

# 3221

*by* Gesty Ernestivita

---

**Submission date:** 12-Jul-2023 01:12PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2130017504

**File name:** 3221.doc (238.5K)

**Word count:** 4543

**Character count:** 27620

## ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. AROFAH JAYA

Oppi Salma Fandana<sup>1</sup>, Itot Bian Raharjo<sup>2</sup>

<sup>1)2)3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojojoto, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur

[oppisalmaf@gmail.com](mailto:oppisalmaf@gmail.com)

Tanggal Masuk :30/06/2023      Informasi Artikel  
Tanggal Revisi :      Tanggal Diterima :

### Abstract

*The purpose of this research is to analyze leadership style, analyze employee commitment, and analyze increasing employee commitment through leadership style. This research uses a qualitative approach with descriptive method. Data collection was carried out by interviewing 5 informants, namely the company owner and 4 employees. This study uses the validity test of triangulation of sources, namely to compare the results of interviews with different sources. The conclusions from the results of this study are (1) the leadership style applied to UD. Arofah Jaya is a leadership style that changes according to needs, namely firm, pushy in giving assignments or authoritarian, and a leadership style that gives freedom or is democratic. (2) employee commitment is not good because there are leaders who often scold employees and delay employee salaries. (3) leadership style is very influential on increasing employee commitment. It is hoped that next for UD. Arofah Jaya pays more attention to leadership style to increase employee commitment.*

**Keywords:** Leadership Style, Commitment, Increased Commitment

### Abstrak

5 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan, menganalisis komitmen karyawan, dan menganalisis peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada 5 informan yaitu terhadap pemilik perusahaan dan 4 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji keabsahan triangulasi sumber, yaitu untuk membandingkan hasil wawancara terhadap sumber yang berbeda. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UD. Arofah Jaya adalah gaya kepemimpinan yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan yaitu tegas, memaksa dalam memberikan tugas atau otoriter, dan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan atau demokratis. (2) komitmen karyawan yang kurang baik karena adanya pemimpin yang sering memarahi karyawan dan menunda gaji karyawan. (3) gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan. Diharapkan selanjutnya untuk UD. Arofah Jaya lebih memperhatikan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan komitmen karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Peningkatan Komitmen

## PENDAHULUAN

29 Salah satu bagian yang terpenting dari perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu faktor berkembang atau tidaknya perusahaan dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan individu sebagai penggerak dalam sebuah organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya [1]. Untuk meningkatkan kemampuan dalam organisasi harus adanya proses manajemen SDM yang tepat termasuk kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen yang baik mengubah sumber daya manusia menjadi karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Komitmen adalah kesadaran seseorang karyawan yang tinggi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan [2]. Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, tugas, maupun tanggung jawab yang telah diberikan akan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya.

Komitmen dalam suatu organisasi adalah hubungan antara perusahaan atau pemimpin dimana komitmen mempengaruhi organisasi. Jika tidak ada komitmen dalam organisasi, nantinya bisa menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan membangun perusahaan yang sama, akhirnya akan menjadi pesaing yang mengancam eksistensi perusahaan.

30

Hubungan antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam menjalankan bisnis. Jika sebuah organisasi tidak bekerja sama antara pemimpin dan karyawan, maka karyawan tidak akan menikmati pekerjaannya dan mengurangi produktivitas atau bahkan meninggalkan perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang sangat berperan penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan [3].

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang terdiri dari kombinasi keterampilan, sifat, sikap, dan filosofi yang sering digunakan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja karyawannya [4]. Gaya kepemimpinan mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk mencapai tujuan bersama, dan gaya kepemimpinan memotivasi atau mendorong bawahan untuk mencapai hasil terbaik di perusahaan [5].

