

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLES IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE XYZ RESIDENCE MARKETING OFFICE**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PEMASARAN XYZ RESIDENCE****Amanda Aprillia Ruswandi¹, Dian Lestari²**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
amandaaprillia_20s002@mn.unjani.ac.id¹, dianlestari@mn.unjani.ac.id²**ABSTRACT**

This study reviews the analysis of leadership styles in improving employee performance at the marketing office of XYZ Residence. The aim and objective of this research are to identify the leadership style implemented at the marketing office of XYZ Residence and to understand how this leadership style impacts the improvement of employee performance at the marketing office of XYZ Residence. The research method applied is a qualitative method with a descriptive approach. The research techniques used in this study are observation, interviews, and documentation. On the other hand, the data analysis techniques used are data reduction and data presentation. The results of this study indicate that the leadership style employed by the leader of the marketing office of XYZ Residence is the laissez-faire leadership style, characterized by a free-rein leadership approach. However, this leadership style is less effective in improving employee performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Laissez-Faire

ABSTRAK

Penelitian ini mengulas mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di kantor pemasaran XYZ Residence. Maksud maupun tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor pemasaran XYZ Residence maupun bagaimana dampak gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di kantor pemasaran XYZ Residence. Metode penelitian yang diterapkan yakni metode kualitatif dengan pendekataan deskriptif. Teknik penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Di lain sisi, teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data dan penyajian data. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin kantor pemasaran XYZ Residence yakni gaya kepemimpinan laissez faire, pemimpin dengan kepemimpinan yang bebas, namun gaya kepemimpinan tersebut kurang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Laissez Faire

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi krusial dalam konteks globalisasi saat ini karena menjadi kunci keberhasilan pimpinan dalam mengorganisir, mengawasi, maupun memotivasi anggota tim guna mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas maupun kinerja secara signifikan **Hasmin et al, (2021)**.

Berkaitan dengan kinerja karyawan disebuah perusahaan, faktor kepemimpinan yang berfungsi guna menggerakkan ataupun mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemimpin memiliki tugas maupun

tanggung jawab besar serta menantang karena memerlukan pemahaman mendalam tentang setiap perilaku bawahannya yang berbeda. Dalam struktur organisasi, terdapat dua peran yang saling terkait: satu sebagai pemimpin yang bertanggung jawab guna memberikan arahan maupun panduan, sementara yang lainnya yakni karyawan yang bekerja di bawah pengawasan pemimpin tersebut. Merujuk **Hutahaean (2021)**, pemimpin memiliki tanggung jawab guna mengarahkan maupun membimbing staf dalam upaya guna mencapai tujuan organisasi.

Kantor pemasaran XYZ Residence yakni salah satu perumahan yang

berlokasi di padalarang, bandung. Ruang lingkup kantor ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian lapangan dan bagian kantor. Terdapat seorang pemimpin di setiap bagian yang bertugas mengarahkan tim agar bekerja sama dengan efektif guna mencapai tujuan mereka yang diinginkan. Dari hasil pengamatan tersebut diketahui kantor pemasaran XYZ Residence memiliki pemimpin yang disegani oleh karyawannya, akan tetapi pemimpin ini kurang maksimal dalam melakukan pengawasan serta pemberian aturan. Dari hasil wawancara dengan pegawai lainnya peneliti menggali informasi yang lebih dalam mengenai pemimpin, yang dimana pemimpin dirasa kurang dalam memberi motivasi kepada karyawan juga tidak adanya pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar. Dari hasil wawancara diketahui pula bahwa tidak meratanya pembagian tugas bagi karyawan, pemimpin tidak melaksanakan rapat ataupun evaluasi kerja yang semestinya ada pada sebuah perusahaan, sehingga tidak adanya evaluasi kinerja pada setiap karyawan.

KAJIAN TEORI Gaya Kepemimpinan

Merujuk **Suhardi (2022)** Kepemimpinan melibatkan cara seseorang mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan tertentu maupun mengelola organisasi agar lebih terstruktur maupun serasi. **Hutahaean (2021)** Gaya kepemimpinan meliputi karakteristik individual seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak, maupun kepribadian yang membuat seorang pemimpin berbeda dari yang lain, mempengaruhi perilaku maupun gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seseorang dapat disimpulkan sebagai perilaku dan strategi yang diterapkan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan ataupun organisasi.

Tipe Gaya Kepemimpinan

Merujuk **Nasution & Eliska (2020)** tipe kepemimpinan diklasifikasikan ke dalam beberapa gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter
Gaya kepemimpinan yang otoriter ataupun otokratis juga dikenal sebagai kepemimpinan authoritarian. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin mengambil peran sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya.
2. Gaya kepemimpinan demokratis
Kepemimpinan demokratis melibatkan kepemimpinan yang proaktif, energik, maupun memiliki arah yang jelas. Kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai elemen kunci dalam setiap organisasi, dengan pengambilan keputusan yang sangat menghargai musyawarah, yang dilakukan secara konsisten di berbagai tingkatan maupun unit organisasi.
3. Gaya kepemimpinan liberal
Gaya kepemimpinan liberal berbeda secara fundamental dengan gaya kepemimpinan otoriter. Dalam gaya ini, seorang pemimpin berfungsi sebagai simbolisasi, memungkinkan individu maupun kelompok guna mengambil keputusan maupun menjalankan kegiatan sesuai dengan kehendak maupun kepentingan mereka sendiri, tanpa adanya batasan yang signifikan.
4. Gaya kepemimpinan *laissez faire*
Dalam jenis kepemimpinan ini, pemimpin tidak secara aktif mengeksekusi perannya, melainkan memberikan ruang bagi bawahannya guna bertindak dan menyatakan pendapat mereka secara bebas. Pemimpin sering kali menghindari mengontrol ataupun mengoreksi pekerjaan bawahannya, lebih memilih guna memberikan mereka kebebasan

yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka. Model kepemimpinan ini mendorong pemberian kebebasan yang luas kepada bawahannya sebagai suatu hal yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Merujuk **Satria (2021)**, kinerja merujuk pada hasil atas pekerjaan yang melibatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan oleh atasan. Merujuk **Sutedjo & Mangkunegara (2018)**, kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui output yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, serta mencakup fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, maupun elemen lain yang diharapkan oleh organisasi. Fokus penilaian kinerja dapat mencakup periode waktu pendek maupun panjang, serta dapat berlaku guna individu, kelompok, ataupun keseluruhan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja yakni perilaku serta kemampuan seseorang yang sejalan dengan pedoman yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif. Merujuk **Sugiyono (2018)**, metode penelitian kualitatif yakni metode yang didasarkan pada filosofi postpositivisme kemudian digunakan dalam mempelajari objek dalam kondisi alami (berbeda dengan eksperimen). Peneliti berperan selaku instrumen utama, pengumpulan data dikumpulkan melalui triangulasi (kombinasi), analisis data dikumpulkan berdasar pada pendekatan induktif ataupun kualitatif dan hasil penelitian lebih tertuju pada pemahaman makna dan konstruksi fenomena daripada generalisasi. Sumber data dalam

penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yakni sumber data langsung, yang dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor pemasaran XYZ Residence, sedangkan data sekunder yakni sumber data tidak langsung, yang dalam penelitian ini berupa dokumentasi dan pengumpulan data serta informasi dari media lainnya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui proses reduksi data dan penyajian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Merujuk data yang diperoleh dari kantor pemasaran XYZ Residence peneliti akan mendeskripsikan serta membahas data dan informasi terkait gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seseorang berperilaku dalam organisasi. Oleh karena nya, cara paling efektif guna mengulas berbagai gaya kepemimpinan yakni dengan menggambarkan tipe organisasi ataupun situasi yang sesuai dengan masing-masing gaya tersebut. Pemimpin yang ideal yakni pemimpin yang berusaha memberikan bantuan kepada individu lain untuk menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif.

Merujuk pada hasil wawancara dengan informan penelitian, gaya kepemimpinan di kantor pemasaran XYZ Residence merujuk kepada gaya kepemimpinan *laissez faire* hal ini ditunjukkan dengan pemimpin yang mengindikasikan perilaku pasif dan seringkali menghindar dari tanggung jawab, ditandai dengan pemimpin kantor pemasaran XYZ Residence yang memberikan kebebasan dan kurangnya pengawasan terhadap bawahannya. Sesuai dengan teori meurut **Ruhmady et**

al, (2023) pemimpin memberikan keleluasaan sepenuhnya kepada para bawahannya guna mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka. Dibawah kepemimpinan *laissez faire* bawahan cenderung melakukan pekerjaan sesukanya, karena tidak adanya aturan serta sanksi yang jelas. Sehingga berdasarkan pengamatan peneliti gaya kepemimpinan *laissez faire* yang diterapkan dikantor pemasaran XYZ Residence kurang efektif. Seorang pemimpin yang sukses perlu mengintegrasikan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika di kantor pemasaran XYZ Residence. Dengan kata lain, pemimpin yang memahami situasi dan karakteristik pegawainya secara tepat akan mampu meningkatkan produktivitas ataupun kinerja pegawai. Analisis kinerja pegawai di kantor XYZ Residence, berdasarkan hasil wawancara dengan informan, pegawai kantor pemasaran XYZ Residence tidak selalu bekerja sesuai dengan standar dan target yang seharusnya, karyawan juga seringkali melakukan pekerjaan yang bukan bagiannya. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Enny (2019), individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dapat bekerja secara efektif. Dengan demikian, mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dari hasil wawancara, informan juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan kinerja ialah tersumber dari kepemimpinan, gaya kepemimpinan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin yang efektif dapat mengorganisasi dan mengelola perusahaan, serta menginspirasi karyawan guna bekerja lebih keras dan lebih cerdas demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan teori Enny (2019), kepemimpinan yakni tindakan seorang

pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan memberi instruksi kepada bawahannya guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor pemasaran XYZ Residence, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil :

1. Gaya kepemimpinan *laissez faire* kurang efektif, hal ini terindikasi dari perilaku pasif pemimpin yang mengakibatkan bawahan mengerjakan pekerjaan sesukanya.
2. Dampak terhadap kinerja karyawan yang cenderung melakukan pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tugasnya. Hal ini mengidentifikasi adanya kebutuhan akan lebih banyak pengawasan dalam hal tanggung jawab dan pelaksanaan tugas.

Dengan demikian pemimpin yang efektif seharusnya mampu terlibat dan proaktif karena hal ini akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pentingnya kompetensi dan pengetahuan karyawan guna memastikan pemahaman yang cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Enny. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Ubhara Press.
- Hutahaean. (2021). Filsafat dan teori kepemimpinan. In Ahlimedia Press.
- Nasution, & Eliska. (2020). Kepemimpinan dan berfikir sistem.
- Ruhmady et al. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di madrasah aliyah Al - Ikhlas tinabogian. *Journal Of Education and Islamic Leadership*.

- Satria. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ . *Jurnal Bisnis, Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Alfabeta.
- Suhardi. (2022). Manajemen kepemimpinan pendidikan kontemporer. Publica Indonesia Utama.
- Sutedjo & Mangkunegara. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sejahtera . *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*