

ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL REWWIN MOTOR SERVICE

Muhammad Zainul Abidin^{1*}, Sri Lestari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
E-mail: ¹⁾ muhammadazriel778@gmail.com, ²⁾ cici.mahardhika@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menentukan analisis hubungan gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan kinerja karyawan di lokakarya mobil layanan Rewwin Motor. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, merupakan studi deskriptif dari Kualitatif bertujuan menggambarkan citra objek yang sedang diperiksa, seperti tanpa menganalisis dan membuat kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 30 informan. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk menguji sebanyak 30 informan. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner data terdiri dari data terkait pertanyaan yang diperlukan mencapai tujuan penelitian. Kuesioner disusun dengan menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan kepada karyawan Bengkel Rewwin. Rata-rata menunjukkan variabel yang berbeda, menunjukkan bahwa lebih banyak kolega mempengaruhi hubungan kerja dalam kinerja karyawan karena hubungan sesama kerja atau sekelompok karyawan memanfaatkan dan menciptakan kualitas komunikasi karyawan, orientasi disiplin karyawan menghasilkan suasana kerja sehat dan meningkatkan produktivitas efisiensi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the analysis of the relationship between leadership style and loyalty with employee performance at the Rewwin Motor service car workshop. The method used is a qualitative method, a descriptive study of the qualitative aims to describe the image of the object being examined, such as without analyzing and making conclusions. The population of this study were 30 informants. Sampling used saturated sampling, where the entire population was used as a sample to test as many as 30 informants. Research data collection was done through interviews and questionnaires. Interviews were conducted using a data questionnaire consisting of data related to the questions needed to achieve the research objectives. Questionnaires were prepared by distributing questionnaires containing questions to Rewwin Workshop employees. The average shows different variables, indicating that more colleagues affect work relations in employee performance because co-worker relations or a group of employees utilize and create quality employee communication, employee discipline orientation produces a healthy working atmosphere and increases efficiency productivity.

Keywords: Leadership Style, Loyalty, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah menciptakan banyak perubahan dan tantangan yang mempengaruhi sektor swasta dan publik di seluruh dunia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan perusahaan telah menghadapi persaingan, perkembangan teknologi yang semakin modern dan canggih di tingkat lokal dan global sehingga fenomena kinerja dan loyalitas adalah prioritas utama di sebagian besar bisnis. Perusahaan diharapkan memiliki strategi yang tepat melalui kreativitas dan mampu berinovasi karena kebutuhan dan keinginan terus berubah (Sudaryo et al., 2018). Perusahaan harus bertindak tanggap untuk menanggapi. Inovasi bisa memberikan keberhasilan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing (Chaerudin et al., 2020; Wibowo, 2011). Inovasi membutuhkan orang-orang yang kreatif, mandiri, memiliki semangat kerja yang tinggi, berinisiatif mencari dan menghasilkan ide, metode, sistem, produk (Sunyoto, 2015; Sutrisno, 2009). Dengan kata lain, diakui bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu keberhasilan perusahaan.

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi mempengaruhi kelangsungan hidup dan produktivitas organisasi saat ini dan di masa depan. Menurut Xu & Wang (2008), kepemimpinan sangat penting bagi organisasi karena memetakan visi dan misi suatu organisasi organisasi serta menentukan dan menetapkan tujuan, strategi, prosedur, dan cara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Karakiliç (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan fenomena fundamental dalam memberikan karyawan dengan arah dan kepuasan psikologis untuk mendapatkan yang terbaik dari mereka. Sangat penting bahwa organisasi menempatkan fokus yang tak terkendali pada kepemimpinannya karena keputusan pemimpinlah yang dapat menentukan perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan organisasi. Oleh karena itu, umumnya diyakini bahwa kesuksesan karyawan berasal dari tindakan seorang pemimpin yang efektif yang merangsang keinginan bawahan, menerjemahkan ke peningkatan kinerja (Walker & Kužnin, 2017).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara di mana seorang pemimpin memotivasi orang, mengimplementasikan rencana, dan memberikan arah. Gaya kepemimpinan tidak harus sering diubah, gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari posisi tersebut, persyaratan khusus dari karyawan yang bersangkutan dan tantangan spesifik organisasi datang melawan (Sudja'i & Mardikaningsih, 2021). Kepemimpinan bisa menjadi bakat manajemen yang penting, yang melibatkan fleksibilitas untuk mendorong sekelompok individu menuju tujuan bersama. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak langsung kinerja karyawan, atau untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Karyawan itu sendiri juga memainkan peran penting mencapai tujuan yang telah ditentukan tampaknya menjadi faktor penentu.

