

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. SINAR SARANA SUKSES

Adrian Hartanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail : adrianhartanto284@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan atau diterapkan oleh direktur pada PT. Sinar Sarana Sukses Surabaya dengan menggunakan tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu: Gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan kendali bebas. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif. Obyek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. Penulis menggunakan tiga informan untuk dianalisa dengan melakukan wawancara. Hasil dari penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur di PT. Sinar Sarana Sukses didominasi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam situasi tertentu, direktur juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.

Kata Kunci—Gaya Kepemimpinan, Gaya otokratis, Gaya Partisipatif, Gaya Delegatif.

I. PENDAHULUAN

Percepatan penggarapan proyek infrastruktur di awal 2016 dinilai memberikan dorongan positif bagi industri semen di Indonesia. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ketua Umum Asosiasi Semen Indonesia, bahwa pertumbuhan industri semen diprediksi meningkat sebesar 5 persen serta adanya pembangunan pabrik semen di kawasan Pidie, Profinsi Aceh, pada tahun 2016 ini mencapai Rp.5,6 triliunmaka, dengan semakin banyaknya pertumbuhan industri semen akan memacu berkembang dan tumbuhnya perusahaan-perusahaan baru dalam industri semen. Sedangkan perusahaan lama dituntut untuk terus menjaga keberlangsungan perusahaan, salah satu cara perusahaan mempertahankan keberlangsungan perusahaan yaitu dengan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Mengoptimalkan sumber daya manusia dengan memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan atau pengikut terkait dengan hal kepemimpinan, bagaimana cara seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong dan menggerakkan karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang ada diteori Yulk (2006) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sebagai bukti nyata seperti yang dirasakan warga Jakarta atas gaya kepemimpinan yang diterapkan Ahok, yaitu tegas dan berani dalam mengambil keputusan. Namun itu semua tidak membuat warga Jakarta mengurangi rasa optimisnya kepada Ahok. Hal ini di buktikan dari hasil survey Populi Center yang mengatakan bahwa masyarakat Jakarta sebagian besar mengatakan puas dengan kepemimpinan ahok dan mengatakan Jakarta mengalami kemajuan, namun ada juga sebagian kecil yang merasa tidak

puas dengan kepemimpinan ahok dan mengatakan Jakarta tidak mengalami perubahan ataupun peningkatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Seperti bagaimana cara pemimpin menjalin hubungan dengan bawahan, bagaimana cara seorang pemimpin memerlakukan bawahan dan cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan. Tidak sedikit kegagalan perusahaan disebabkan karena gaya kepemimpinan yang salah.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor semen fenomena yang terjadi diperusahaan yang saya teliti yaitu karyawan yang bekerja tidak baik, malas-malasan, tidak mematuhi perintah atau susah diberi arahan dan karyawan yang bekerja seandainya sendiri ketika tidak di awasi, dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin yang diterapkan di PT. Sinar Sarana Sukses tidak berjalan sebagaimana mestinya atau tidak berjalan dengan efektif. Karena salah satu faktor penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, dalam suatu organisasi pemimpin memiliki pengaruh besar dalam kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, dan seorang pemimpin harus memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sedangkan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, bukan hanya faktor pelengkap. Yang artinya pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mendorong, menggerakkan, memotivasi dan mempengaruhi karyawan sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian secara deskriptif mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada PT. Sinar Sarana Sukses. Apa yang sebaiknya mereka ketahui tentang kepemimpinan mereka dalam menjalankan perusahaan. Hal ini menjadi hal yang sangat penting dan bermanfaat bagi PT. Sinar Sarana Sukses untuk dapat menjalankan kepemimpinan dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keunggulan kompetitif perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis merumuskan penelitian ini adalah :

Bagaimana gaya kepemimpinan direktur yang diterapkan di PT. Sinar Sarana Sukses ini, sedangkan

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

melakukan penelitian ini yaitu mengidentifikasi dan menganalisis gaya kepemimpinan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses.