Seorang pemimpin harus bisa memahami bagaimana karakter karyawan, sehingga bisa memberikan motivasi atau masukan agar meningkatkan kinerja. Menjadi seorang pemimpin harus bisa membaaur atau pendekatan dengan karyawan untuk mengetahui bagaimana sifatnya agar menciptakan integritas yang baik dalam organisasi. Dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan yang baik akan bisa memahami satu dengan yang lain, maka dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan menjadikan pekerjaan lebih ringan. Adanya hubungan yang baik terhadap karyawan bisa menjadi kenyamanan dalam bekerja, jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan maupun dengan pemimpin mereka, maka karyawan tersebut bisa mengutarakan semua permasalahan yang dihadapi di dalam organisasi tersebut.

Salah satu perusahaan yang selalu berusaha menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi kenyamanan karyawan adalah UD. Arofah Jaya. UD. Arofah Jaya merupakan salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang produksi gorden di Purwoasri. Pada saat ini UD. Arofah Jaya memiliki banyak sekali pesaing, karena di Purwoasri tepatnya di Desa Blawe merupakan sentra gorden dan hampir semua masyarakatnya memiliki usaha gorden. Dari masing-masing UMKM memiliki pasar sendiri-sendiri, namun tidak menutup kemungkinan akan saling mengambil pasar dari pesaing lainnya.

Dari hasil observasi peneliti, karyawan dari perusahaan ini beberapa ada yang keluar dan membuka usaha baru yang justru menjadi pesaing untuk UD. Arofah Jaya. Padahal pemimpin atau atasan pada UD. Arofah Jaya dapat memberikan contoh atau teladan dalam bekerja misalnya dalam mengoperasikan mesin jahit, bagaimana cara menjahit yang benar, bagaimana menjahit dengan rapi, bagaimana membentuk pola dalam menjahit gorden. Pemimpin UD. Arofah Jaya juga ikut bekerjasama dengan karyawan yang lainnya dalam hal memproduksi atau membantu dalam segala hal misalnya dalam produksi, pengemasan, pemasaran, dan penyeteroran. Jadi pemimpin disana memberikan contoh teladan yang baik, energi yang positif bagi karyawannya, dan memberikan semangat agar mau berkembang lagi. Berdasarkan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang ada pada UD. Arofah Jaya?
2. Bagaimanakah komitmen karyawan pada UD. Arofah Jaya?
3. Bagaimanakah peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan ?

## METODE

15

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah menggunakan sebuah metode deskriptif. Sehingga peneliti mencari informasi yang berkaitan dengan permasalahan atau fenomena yang ada di UD. Arofah Jaya, kemudian peneliti menjelaskan tujuan yang akan diraih yaitu untuk meningkatkan komitmen karyawan pada UD. Arofah Jaya, peneliti juga merancang dalam melakukan pendekatan wawancara, dan mengumpulkan data informasi dari informan. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 informan yaitu sumber 1 pemilik UD. Arofah Jaya atau pemimpin dan sumber 2, 3, 4, dan 5 adalah karyawan UD. Arofah Jaya. Dalam penelitian ini peneliti merupakan sebagai instrumen penelitian yang aktif dimana dibuat untuk suatu tujuan penelitian dan mengumpulkan data-data yang ada pada UD. Arofah Jaya. Lokasi penelitian yang nantinya akan diteliti yaitu di Desa Blawe, Dusun Blawe Etan, Kecamatan Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

23

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut ini :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang ada pada UD. Arofah Jaya?