Berbagai penelitian menyinggung gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu otokratis, transaksional, transformasional, gaya partisipatif, visioner, dan berbasis budaya (Mohammad, 2017; Sofi, 2015) dengan berbagai pengaruh terhadap kinerja karyawan maka produktivitas organisasi. Karena itu, gaya kepemimpinan/praktik yang menargetkan mobilisasi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi (Ojokuku et al., 2013).

Setiap perusahaan melakukan berbagai pendekatan untuk meningkatkan loyalitas (Hiltrop, 1995) dan salah satunya melalui kebijakan kerja karena berpeluang menghasilkan karyawan yang lebih loyal dan berkomitmen (Finney, 1996). Loyalitas karyawan yang

ditunjukkan juga didukung oleh keinginan yang kuat untuk melanjutkan keanggotaan suatu perusahaan, organisasi (Turkyilmaz et al., 2011), bekerja berdasarkan visi dan nilai-nilai perusahaan, memiliki upaya maksimal untuk kepentingan perusahaan dan adanya kemauan untuk bekerja lembur (Gruman & Saks, 2011). Gruman & Saks (2011) menyatakan bahwa setiap perusahaan memahami bahwa nilai perusahaan terbentuk dari loyalitas karyawan dari karyawannya. Sebaliknya, loyalitas karyawan yang rendah akan merugikan dan menimbulkan masalah seperti hilangnya kepercayaan, pekerjaan yang dilakukan tidak efisien, ketidakhadiran dan keinginan berpindah karyawan yang tinggi.

Salah satu penyebab karyawan memiliki kinerja rendah, yaitu kepemimpinan yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, bagaimana menciptakan bawahan sehingga kesetiaan yang terbentuk cukup minim. Setiap perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja, peranan penting harus ditingkatkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, terpenting adalah mengelola manajemen puncak yang telah dibentuk dengan sebaik-baiknya dan mengikuti keinginan perusahaan.

Persaingan saat ini di dunia kerja menjadi lebih sulit, contoh di bidang otomotif di Rewwin Motor Service (*Automobile Workshop*) adalah fenomena yang tidak dapat dihindari di dunia kerja dan menyajikan ancaman dan peluang untuk bisnis. Masalah yang sering ditemukan adalah kinerja karyawan yang dianggap tidak memuaskan. Layanan di Rewwin Motor yang dianggap terlalu mahal dan layanan karyawan yang lambat karena keterlambatan bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan dan loyalitas Rewwin tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang ditemukan dalam kepemimpinan Rewwin dan efek sampingnya terhadap kinerja adalah kurangnya akuntabilitas di pihak karyawan. Contoh tipikal yang biasa terlihat di lapangan pekerjaan adalah perawatan peralatan bengkel yang harus dibersihkan setiap selesai pekerjaan, keterlambatan dan kelupaan yang membuat efek peralatan bengkel mudah hilang karena kurang diperhatikan. Faktor ini menimbulkan konflik antar karyawan jika memiliki rasa tanggung jawab kepemimpinan setiap karyawan.

Loyalitas yang berkurang dalam kepemimpinan Rewwin terjadi karena kurangnya perasaan disposisi untuk bekerja sama di antara tim. Konflik sering terjadi dalam lokakarya Rewwin adalah kurangnya hubungan dekat antara karyawan, yang menghasilkan kerja sama di antara karyawan yang kurang saling terkait. Jika ada karyawan yang sibuk dengan pekerjaan mereka, karyawan itu tampaknya tidak tahu apa-apa. Ini bisa terjadi karena masih ada banyak karyawan yang bekerja lebih bahagia dan tidak di tim. Ini tentu berbahaya bagi perusahaan. Dengan kerja tim yang kuat, karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan cepat dan tidak menunda. Selain itu hilangnya peralatan inventaris, lokakarya dan peralatan pembersihan bengkel. Tentu saja, ini dapat merusak bisnis karena persediaan adalah aset yang tidak bertahan lama, memaksa bisnis untuk membeli yang baru.