II. METODE 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 (Sugiyono, 2012, p.14). 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 (Moleong, 2013, p.11). Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif karena penulis menggambarkan kondisi apa yang terjadi pada PT. Sinar Sarana Sukses khususnya dalam gaya kepemimpinan pemimpinnya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan dokumen. Wawancara menurut Esterberg (2002) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (dalam Sugiyono, 2012, p.410). Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semistruktur. Wawancara ini termasuk dalam kategori in-depth interview karena dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dengan meminta pihak yang diwawancarai untuk memberikan pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2012, p.413). Tujuan penggunaan wawancara semistruktur ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka agar dapat menggali data lebih mendalam dimana pihak yang diwawancarai juga diminta pendapat atau ide-idenya, sehingga penulis akan mendengarkan secara teliti dan seksama apa yang dikemukakan oleh narasumber. Metode penelitian kedua adalah dokumentasi, dimana peneliti menggunakan dokumen-dokumen yang merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah struktur organisasi, job description, dan dokumentasi proses operasional perusahaan.

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan definisi dari Sugiyono (2012) dimana analisis data terdiri dari proses mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dimana triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Kemudian dideskripsikan, dikategorikan mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut kemudian dijadikan suatu kesimpulan.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah perusahaan PT. Sinar Sarana Sukses berdirinya sejak tahun 2000. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor semen, yang berlokasi di Jalan HR. Muhammad no 175-179 Surabaya. Awalnya berdirinya perusahaan ini pak Edison ditawari untuk menjadi distributor semen bermerk semen merah putih yang hanya

memiliki dua sales, satu admin dan satu bagian logistic, gudang atau transportasi, pada akhirnya berganti menjadi merk semen bima pada tahun 2010 karena semen merah putih tidak terlalu berkembang. Pada waktu berganti menjadi distributor semen bima, mulai adanya perkembangan dan peningkatan omset, otomatis mulai bertambahnya karyawan dan mulai membangun kantor yang baru. PT. Sinar Sarana Sukses ini memiliki tiga kantor berbeda, kantor administrasi dan operasionalnya bersebelahan dengan kantor marketingnya di Jalan HR. Muhammad sedangkan gudangnya berada di Krian. Lalu pada tahun 2015 PT. Sinar Sarana Sukses menjadi distributor semen bima untuk area Surabaya dan Sidoarjo.

Visi dan misi perusahaan merupakan penjelasan dari cita-cita yang hendak dicapai oleh perusahaan di dalam menjalankan aktivitasnya. Secara umum visi PT. Sinar Sarana Sukses yaitu menjadi perusahaan yang terdepan dan termaju, serta menjadi distributor semen terdepan terutama di area Jawa Timur, sedangkan misi PT. Sinar Sarana Sukses yaitu selalu memasarkan dan memperkenalkan produk baru dengan kualitas terbaik diseluruh lapisan masyarakat.

Hasil penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara data pada direktur PT. Sinar Sarana Sukses dan kedua informan lainnya, Tujuan wawancara ini adalah untuk menggali informasi tentang gaya kepemimpinan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses, berikut hasil wawancara dari masing-masing informan berdasarkan indikator yang ada :

1. Mengenai pendelegasian wewenang

• Direktur

Berdasarkan uraian pekerjaan, jabatan manajer biasa ditugaskan menggantikan presentasi ketika sedang ada urusan diluar kota, jika ada rapat biasa ditugaskan menggantikan memimpin rapatnya, dan direktur memberi wewenang seperti menegur karyawan apabila ada karyawan yang malas-malasan, tidak disiplin dan melakukan kesalahan. Jika untuk jabatan manajer logistic diberi wewenang sesuai kondisi yang ada digudang, seperti menegur karyawan yang malas-malasan, ditugaskan memberi laporan mengenai stok barang, pengiriman maupun penerimaan barang, melaporkan kepada direktur apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan berat, seperti ketahuan mencuri barang atau yang lain.

