

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS SEBAGAI MEDIATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Anggreni Indah Megawati^{1*}, Andriyansah²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

*Koresponden: megaanggreni30@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Samudera Lautan Luas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dalam pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Samudera Luatan Luas adalah gaya demokratis. Hal ini dapat dilihat dari pendekatan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu kebebasan berpendapat yang diberikan kepada seluruh karyawan juga membuat karyawan merasa dihargai dan diberi kepercayaan akan tanggung jawab nya masing-masing. Dengan diberikannya pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri akan memberikan dampak yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dengan diadakannya evaluasi melalui rapat kinerja juga memudahkan para pimpinan serta karyawan untuk mengevaluasi kinerja satu sama lain guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Selain itu, pimpinan juga memberikan *reward* atau bonus ketika para kinerja karyawan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan rasa semangat kepada karyawan untuk terus berkembang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri maupun kualitas kinerja nya terhadap perusahaan. Pimpinan juga tidak ada membedakan dari segi kinerja kepada antar karyawan karena untuk meningkatkan suatu kualitas kinerja tetap dibutuhkan nya kerja sama.

Kata kunci: Kerja Sama, Efektivitas, Demokratis, Kinerja

Abstract – This research was conducted to determine the leadership style applied at PT. Samudera Lautan Luas. This research was conducted using qualitative methods with a descriptive approach in data collection. The research results show that the leadership style applied at PT. Samudra Luatan Luas is a democratic style. This can be seen from the approach between leaders and subordinates in carrying out their duties. Apart from that, the freedom of opinion given to all employees also makes employees feel valued and trusted in their respective responsibilities. Providing training that functions to improve employee performance will have a good impact in achieving company goals. Apart from that, holding evaluations through performance meetings also makes it easier for leaders and employees to assess each other's performance in order to achieve company goals. Apart from that, leaders also provide rewards or bonuses when employee performance can achieve the targets desired by the company. This can

give employees a sense of enthusiasm to continue to develop in improving the quality of the employee's own performance and the quality of their performance for the company. Leaders also do not differentiate between employees in terms of performance because to improve the quality of performance, the same work is still needed.

Keywords: *Cooperation, Effectiveness, Performance*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan biasanya perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk menjalankan suatu organisasi. Antara lain sumber daya manusia, teknologi, mesin maupun material (Amundsen & Martinsen, 2015).

Sumber daya manusia merupakan aset yang mempunyai kemampuan berpikir, motivasi, keterampilan, pengetahuan maupun dorongan serta memiliki kemampuan dalam menganggapi perubahan dengan efisiensi (Andriyansah & Rulinawaty, 2023).

Srivastava et al., (2006) Peningkatan berbagi pengetahuan: Lingkungan kolaboratif yang dipupuk oleh pemimpin demokratis mendorong berbagi pengetahuan dan pembelajaran tim, yang mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik

Menurut Bhatti et al., (2012) Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja yang lebih baik Riset terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1. Riset Terdahulu mengenai Kepemimpinan Demokratis

Peneliti	Hasil
Jiang et al., (2017)	hasil kinerja individu dalam kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang memahami tingkat tim dan organisasi, seperti inovasi dan kinerja keseluruhan
Shahzad et al., (2019)	Adanya pengaruh positif kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, namun perlu mengeksplorasi mekanisme yang mendasari hubungan variabel seperti peran mediasi dari koordinasi relasional dan berbagi pengetahuan.
Daniëls et al., (2019)	Meskipun kepemimpinan demokratis telah dipelajari secara ekstensif dalam konteks organisasi bisnis, penerapannya dalam lingkungan pendidikan dan pengaturan lainnya masih memerlukan penelitian lebih lanjut

Faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan keterkaitannya dengan sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. SDM

juga merupakan kunci utama keberlangsungan yang menentukan perkembangan dari suatu perusahaan(Lundstrom et al., 2002). Disamping itu untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, diperlukan juga peran kepemimpinan dalam mencapai tujuan Perusahaan (Andriyansah et al., 2017).