Penurunan loyalitas juga disebabkan oleh kurangnya hubungan antara karyawan yang tidak baik. Pada Bengkel Rewwin, konflik dingin yang sering terjadi di antara karyawan adalah terkait pembelian suku cadang yang tidak cocok dengan harga. Selain itu, penjelasan suku cadang mobil tidak benar dan tidak cocok untuk digunakan sehingga konsumen bingung, hal ini tentunya membuat kualitas pekerjaan menjadi buruk.

Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari komentar dari superior ke bawahan atau sebaliknya. Salah satu yang sering berada di bidang pekerjaan adalah bahwa beberapa karyawan yang berpura-pura memiliki keterampilan baik dan berkontribusi banyak, akan

menyeluruh dari atasan yang tidak dilengkapi baik, bagaimana memberikan beberapa penghargaan. membuat karyawan merasa tidak dihargai, sehingga mereka malas untuk berkontribusi lebih pada bengkel Rewwin.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan menentukan analisis hubungan gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan kinerja karyawan di lokakarya mobil layanan Rewwin Motor.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini mengambil objek di Rewwin Motor Service (*Automobile Workshop*) yang terletak di jalan Gatotan No.45 Krembangan Selatan, Krembangan, kota Surabaya. Dalam studi ini, peneliti ingin mengetahui analisis hubungan gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan kinerja karyawan. Pengamatan penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif bertujuan menggambarkan gambaran subjek yang diteliti, misalnya tanpa analisis atau kesimpulan. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti ini digunakan dalam hal objek alami, jenis data sumber sebagai data primer, sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan mewawancarai pemangku kepentingan secara langsung dengan kuesioner atau dengan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder data diperoleh dari bengkel Rewwin.

Populasi penelitian ini adalah 30 informan. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk menguji sebanyak 30 informan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner data terdiri dari data terkait pertanyaan yang diperlukan mencapai tujuan penelitian. Kuesioner disusun dengan menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan kepada karyawan Bengkel Rewwin.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuisisioner, ternyata ditemukan jawaban berbeda dari rekan sejawat mengenai gaya kepemimpinan di tempat kerja dan loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan. Rata-rata menunjukkan variabel yang berbeda, seperti pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan loyalitas tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1. Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan industrial menghadirkan tantangan berbeda dalam praktik, promosi atau penghargaan karyawan terhadap sekelompok pekerja. Solusinya komunikasi karyawan, karyawan disiplin menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis. Hubungan kerja di bengkel rewwin digunakan dengan sangat aktif, mengarah pada hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja lain dan dengan atasan. Dalam hal ini hubungan karyawan yang baik menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan yang dapat meningkatkan motivasi. Peningkatan semangat kerja karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pekerja juga. Organisasi yang menyelidiki program hubungan karyawan mungkin mengalami peningkatan kinerja yang mengarah pada peningkatan keuntungan bagi bisnis. Dalam penelitian dilakukan oleh (Sequeira & Dhriti, 2015) diidentifikasi bahwa praktik hubungan karyawan diikuti dalam organisasi memiliki

efek langsung pada kinerja pekerja di organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan organisasi yang ada praktik lebih produktif dan resistif terhadap perubahan organisasi saat ini. Studi (Brhane & Zewdie, 2018) mengungkapkan bahwa meningkatkan praktik hubungan karyawan suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian produktivitas keseluruhan organisasi.

3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, dipahami sebagai kemampuan kepemimpinan yang diungkapkan oleh kekuatan kepemimpinan dalam hal kinerja, kekuatan pemimpin dalam membuat keputusan, ketundukan proses pemberdayaan, sikap tanggung jawab pemimpin terhadap semua karyawan dan pemimpin dapat digunakan sebagai model untuk diikuti. bagi bawahan, meningkatkan kinerja (Hasibuan & Bahri, 2018; Mangkunegara, 2016) Ketika seorang manajer senior naik, peran pemimpin mempengaruhi sejumlah kondisi di lingkungan kerja, terutama bawahan. Peran sentral manajemen mempengaruhi organisasi sebagai kebijakan organisasi. Kepemimpinan yang baik pasti akan menciptakan kondisi bagi karyawan untuk merasa senang, nyaman dalam bekerja membuat mereka merasa sedang bekerja meningkatkan kualitas kerja.