• Manajer Operasional dan Administrasi

Mengenai pendelegasian wewenang yang diterapkan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses manajer administrasi dan operasional diperintahkan menggantikan memimpin rapat, presentasi, menegur karyawan yang tidak disiplin, malas-malasan dalam bekerja seperti main game, ngobrol-ngobrol dan memberikan surat peringatan pada karyawan yang melakukan kesalahan yang tergolong berat.

• Kepala Bagian Logistik

Mengenai pendelegasian wewenang yang diterapkan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses, kepala bagian di berikan wewenang seperti menegur karyawan yang malas-malasan saat bekerja, melakukan kesalahan sederhana namun berulang kali dan apabila kesalahan berat akan dilaporkan ke direktur, kesalahan berat yang dimaksudkan yaitu seperti ketahuan mencuri barang maka harus langsung dilaporkan ke direktur.

2. Pengambilan Keputusan dan Kebijakan

• Direktur

Mengenai pengambilan keputusan dan kebijakan yaitu dengan mendengarkan saran, kritik dari karyawan untuk menjadi pertimbangan, dan akan mendiskusikan dahulu ada kritik dan saran dari karyawan yang dapat membantu dalam menentukan keputusan itu. Biasa melalui rapat atau perdebatan untuk mencari solusinya.

- **Manajer Operasional dan Administrasi**

Mengenai pengambilan keputusan dan kebijakan direktur mendengarkan kritik dan saran dari manajer operasional dan administrasi dahulu untuk menjadi pertimbangan melalui rapat dan perdebatan sampai menemukan solusi.

- **Kepala Bagian Logistik**

Mengenai pengambilan keputusan dan kebijakan direktur biasa mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawan dahulu, lalu meminta untuk memberikan saran, ide atau pendapatnya untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau mencari solusi terbaik. Namun semua keputusan tetap dibuat atau ditentukan oleh direktur sendiri.

3. Sifat Pemimpin

- **Direktur**

Mengenai pandangan pemimpin direktur ingin menjadi sosok pemimpin yang tegas, bijaksana dan berwibawa. Karena disini direktur menjadi pemimpin dan direktur ingin semua karyawan menghormati direktur, namun bukan berarti karyawan takut, melainkan karyawan akan menghormati dan menghargai keputusan-keputusan yang telah ditentukan. Sedangkan upaya direktur untuk membuat karyawan menjadi loyal yaitu membuat grup sosial media supaya dapat berkomunikasi dengan semua karyawan dan saat bulan puasa mengadakan acara makan bersama saat buka agar karyawan merasa nyaman dan lebih akrab satu dengan yang lain.

- **Manajer Operasional dan Administrasi**

Mengenai pandangan pemimpin direktur merupakan sosok yang bijaksana, tegas dan beribawa. Tegas terutama dalam menentukan keputusan, jika keputusan sudah dibuat atau ditentukan maka tidak bisa dirubah lagi. Direktur juga membuat grup chat di media sosial, agar memudahkan berkomunikasi pada semua karyawan, terkadang dibulan puasa juga ada makan bersama, biasa juga setelah jam kerja ada makan-makan bersama kesuatu tempat. Bertujuan agar kita satu dengan yang lain lebih akrab dan lebih mengenali satu dengan yang lain untuk memudahkan kita dalam bekerjasama.

- **Kepala Bagian Logistik**

Mengenai pandangan pemimpin direktur merupakan sosok yang bijaksana, tegas dan beribawa. Tegas terutama dalam menentukan keputusan, jika keputusan sudah dibuat atau ditentukan maka tidak bisa dirubah lagi. Direktur juga membuat grup chat di media sosial, agar memudahkan berkomunikasi pada semua karyawan, terkadang dibulan puasa juga ada makan bersama, biasa juga setelah jam kerja ada makan-makan bersama kesuatu tempat. Bertujuan agar kita satu dengan yang lain lebih akrab dan lebih mengenali satu dengan yang lain untuk memudahkan kita dalam bekerjasama.