Tabel 1. Hasil Wawancara dan Interpretasi Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban					Interpretasi
		Sumber 1	Sumber 2	Sumber 3	Sumber 4	Sumber 5	
1	Bagaimana cara pemimpin dalam mempengaruhi karyawan pada UMKM UD. Arofah Jaya ?	Yo piye ya, tegas yo humor ben gak <i>sepaneng</i> . Ada tegasnya ada humornya disaat kerja ya <i>nyengkakne</i> , tapi tergantung lak <i>nyengkakne</i> ya <i>metenteng</i> lak gak <i>nyengkakne</i> yo guyon. Tergantung ada kedisiplinan ambek humor ben gak <i>sepaneng</i> ben gak jenuh yang kerja.	Wonge kuwi lak mimpin teges mbak, biasane yo melu jahit barang ngobras, ngono wi yo wonge <i>melu-melu</i> opo seng digarap karyawane. Po maneh lak wayahe setor wes ruwet kabeh.	Wonge apikan mbak, lak mimpin ya teges ndek karyawane. Kadang yo marai soal kejujuran lak kerjo kudu jujur, kadang yo kon ngewangi kancane seng liyane.	Tegas mbak lak mimpin, lak ngewehi arahan ngono kuwi kudu dang digarap disek, jarene selak disetorne lak gak engko diseneni	<i>Tiyange</i> niku teges, nek ngongkon mlisket opo mliser kudu dang <i>ditandangi</i> lak gak ngono <i>mureng-mureng</i> .	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 1 diketahui bahwa pemimpin UD. Arofah Jaya merupakan pemimpin yang tegas. Maka terdapat kesesuaian data atas jawaban dari informan bahwa pemimpin merupakan pemimpin yang tegas dalam memimpin di perusahaan.
2	Apakah pemimpin sering memaksakan dalam memberikan tugas atau pekerjaan pada karyawan ?	Sering, karena biar cepat lebih bagus kejar orderan. Sering pokok e tak pecuti kok e seng kerjo, wayahe setor ayoh dang cepet mbake sampek <i>kuwalahen</i> . Mamulo angkat tangan golek seng santai.	Biyuh yo mekso mbak lak kon garap ngono kuwi, lak biasa gak enek pesenan yo rodok santa, tapi lak wes kadong pesenan e akeh mbek lebaran ngono kuwi, wes ojo ditakok mbak ra iso leren.	Mekso mbak lak kerjo i, opo maneh lak wayahe setor ngono kuwi wes gak oleh istirahat belas, tapi kuwi engko diitung lembur. Opo meneh lak pas wayah lebaran ngono wi malah gak tau leren balas mbak.	Mekso mbak, kadang opo maneh lak wayahe setor wes kudu dang marilak gak engko diseneni. Lak biasane yo santai garapane pokoke wayahe setor karo riyoyo.	Memaksa mbak lek kerjo, opo maneh pas wayah hari raya.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 2 diketahui bahwa pemimpin UMKM UD. Arofah Jaya memaksa dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawannya. Pemimpin memaksakan dalam memberikan tugas pada waktu hari raya atau saat orderan akan disetorkan kepada

						konsumen. Pemimpin tidak memaksakan karyawannya jika orderan tidak terlalu banyak dan pekerjaan karyawan bisa dibuat santai.	
3	Apakah pemimpin sering memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat atau dalam mengajukan usulan ?	Tergantung kebutuhan, contohe kalo bahan baku naik ya gaji minta naik, usule yo kuwi naik gaji. Bukan naik haji tapi naik gaji.	Heeh mbak bebas pol lak aku usul ngono kuwi, biasane malah bos e manut karyawane. Tapi yo kadang di kek i tapi kadang yo ogak.	Alah wes bebas mbak lak ngewehi pendapat opo usulan, biasane karyawane sering jalok tambahan gaji kan soale wonge ki penakan mbek karyawane.	Bebas mbak, kadang aku yo jalok mulih ngono kuwi yo oleh soale garapane wes mari mbak.	Memberikan kebebasan pol mbak, lak jalok opo-opo kadang yo di keki opo tah jalok gaji mundak, kadang-kadang tapi mbak.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 3 dapat diketahui bahwa pemimpin selaku pemimpin di UMKM UD. Arofah Jaya adalah pemimpin yang memberikan kebebasan karyawannya dalam berpendapat atau memberikan usulan jika itu sesuai dengan kebutuhan. Misalnya jika karyawan meminta untuk menaikkan gaji atau saat karyawan meminta pulang lebih cepat karena pekerjaan sudah selesai, usulan mereka akan diperhitungkan oleh Ibu Arofah jika usulan tersebut sesuai dengan kebutuhan.

35

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dan interpretasi di atas maka pada pertanyaan 1 dapat diketahui bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas. Berdasarkan pertanyaan 2 dapat diketahui bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang memaksa dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawannya. Berdasarkan pertanyaan 3 dapat diketahui bahwa pemimpin sangat memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat dan mengajukan usulan kepada pemimpin.