3.3. Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bengkel Rewwin ialah loyalitas tenaga kerja karyawan, masing-masing perusahaan ingin memiliki loyalitas itu sendiri tidak mudah, kesetiaan adalah sikap mental yang ditunjukkan kepada perusahaan. Loyalitas adalah sesuatu yang emosional, kesetiaan karyawan dapat dinilai berapa lama dan jumlah waktu dan energi yang ditumpahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa menunggu hadiah perusahaan. Tetapi kesetiaan karyawan juga bukan hanya kesetiaan fisik yang mencerminkan berapa lama seseorang di perusahaan, tetapi melihat seberapa banyak pemikiran, perhatian, dan ide.

Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan termasuk: mematuhi peraturan, tanggung jawab kepada perusahaan, keinginan untuk bekerja bersama, rasa properti, hubungan interpersonal, preferensi untuk bekerja. Jika set bekerja dengan baik dengan perusahaan, diyakini bahwa hal itu menyebabkan loyalitas kepada karyawan kepada perusahaan dan dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya lebih cepat.

Dari deskripsi ketiga sebelumnya dilihat bahwa karyawan memengaruhi lebih banyak hubungan kerja dalam kinerja karyawan karena hubungan antara kolega tentang kinerja di perusahaan diharapkan karena mempengaruhi perusahaan menjadi lebih baik dan menjadi aset penting yang harus mereka miliki untuk semua karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa menghasilkan kinerja baik, hal pertama dimiliki perusahaan adalah kepemimpinan hal bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan mempromosikan keinginan tenaga kerja, kepuasan dalam pekerjaan, kinerja dan produktivitas karyawan, mencapai tujuan tertinggi organisasi. Organisasi besar dan kompleks memiliki pusat tanggung jawab melakukan

aktivitas, memantau, dan bekerja menyelesaikan demi hasil yang maksimal. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, ditafsirkan sebagai kepemimpinan sebagaimana ditunjukkan oleh otoritas kepemimpinan di mata kinerja, kekuatan pemimpin untuk membuat keputusan yang melibatkan subordinasi dalam proses mengambil kekuasaan, sikap tanggung jawab kepemimpinan Menuju semua karyawan dan kepemimpinan dapat digunakan sebagai model untuk diikuti untuk bawahan, kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan lebih banyak para rekan kerja mempengaruhi hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan hubungan sesama kerja atau sekelompok karyawan memanfaatkan dan menciptakan kualitas komunikasi karyawan, orientasi disiplin karyawan menghasilkan suasana kerja sehat dan meningkatkan produktivitas efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brhane, H., & Zewdie, S. (2018). A literature review on the effects of employee relation on improving employee performance. *Journal International Journal in Management and Social Science*, 6.
- Chaerudin, A., Inta, H. R., & Velma, A. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. *Sukabumi: CV Jejak Digital*.
- Finney, M. I. (1996). Companies help employees manage personal business. *HR Magazine*, 41, 59–63.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123–136.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3). [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(95\)00019-H](https://doi.org/10.1016/0263-2373(95)00019-H)
- Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. In *New Trends in Management Studies*. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammad, I. (2017). Leadership Styles Followed in Banking Industry of Bangladesh: A Case Study on Some Selected Banks and Financial Institutions. *American Journal of Theoretical and Applied Business*, 3(3). <https://doi.org/10.11648/j.ajtab.20170303.11>
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2013). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.11634/216796061706212>
- Sequeira, A. H., & Dhriti, A. (2015). Employee relations and its impact on employee performance: A case study. *Retrieved From*.
- Sofi, M. (2015). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance: An Empirical Assessment of Banking Sector in Jammu and Kashmir (India). *Journal of Business and Management*, 17(8).

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sudja'i, & Mardikaningsih, R. (2021). Correlation Of Worker Welfare And Industrial Relations. *CASHFLOW: Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 1(1), 29–32.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia: teori, kuesioner, alat statistik, dan contoh riset. *Yogyakarta: CAPS*.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 111(5). <https://doi.org/10.1108/02635571111137250>
- Walker, J., & Kužnin, M. (2017). Contemporary Leadership Challenges in Hospitality Organizations in Times of Uncertainty and Change. *DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting*, 3(1).
- Wibowo, M. K. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Xu, G. Y., & Wang, Z. S. (2008). The impact of transformational leadership style on organizational performance: The intermediary effects of leader-member exchange. *2008 International Conference on Management Science and Engineering 15th Annual Conference Proceedings, ICMSE*. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2008.4669047>

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL REWWIN MOTOR SERVICE**

Muhammad Zainul Abidin, Sri Lestari