Rizky, (2022) menyebutkan untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus ada peran kepemimpinan. Sedangkan menurut Wahyuni & Hapsari, (2024) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Efektivitas merupakan kemampuan dalam memilih suatu tindakan yang tepat agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Handayani et al., 2017). Pandangan lain dalam upaya meningkatkan ketepatan dalam memilih suatu metode yang akan digunakan untuk melakukan sesuatu. Efektivitas yang menunjuk kepada suatu pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berhubungan dengan kuantitas, kualitas dan waktu(Sunandar et al., 2020).

Kinerja merupakan suatu faktor yang perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja adalah kata lain dari *performance* yang berarti hasil atau pencapaian prestasi kerja (Damarwulan et al., 2018). Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan perusahaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan dan syarat ataupun arahan yang diberikan oleh pimpinan(Isnaini et al., 2020). Sejalan

dengan pendapat tersebut Febriyanti et al., (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi ataupun perusahaan pada periode yang telah ditentukan.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Purnomo & Andriyansah, (2024) gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang mendukung hal tersebut seperti pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah dan tidak adanya kesenjangan antara karyawan dan bawahan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan menunjukan hasil kualitas kinerja yang baik karena mengikutsertakan para karyawan dalam pelatihan-pelatihan. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan ingin menjadikan karyawan untuk mencoba semua hal-hal yang baru untuk terus *upgrade* kemampuan yang dimiliki(Ogbonna & Harris, 2020).

Kemudian, (Sagie et al., 2002)juga melakukan penelitian yang berfokus pada gaya pimpinan yang demokratis. Dapat dilihat dari pemimpin yang menghargai suara atau peran dari karyawan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan mendorong karyawan untuk tetap aktif dalam berinovasi untuk memberikan ide atau gagasan yang dapat berpengaruh

dalam tercapainya tujuan perusahaan (Konczak et al., 2000).

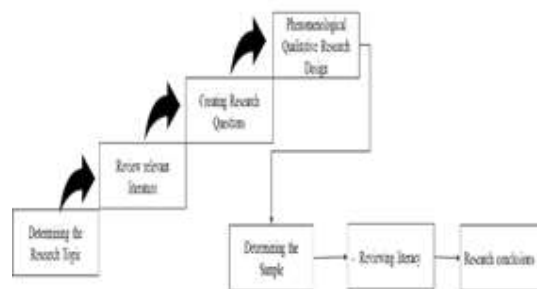
(Mochamad Fatchurrohman, 2023) telah melakukan penilitan dan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis terbukti dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan baik dari segi indikator kualitas maupun kuantitas. Hal ini dapat dilihat pada ketepatan penyelesaian waktu kerja karyawan serta pelatihan-pelatihan yang telah diikutsertakan kepada karyawan Perusahaan (Andriyansah, Fatimah, et al., 2024).

Dapat dilihat dari ketiga penelitian terdahulu yang telah dilakukan, penelitian tersebut memberikan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan dampak yang baik terhadap motivasi, keterlibatan karyawan, tanggung jawab serta efektivitas kinerja karyawan dalam berbagai konteks untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif.

Nurhayati & Andriyansah, (2024) mengatakan bahwa metode kualitatif adalah metode dengan proses penelitian yang berdasarkan persepsi pada suatu fenomena dengan melakukan pendekatan datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian.



Gambar 1. Tahapan Riset

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder (Pratiwi & Andriyansah, 2023). Sumber data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara. Sedangkan sumber data sekunder akan diperoleh dari data-data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang telah tersedia seperti buku, jurnal atau hal yang relevan dengan ruang lingkup penelitian (Andriyansah, Ginting, et al., 2024).

Objek riset ini adalah PT. Samudera Lautan Luas yang beralamat di Letda Sujono Medan. Ada pun teknik yang digunakan untuk mencapai tujuan riset.