2. Bagaimanakah komitmen karyawan pada UD. Arofah Jaya?

Tabel 2. Hasil Wawancara Tentang Komitmen

No	Pertanyaan	Jawaban					Interprestasi
		Sumber 1	Sumber 2	Sumber 3	Sumber 4	Sumber 5	
1	Apakah komitmen karyawan karena adanya ikatan emosional ?	Kerja ndek kene karena cocok, iku sopo jeneng e yessi iku ae emoh ndek kene kan emosional iku, dee merasa happy merasa opo ya saudarane tinggi rasa persaudaraane akeh guyon e soale. Soale gak tau dike kang akeh guyone.	Aku kerjo ndek kene yowes suwi mbak meh 10 tahun, wong aku kerjo ndek kene jek prawanku kae sampek wes duwe anak. Aku kerjo ndek kene yo seneng mbak iso guyon mbek wong-wong.	Aku ndek kene yo mergo pengen mbak, mergakne ndek kene kerjone yo cedek omah. Iso guyon mbek koncone liyane pokoke aku seneng mbak kerjo ndek kene.	Aku kerjo ndek kene wes enek 4 tahun mbak, dadi yowes sreker kerjo ndek kene.	Aku kerjo ndek kene merg seneng mbak, wes seneng nyaman. Aku yowes suwi kerjo ndek kene meh 4 tahun lebih.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 1 dapat diketahui bahwa para karyawan UD. Arofah Jaya bekerja sesuai dengan kemauannya dan sesuai dengan hati. Karyawan bekerja karena sudah lama sehingga nyaman bekerja di UD. Arofah Jaya. Karyawan merasa memiliki rekan kerja yang baik sehingga mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2	Apakah komitmen karyawan sudah tidak adanya pekerjaan lain selain di UD. Arofah Jaya ?	Yowes gak oleh bercabang iku lak yo mayo lak an iku. Yo ada sampingan sawah, seng diutamakan tapi yo tetep ndek kene.	Pekerjaan lain yo enek mbak, tapi ket kae wes kerjo ndek kene malih yo nyaman ndek kene. Aku kerjo ndek kene yo mergo aku jek ngurus anak mergakne iso di sambu, kadang yo ijin lak anakku loro. Soale gak terikat mbak lak ndek kene i oleh ijin.	Enek seng liyane mbak, aku kae yo tau kerjo ndek Suroboyo tapi aku luweh milih kerjo ndek omah, soale kerjone yo luweh santai.	Pekerjaan seng liyane enek mbak, tapi biasane seng tak utamakan yo ndek kene, biasane yo kerjo ndek sawah.	Gak enek mbak, aku yowes kerjo mek ndek kono tok. Aku wes betah ndek kono konco- konco yo penak kabeh.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 2 diketahui bahwa pekerjaan selain di UD. Arofah Jaya memang ada, tetapi banyak karyawan yang lebih memilih dan mengutamakan bekerja di UD. Arofah Jaya. Alasan karyawan memilih bekerja di UD. Arofah Jaya adalah karena dekat dengan rumah, dan merasa memiliki rekan kerja yang baik. Karyawan lebih memilih bekerja di UD. Arofah Jaya, karena pekerjaannya