4. Pengarahan Bawahan

- **Direktur**

Mengenai pengarahan bawahan direktur selalu meminta kepada semua karyawan untuk disiplin dalam segala hal, seperti dalam hal memberikan laporan dan jam kerja lalu juga harus disiplin dalam hal menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena dengan disiplin perusahaan baru bisa maju, direktur juga akan menegur setiap karyawan membuat kesalahan, memperingatkan agar tidak terulang kembali, dan memberi surat peringatan bagi yang melakukan kesalahan berat. Serta ada pengawasan yang dilakukan yaitu dengan cara memeriksa laporan tiap karyawan.

- **Manajer Operasional dan Administrasi**

Sedangkan mengenai pengarahan bawahan direktur selalu meminta untuk terus mencari terobosan-terobosan baru dan disiplin, disiplin dalam menaati peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga disiplin dalam mengerjakan atau membuat laporan karena setiap harinya selalu akan diminta hasil laporan pekerjaan, juga selalu mengingatkan supaya setiap kesalahan-kesalahan mendasar tidak terulang lagi, dan apabila kesalahannya berat diberikan surat peringatan atau teguran keras. Sedangkan pengawasan yang dilakukan direktur yaitu dengan selalu meminta laporan untuk mengetahui perkembangan perusahaan.

- **Kepala Bagian Logistik**

Sedangkan mengenai pengarahan bawahan direktur selalu memberi motivasi seperti bekerja dengan disiplin, disiplin dalam menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maupun disiplin dalam mengerjakan laporan agar tepat waktu karena setiap harinya akan di cek hasil laporan pengiriman maupun penerimaan barang untuk mengetahui perkembangan dan direktur selalu mengingatkan supaya setiap masalah-masalah kecil yang mendasar tidak terulang lagi, bisa diberi teguran keras apabila kesalahan yang sama terulang terus dan juga jika kesalahan berat maka bisa dipecat.

Pembahasan didapatkan dari hasil analisis data pada direktur PT. Sinar Sarana Sukses dan kedua informan lainnya, peneliti menganalisis bahwa gaya kepemimpinan direktur yang diterapkan di PT. Sinar Sarana Sukses berdasarkan indikator yang ada yaitu pendelegasian wewenang, pengambilan keputusan dan kebijakan, sifat pemimpin dan pengarahan bawahan.

1. Pendelegasian wewenang.

Menurut Hasibuan (2012, p.170) dalam hal pendelegasian wewenang gaya kepemimpinan otoriter yaitu kekuasaan atau wewenang mutlak tetap berada pada pimpinan. Pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Hal ini sama dengan yang dibicarakan di jurnal Gede Bayu Surya Parwita yang berjudul kepemimpinan dalam organisasi kepemudaan karang taruna manggala kelurahan sesetan yang mengatakan bahwa dalam pendelegasian wewenang gaya kepemimpinan otoriter merupakan tindakan pemimpin menurut kemauan sendiri. Perintah hanya dari satu pihak saja, tidak boleh dibantah dan semua kebijakan ditentukan pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif dalam hal pendelegasian wewenang adalah pemimpin menganut sistem manajemen terbuka atau desentralisasi wewenang. Untuk gaya kepemimpinan delegatif dalam hal pendelegasian wewenang yaitu pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap atau semua diserahkan