A. Teknik Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan *Human Resources Development* dan 2 karyawan untuk hasil yang lebih valid di PT. Samudera Lautan Luas yang memiliki peran dalam menjalankan tugas-tugasnya (Andriyansah & Fatimah, 2021). Wawancara ini dilakukan juga untuk memberikan pandangan bagi penulis terhadap wawasan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas karyawan.

B. Teknik Observasi

Observasi merupakan teknik pendukung yang dilakukan oleh penulis untuk mencapai tujuan penelitian. Biasanya penulis akan mendapatkan informasi tambahan mengenai perusahaan itu sendiri dari hal-hal yang berkaitan atau data-data yang ada di perusahaan tersebut (Sayidah, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur menyebutkan bahwa kepemimpinan demokratis umumnya dianggap sebagai gaya yang positif dan efektif, ada beberapa situasi di mana pendekatan yang lebih direktif mungkin lebih sesuai, seperti dalam keadaan darurat atau ketika berurusan dengan anggota tim yang kurang berpengalaman. Pada pembahasan ini, peneliti telah melakukan wawancara serta observasi untuk mendapatkan hasil penelitian.

Temuan riset ini bahwa PT. Samudera Lautan Luas dalam melaksanakan pekerjaannya belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang peneliti

lakukan bahwa masih adanya karyawan yang sebenarnya memiliki kemampuan namun masih belum bisa mengaplikasikan keterampilannya ke dalam dunia kerja. Ada juga beberapa karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik, dan ada juga yang belum. PT. Samudera Lautan Luas sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *shipping line* atau ekspor impor barang yang beralamatkan di Jalan Letda Sujono Medan.

Gaya kepemimpinan PT. Samudera Lautan Luas telah menerapkan kepemimpinan yang demokratis. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pimpinan di perusahaan ini melakukan pendekatan yang transparansi kepada karyawan

nya serta memberikan wadah untuk berpendapat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dalam pencapaian perusahaan. Dengan dilakukannya pertemuan atau *meeting* internal selama 3 bulan sekali kepada seluruh divisi yang ada, hal ini memudahkan karyawan untuk mereview pekerjaan antara bidang satu dengan yang lainnya. Jadi, jika ada pekerjaan yang menghambat karyawan itu sendiri, karyawan dapat menyampaikan keluhan kesahannya agar terjadinya perubahan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang nantinya akan memudahkan tercapainya suatu tujuan bersama.

Dari hasil penelitian juga menggambarkan bahwa pentingnya pimpinan mendengar kritik dan saran dari bawahan untuk mencapai efektivitas kinerja antara pimpinan serta karyawan secara keseluruhan. Selain itu, penting juga sikap tanggung jawab dari pimpinan dalam pengambilan keputusan sangat dijadikan contoh untuk para karyawan dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan sadar akan tanggung jawabnya masing-masing dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Dengan dilakukannya pelatihan yang mendukung karyawan untuk tetap inovatif dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mengikuti perkembangan zaman agar perusahaan tetap dapat menjalankan tujuan perusahaannya dengan efektif. Selain itu, pimpinan juga akan memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan jika kinerja dari para karyawan telah mencapai tujuan target perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk terus berkembang dan inovatif dalam

mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan untuk menekankan pentingnya kerjasama antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pimpinan di PT. Samudera Lautan Luas memberikan motivasi, saran serta dukungan yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kapasitas diri nya masing-masing. Selain itu, perlu nya kepercayaan antara pimpinan dan karyawan merupakan salah satu aspek keberhasilan dari pencapaian perusahaan karena pimpinan telah memberikan ruang untuk kebebasan karyawan dalam menyalurkan inovasi kinerja mereka kepada perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Samudera Lautan Luas yaitu pimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor seperti kebebasan untuk bersuara dalam menyampaikan aspirasi terhadap tujuan perusahaan, memberikan pelatihan kepada karyawan guna karyawan terus *mengupgrade* diri nya agar berkembang. Dan diterapkan pimpinan yang demokratis menunjukkan bahwa kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Selain itu, pendekatan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan memberikan dampak yang baik untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Karena kinerja karyawan merupakan hasil mutlak dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang dipengaruhi oleh

kesesuaian antar individu dengan pekerjaannya.