						tidak mengikat.	
3	Apakah komitmen karyawan karena adanya tuntutan sosial, seperti kesamaan tujuan dengan perusahaan ?	Kan karena dapat gaji kuwi mau, lha tenaga kerja kan diitung perharinya berapa lak pengusaha kan semakin banyak orderan peningkatannya banyak kalu seng pekerja lembur ya lebih banyak lagi gajinya. Kalo ada lemburan ya labanya ada pemasukannya tambah.	Lak kesamaan yo ben aku oleh gaji mbak, bos e oleh untung aku oleh gaji.	Oh heeh mbak lak kesamaan tujuan kuwi yo gara-gara mendapatkan keuntungan. Lha kan perusahaan oleh keuntungan lha kok keuntungan kuwi aku kan entok gaji.	Yowes ngono kuwi mbak, podo ae mbek tujuane ben oleh keuntungan, aku yo oleh gaji teko kenen.	Heeh mbak yowes podo koyok tujuane perusahaan teko dodolan gorden, aku engko kan yo entok gaji opo lemburane.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 3 dapat diketahui bahwa karyawan bekerja di UD. Arofah Jaya karena mendapatkan gaji. Karyawan juga berkomitmen di UD. Arofah Jaya karena adanya kesamaan tujuan perusahaan dan karyawan yaitu sama-sama mendapatkan keuntungan. Dimana perusahaan mendapatkan keuntungan laba dari hasil penjualan gorden, sedangkan karyawan mendapatkan gaji dari perusahaan.

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pertanyaan 1 dapat diketahui bahwa karyawan bekerja di UD. Arofah Jaya berdasarkan ikatan emosional yaitu karyawan bekerja sesuai dengan hati dan memiliki kecocokan untuk bekerja di UD. Arofah Jaya, karyawan berkomitmen karena adanya rasa kenyamanan dan persaudaraan terhadap pemimpin dan karyawan. Berdasarkan pertanyaan 2 dapat diketahui bahwa pekerjaan selain di UD. Arofah Jaya memang ada, tetapi karyawan lebih memilih dan mementingkan bekerja di UD. Arofah Jaya. Berdasarkan pertanyaan 3 dapat diketahui bahwa komitmen karyawan berdasarkan tuntutan sosial yaitu kesamaan perusahaan dengan karyawan yang sama-sama ingin mendapatkan keuntungan.

3. Bagaimanakah peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan ?

Tabel 3. Hasil Wawancara Tentang Peningkatkan Komitmen Melalui Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban					Interprestasi
		Sumber 1	Sumber 2	Sumber 3	Sumber 4	Sumber 5	
1	Apa saja kekurangan pemimpin dalam memimpin di UD. Arofah Jaya?	Kekurangan pemimpin, ora enek wes cukup wes manot kabeh tertib wayah lembur ya lembur.	Beh opo ya mbak, wo wonge ki <i>gelek</i> nunda-gaji mbak heeh. <i>Uangel</i> lak dijaluki gaji	Kekurangan e wi kadang yo muring-muring mbak, kadang yo mesti salah ngewehi perintah opo	Kekurangane kuwi gelek <i>mureng-mureng</i> lak pas wayahe garap <i>kliru</i> , opo lak gak dang <i>ditandangi</i> .	Lak gajian gak iso teratur mbak kadang mundur, lak wayahe butuh karyawan ndadak	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 1 dapat diketahui bahwa menurut pemimpin tidak memiliki kekurangan dalam

		no mbak.	lak ngongkon ngono kuwi biasane kliru maleh karyawane seng nobyak-nobyak garap sampek lembur.		kadang yo muring-muring lak kerjone gak bener.	memimpin di UD. Arofah Jaya. Tetapi karyawan memberikan informasi bahwa kekurangan pemimpin dalam memimpin adalah sering menunda gaji karyawan dan sering memarahi karyawan.	
2	Apa saja kekurangan karyawan dalam berkomitmen pada UD. Arofah Jaya ?	Komitmen kabeh mbak, wayah lembur ya lembur yo to. Wayahe gajian tanggal iki. Tapi yo enek seng gak komitmen wonge metu kok e. Biasane kakean omong kebanyakan komplain gak suka kalo ada yang kebanyakan komplain. Kebanyakan komplain biasane mbak kadang koncone kerjo semangat <i>dee matang-matang</i> kebanyakan ngunu lah pokok e dee, salah satu tapi akhire ya keluar karena tidak sesuai dengan komitmen. Tapi sak iki yo gak enek.	Lak komitmen i prosoku kurang mbak, soale biasane gelek kabur pas kerjo tapi bose gak eroh. Lak bose turu ngono wi kabur padahal gong wayahe muleh mbak.	Kekurangan e karyawane gelek kabur mbak, opo maneh lak minggu dikongkong melbu karyawan e gak tau gelem kerjo.	Sering kabur mbak lak kerjo i, kadang bos e lak ngongkon bareng-bareng padahal aku ijek ngarap seng iki ngono kuwi yo jek ngongkon seng liyane.	Kekurange karyawan lak kerjo mlisket opo mliser sering <i>aras-arsen</i> , biasane yowes kabur lak kerjo mergakne wes kesel, padahal gong wayahe muleh. Kadang yo perkoro gaji aleh <i>aras-arsen</i> kerjo mbak.	Berdasarkan jawaban atas pertanyaan 2 dapat diketahui bahwa komitem karyawan dalam pekerjaan kurang baik. Komitmen pekerjaan yang kurang baik antara lain yaitu karyawan sering melarikan diri disaat masih jam kerja, karyawan yang malas sehingga melakukan pekerjaan kurang maksimal.