bawahan. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pada PT. Sinar Sarana Sukses pendelegasian wewenang ditentukan sendiri oleh direktur sebagai pemimpin seperti direktur memberikan wewenang ke karyawan bagian manajer operasional dan administrasi seperti menggantikan rapat dan menggantikan presentasi ketika direktur sedang ada urusan lain diluar kota. Sebagai bukti lain manajer operasional, administrasi dan kepala bagian logistik juga menyatakan bahwa direktur yang menentukan pendelegasian wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan direktur kepada karyawan berdasarkan posisi jabatan karyawan. Misalnya semakin tinggi posisi jabatan karyawan, maka wewenang dan tanggung jawab juga semakin besar. Sedangkan untuk kepala bagian logistik diberi wewenang menegur karyawan, dan memberi surat peringatan jika ada yang melakukan kesalahan berat, juga bertanggung jawab atas stok barang digudang, pengiriman maupun penerimaan barang, melaporkan kinerja karyawan digudang pada direktur. Jadi dari hal pendelegasian wewenang menunjukkan bahwa direktur di PT. Sinar Sarana Sukses lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan Partisipatif karena direktur memberikan wewenang terhadap karyawannya. Dalam hal pendelegasian wewenang ini sama dengan yang ada dipenelitian terdahulu yang mengatakan bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dalam pendelegasian wewenangnya karena pemimpin memberikan wewenang berdasarkan karyawan sesuai dengan pekerjaan atau jabatannya.

2. Pengambilan keputusan dan kebijakan.

Menurut Hasibuan (2012,p.170) dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan gaya kepemimpinan otoriter yaitu mengenai pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan yaitu bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Namun berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratis yang ada di jurnal gede bayu surya parwita yang berjudul kepemimpinan dalam organisasi kepemudaan karang taruna manggala kelurahan sesetan, yang mengatakan bahwa semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan, dengan bantuan dan dorongan pemimpin, jika dibutuhkan pemimpin akan menyarankan dua alternative atau lebih yang dapat dipilih dalam menentukan keputusan. Namun hal pengambilan keputusan dan kebijakan yang ada di jurnal Surya S yang berjudul *Organizational Leadership: A conceptual Analysis* mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan meliputi diskusi, debat dan berbagai ide dan dorongan dari orang-orang. Sedangkan gaya kepemimpinan delegatif mengenai pengambilan keputusan dan kebijakan pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Direktur mengatakan bahwa pengambilan

keputusan dari setiap masalah yang terjadi di PT. Sinar Sarana Sukses direktur sebagai pemimpin selalu meminta ide, saran atau pendapat dari karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Namun keputusan terakhir tetap ditentukan oleh direktur sendiri sebagai pemimpin. Sebagai bukti lain yaitu manajer operasional dan administrasi, dan kepala bagian logistik mengatakan bahwa direktur di PT. Sinar Sarana Sukses dalam hal pengambilan keputusan meminta saran, pendapat atau ide terlebih dahulu sebagai bahan pertimbangan sebelum menentukan keputusan yaitu dilakukan melalui rapat. Manajer operasional dan logistik maupun kepala bagian logistik juga mengatakan bahwa ide, saran atau pendapat hanya untuk bahan pertimbangan, mengenai keputusan terakhir tetap ditangan direktur. Jadi dalam hal pengambilan keputusan maka gaya kepemimpinan yang diterapkan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses cenderung ke gaya kepemimpinan partisipatif karena direktur selalu meminta saran, ide tau pendapat dahulu dari bawahan. Dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan ini sama dengan yang di katakan di jurnal Mukhamad Fathoni, Suryadi, Stefanus Pani Rengu yang berjudul gaya kepemimpinan kepala desa dalam pembangunan fisik desa, yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa Denok yaitu demokratis atau sama dengan partisipatif. Hal itu terbukti karena di dalam pengambilan keputusan serta pengawasan selalu melibatkan masyarakat desa di dalam proses tersebut dan mau menerima kritik dan saran dari masyarakat desa Denok.