Saran untuk peneiliti yang selanjutnya, diharapkan dapat meneliti gaya kepemimpinan dengan memasukkan beberapa variable dan jenis penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan suatu tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323.
- Andriyansah, & Fatimah, F. (2021). *Edukasi Mahasiswa Doktoral*. Dua Pustaka (CV). <https://penerbitduapustaka.blogspot.com>
- Andriyansah, Fatimah, F., Ginting, G., & Pudjiarti, E. S. (2024). RECIPROCAL PRICING STRATEGY TO IMPROVE MSME PERFORMANCE. *EDUVEST – Journal of Universal Studies*, 4(4).
- Andriyansah, Ginting, G., Pujiwati, A., Hidayah, Z., Sylvana, A., Irmawaty, Sunarsih, N., Maesaroh, I., Pujiastuti, S. L., Nasoha, M., Subekti, R., & Praningtyas, E. R. V. (2024). *PRESKRIPSI MENULIS KARYA ILMIAH (Untuk mahasiswa Program Sarjana pada PTJJ)* (I.

- Geraldina & F. Fatimah (eds.); 1st ed.). CV. Diva Pustaka.
- Andriyansah, & Rulinawaty. (2023). Network Model of Lower Level Bureaucracy Capacity Building in Community Empowerment Policy Case Study of Street Vendors (PKL) Policy Implementation in South Sulawesi Province. *Jurnal Pamator*, 16(4).
- Andriyansah, Zahra, F., Santorry, Parwati, N. M. S., Kurniawan, S., Simanjuntak, R. H., Siallagan, H., & Mulatsih, R. (2017). Does accounting control system boost marketing capabilities? *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8).
- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192–201.
- Damarwulan, L. M., Farida, N., & Andriyansah. (2018). The role of quality of entrepreneurial networking and responsiveness to global business environment in improving the marketing performance of indonesian exporting SMEs. *Quality - Access to Success*, 19(165), 91–97.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110–125.
- Febriyanti, A. M., Ginting, G., & Andriyansah. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Pengumpul Sampah. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i3.129>
- Handayani, S., Anggraeni, A. I., Andriyansah, Suharnomo, & Rahardja, E. (2017). Analysis of antecedent and consequence of employee engagement in small and medium-sized enterprises in Central Java, Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(3), 500–510.
- Isnaini, Hamsani, & Andriyansah. (2020). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCES OF LPP RRI EMPLOYEES. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 8(1), 45–56.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301–313.
- Lundstrom, T., Pugliese, G., Bartley, J., Cox, J., & Guither, C. (2002). Organizational and environmental factors that affect worker health and safety and patient outcomes. *American Journal of Infection Control*,

- 30(2), 93–106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1067/MIC.2002.119820>.
- Nurhayati, S., & Andriyansah. (2024). Pengembangan Konsep Green Oscillations untuk Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2).
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2020). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788.
- Pratiwi, W. R., & Andriyansah. (2023). *Artistik Ide Merangkai Estetika Kata* (L. G. Acfira (ed.)). Yayasan Bunda Kartini.
- Purnomo, B., & Andriyansah, A. (2024). Ergo-Iconical Value Positioning Strategy to Improve Pharmaceutical Company Performance. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(2), 28–36.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002). An empirical assessment of the loose-tight leadership model: Quantitative and qualitative analyses. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 303–320.
- Sayidah, N. (2018). *Metodologi penelitian disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian*. Zifatama Jawara.
- Shahzad, K., Arenius, P., Muller, A., Rasheed, M. A., & Bajwa, S. U. (2019). Unpacking the relationship between high-performance work systems and innovation performance: The role of relational coordination and knowledge sharing. *European Management Journal*, 37(4), 476–486.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251.
- Sunandar, A., Sutarjo, M., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. . . *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(2)., 7(2).
- Wahyuni, E. D., & Hapsari, A. A. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Tanjungpandan. *HUMANIS: Human Resources Management and Business Journal*, 1(1), 12–21.