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pertanyaan 1 dapat diketahui bahwa kekurangan pemimpin adalah salah satunya yaitu sering memarahi karyawan disaat pekerjaan yang tidak sesuai dengan perintah dan juga pemimpin yang sering menunda gaji para karyawan. Berdasarkan pertanyaan 2 dapat diketahui bahwa kekurangan karyawan dalam berkomitmen yaitu karyawan kurang berkomitmen dalam melakukan pekerjaan.



## Pembahasan Gaya Kepemimpinan Pada UD. Arofah Jaya

Dalam hasil wawancara yang dilakukan pada pemimpin dan karyawan UD. Arofah Jaya semua informan mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan yang diterapkan di UD. Arofah Jaya adalah gaya kepemimpinan yang tegas. Gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori [6] yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara pemimpin atau atasan untuk dapat mempengaruhi karyawannya berdasarkan bentuk pola tingkah laku atau perilaku karyawan maupun kepribadian karyawan itu sendiri. Dari hasil wawancara peneliti juga mendapatkan temuan bahwa pemimpin selaku pemimpin merasa memiliki kepemimpinan yang humoris, namun tidak ada informan karyawan yang mengatakan bahwa Ibu Arofah humoris. Hal ini perlu di kaji lebih lanjut apakah memang karyawan tidak memiliki selera humor ataukah salah persepsi humor dianggap sesuatu yang serius. Jika hal ini terus terjadi bisa menurunkan komitmen karyawan karena menganggap semua yang disampaikan Ibu Arofah adalah serius.

Dalam memimpin di UMKM UD. Arofah Jaya pemimpin juga terjun langsung untuk membimbing dan mengajarkan karyawan cara menjahit dan mengobras yang benar. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa pemimpin bukan hanya sekedar memerintah karyawan atau bawahannya, melainkan seorang pemimpin juga akan membimbing dan membawa karyawannya menuju kearah yang lebih positif [7].

Gaya kepemimpinan yang memaksa karyawan dalam bekerja karena memiliki pesanan yang banyak dan harus disetorkan ke pelanggan, pemimpin memaksakan karyawan untuk bekerja karena memiliki alasan tertentu. Gaya kepemimpinan yang memaksa akan mempengaruhi atau bahkan menurunkan komitmen pada karyawan, karena jika pemimpin terlalu memaksakan karyawan untuk bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan. Karyawan dipaksa untuk bekerja lebih cepat tetapi karyawan tidak mampu untuk mengerjakan nantinya karyawan tersebut akan melarikan diri atau malah keluar dari perusahaan UD. Arofah Jaya.

Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat atau mengajukan usulan dan nantinya akan mendapatkan keputusan bersama antara pemimpin dan karyawan, sehingga karyawan bisa mengekspresikan dirinya dan mengeluarkan keluhan-keluhan atau masalah yang terjadi kepada pemimpin. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh peneliti terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan dan selalu dibicarakan bersama-sama sehingga tercipta keputusan bersama [8].

