nuzulla, A. M. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(1), 50–63. https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i1.1023
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika : Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>
- Pratama, I. G. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar*. Institut Agama Islam Negeri.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.294>
- Ruswaji. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 17(3), 933–942. <https://doi.org/10.30736%2Fekbis.v17i1.76>
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CITRA SHIPYARD BATAM. *Jurnal Bening*, 4(2), 2–21. <https://doi.org/10.33373/bening.v4i2.727>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Zuryati, AR, D., & Usman, N. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>