3. Sifat pemimpin.

Menurut Hasibuan (2012,p.170) dalam hal pandangan pemimpin gaya kepemimpinan otoriter mengenai pandangan pemimpin yaitu pemimpin menganggap dirinya yang paling berkuasa dan paling pintar. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif mengenai pandangan pemimpin ialah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahannya. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan delegatif mengenai pandangan pemimpin pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan itu, dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Direktur sebagai pemimpin perusahaan selalu melakukan komunikasi dengan karyawan pada jam kerja maupun diluar jam kerja bertujuan untuk lebih mengakrabkan hubungannya dengan bawahan, dengan cara membuat grup chat dimedia sosial sehingga makin kita akrab lebih mudah untuk bekerjasama dan karyawanpun juga lebih nyaman dalam bekerja dan terkadang Edison juga mengadakan buka bersama saat bulan puasa. Dari berberapa hal yang dilakukan direktur akan membuat hubungan antara direktur dan karyawan lebih akrab, otomatis terciptanya kerjasama yang lebih serasi dan juga akan timbul loyalitas dari karyawan. Sebagai bukti lain hal tersbut juga dikatakan oleh manajer operasional, administrasi dan kepala bagian logistik bahwa Edison selalu mengadakan acara makan bersama setelah jam kerja, mengadakan buka bersama saat bulan puasa, dan sering melakukan komunikasi-komunikasi pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Jadi dalam hal pandangan pemimpin

direktur di PT. Sinar Sarana Sukses lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

4. Pengarahan bawahan..

Menurut Hasibuan (2012, p.170) dalam hal pengarahan bawahan gaya kepemimpinan otoriter adalah pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi atau perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Dalam hal pengarahan bawahan gaya kepemimpinan otoriter ini sama dengan yang ada di penelitian terdahulu dalam jurnal yang dibuat oleh Surya S, dengan judul *Organizational Leadership: A conceptual Analysis* yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dalam hal pengarahan bawahan pemimpin otokratis terus ketat, kontrol ketat atas para pengikutnya dengan menjaga regulasi dekat kebijakan dan prosedur yang diberikan kepada pengikut pengawasan langsung apa yang mereka yakini sebagai kunci dalam menjaga lingkungan yang sukses. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif mengenai pengarahan bawahan yaitu Pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan delegatif dalam hal pengarahan bawahan yaitu bawahan dituntut untuk memiliki kematangan pekerjaan dan psikologis. Direktur sebagai pemimpin selalu melakukan pengawasan kepada karyawannya seperti meminta laporan sewaktu-waktu untuk melihat perkembangan pengerjaan setiap harinya. Direktur juga menginstruksikan karyawan agar bekerja dengan disiplin, karena menurut direktur disiplin dapat membuat perusahaan menjadi maju. Setiap karyawan juga diwajibkan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan-peraturan yang dimaksudkan ada di halaman 29 sub bab 4.1.4. Direktur juga tegas dalam memberikan hukuman berupa teguran jika kesalahan yang tergolong ringan, dan surat peringatan jika kesalahannya tergolong berat yang nantinya juga akan berdampak ke pemecatan ketika karyawan telah mendapat surat peringatan lebih dari dua kali. Sebagai bukti lain yaitu manajer operasional dan administrasi serta kepala bagian logistik juga mengatakan bahwa dalam hal pengarahan bawahan direktur selalu meminta kita untuk disiplin dalam memberi laporan, dalam hal jam kerja, dan selalu diminta untuk menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena pengawasan yang dilakukan direktur seperti meminta laporan untuk mengetahui perkembangan perusahaan. Untuk kepala bagian logistik bertujuan untuk mengetahui perkembangan digudang serta transportasi. Selain itu direktur juga meminta manajer operasional dan administrasi untuk mencari terobosan-terobosan baru dan selalu mengingatkan agar tidak melakukan kesalahan-kesalahan yang tergolong mendasar, atau kesalahan yang sama terjadi berulang kali. Sedangkan untuk kepala bagian logistik juga diminta untuk disiplin dan tepat waktu dalam hal memberi laporan terkait pengiriman dan penerimaan barang digudang, dan juga diminta untuk tidak melakukan kesalahan-kesalahan yang menjadi aturan kantor, atau mengulang kesalahan yang sama. Jadi dalam hal pengarahan bawahan direktur di PT. Sinar Sarana Sukses cenderung menerapkan gaya kepemimpinan otoriter.

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang didapatkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

- Gaya Kepemimpinan direktur, termasuk gaya kepemimpinan partisipatif dalam hal pendelegasian wewenang, hal ini terbukti karena direktur memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan, namun wewenang dan tanggung jawab yang diberikan juga berdasarkan jabatan.
- Dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan direktur termasuk gaya kepemimpinan partisipatif, terbukti karena setiap pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan direktur, selalu melibatkan saran, ide atau pendapat dari karyawan.
- Sifat pemimpin perusahaan, lebih ke gaya kepemimpinan partisipatif terbukti direktur selalu ingin menumbuhkan rasa loyal setiap karyawannya, lalu ada berbagai upaya yang dilakukan yang bertujuan agar karyawan juga makin akrab dan nyaman dalam bekerjasama.
- Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dalam hal pengarahan bawahan, terbukti bahwa direktur selalu memberikan perintah atau instruksi kepada bawahan agar disiplin, dan direktur juga memberikan hukuman apabila ada karyawan yang melanggar aturan.

2. Saran

- Direktur sebaiknya sering tatap muka dan berkomunikasi dengan karyawan di level 3, atau berkedudukan di bawah manajer atau kepala bagian, karena karyawan di level 3 merasa tatap muka dengan direktur kurang. Hal ini dapat juga menjadikan karyawan di level 3 merasa nyaman dalam bekerja apabila akrab dengan atasan dan kerjasama juga makin baik apabila sering berkomunikasi atau tatap muka dengan direktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambale, A.J. (2011). Auditing the Leadership Approaches and Their Relationships to Organizational Outcomes. *Journal Business and Management Review* Vol. 1(2) pp. 01 – 13. Retrieved April 12, 2016, from http://www.businessjournalz.org/articlepdf/BMR_1204.pdf
- Bungin, B. (2003). Analisis Data Penulisan Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fathoni M., Suryadi., Rengu, S.P. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pembangunan Fisik Desa. *Jurnal Administrasi Publik*; Vol.3, No.1. Retrieved April 12, 2016 from <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/659>
- Harun, H., & Salleh, N.N.H.M. (2014). Students' Perception of the Leadership Style of Lecturers in Vocational College. *Journal of Education and Practice* ; Vol.5, No.23. Retrieved April 12, 2016 from <http://iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/viewFile/15228/15595>
- Hasibuan, S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati (2012). Analisis Gaya Kepemimpinan Rusli Zainal Sebagai Kepala Pemerintahan Provinsi Riau. *Jurnal*

AGORA Vol. 4 No. 2 (2016)

- Kajian Ilmu Pemerintahan ; Vol.1, No.1. Retrieved May 25, 2016 from <http://rat.uir.ac.id/index.php/JKP/article/view/303>
- Irawanto, D.W. (2008). *Kepemimpinan : Esensi dan Realitas*. Malang: Bayumedia.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Ojo, L.I., & Ojo, B.B. (2012). Effective Leadership: Tool for Achieving Political Stability and National Development in Nigeria. *Journal of Education and Practice* ; Vol.3, No.2. Retrieved May 25, 2016 from [http://pakacademicsearch.com/pdffiles/edu/413/716%20Vol%203,%20No%202%20\(2012\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdffiles/edu/413/716%20Vol%203,%20No%202%20(2012).pdf)
- Robbins, S.P., & Coulter, Mary, (2002), *Management*. New jersey : Prentice hall
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior (14th ed)*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior : Instructor's resource (11th ed)*. New Jersey:Pearson Education Asia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif (R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, S. (2015). *Organizational Leadership : A conceptual analysis*. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*; Vol.4, No. 3. Retrieved May 25, 2016 from <http://pezzottaitejournals.net/pezzottaite/images/ISSUES/V4N2/IJOBMPV4N219.pdf>
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tumbol, C.L., Tewel, B., & Sepang, J.L. Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez-faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP pratama manado. *Jurnal Emba*. Vol. 2, No. 1. Retrieved May 25, 2016. from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=139321&val=1025>
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yulk, G. (2006). *Leadership in organization(6th ed)*. New Jersey: Pearson Education.