## Komitmen

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan berkomitmen karena adanya ikatan emosional yaitu karyawan bekerja sesuai dengan kemauannya dan sesuai dengan hati mereka, karyawan juga merasakan kenyamanan baik itu dari pemimpin dan dari rekan kerja di UD. Arofah Jaya, contohnya adalah karyawan suka bercanda dengan karyawan yang lainnya sehingga karyawan bekerja tidak terlalu tertekan dan karyawan juga tidak merasakan jenuh saat bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan penelitian terdahulu bahwa komitmen afektif dikategorikan tinggi, jika sebgaiain besar memiliki ikatan emosional seperti rasa kekeluargaan, senang berkumpul bersama teman-teman, dan keuntungan-keuntungan lain yang terjalain di dalamnya [9].

Komitmen karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan lebih memilih bekerja di UD. Arofah Jaya, dari hasil wawancara yang dilakukan karyawan UD. Arofah Jaya memang memiliki pekerjaan sampingan seperti di sawah, tetapi karyawan lebih mengutamakan bekerja di UD. Arofah Jaya. Karyawan sebenarnya juga memiliki banyak pilihan pekerjaan tetapi karyawan lebih memilih bekerja di UD. Arofah Jaya karena berbagai hal yaitu karena rumahnya dekat dengan tempat bekerja, karena karyawan sudah lama bekerja, dan juga karena pekerjaan yang tidak mengikat. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh penelitian terdahulu bahwa komitmen kontinuan yang tinggi, apabila sebagian besar bertahan karena beberapa aspek kategori yaitu membutuhkan penghasilan dan lingkungan organisasi [9].

Dari hasil wawancara pada pertanyaan 3 terhadap komitmen, bahwa karyawan berkomitmen di UD. Arofah Jaya karena adanya tuntutan sosial, yaitu karyawan dengan perusahaan memiliki kesamaan tujuan, dimana perusahaan memiliki tujuan mendapatkan laba dari keuntungan penjualan gorden sedangkan karyawan memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang

3  
mengatakan bahwa kategori komitmen normatif yang tinggi, jika pelaku atau karyawan sebagian besar mampu bertahan karena rasa untuk tidak meninggalkan organisasi dan tanggung jawab [9].

### Peningkatan Komitmen Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa adanya kekurangan gaya kepemimpinan menurut sumber informan yaitu pemimpin yang suka memarahi karyawan jika karyawan tidak mendengarkan intruksi dan perintah dari pemimpin dan juga pemimpin yang sering menunda gaji para karyawannya. Hal ini jika tidak diperbaiki oleh pimpinan akan menurunkan komitmen pada karyawan, karena karyawan adalah aset bagi perusahaan dan harus diperlakukan dengan baik. Seharusnya pemimpin sebagai pemimpin jika karyawan ada yang melakukan kesalahan bisa dibicarakan dengan baik-baik menggunakan nada yang tidak tinggi dan memberikan pengertian terhadap karyawan agar tidak menimbulkan sakit hati pada karyawan. Pemimpin sebaiknya tidak menunda gaji para karyawan, karena hal ini sangat berdampak terhadap komitmen para karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh penelitian terdahulu yaitu mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan membentuk karyawan atau bawahan dengan komitmen yang tinggi terhadap sebuah organisasi [8].

Dari hasil wawancara peneliti juga mendapatkan temuan bahwa pemimpin merasa tidak memiliki kekurangan dalam memimpin, beliau merasakan cukup dalam memimpin di UD. Arofah Jaya. Sedangkan karyawannya memberikan informan bahwa kekurangan yang dimiliki pemimpin adalah sering memarahi karyawan dan menunda gaji karyawan. Sehingga jika pemimpin masih merasakan cukup dan tidak memiliki kekurangan dalam memimpin, maka akan sangat berdampak pada komitmen karyawan yang semakin menurun karena pemimpin yang tidak menyadari kekurangannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan salah satunya adalah gaji, dimana pemimpin yang biasanya menunda pembayaran gaji karyawan karena adanya kendala atau sesuatu yang tidak diketahui oleh karyawan, membuat karyawan juga bisa tidak berkomitmen pada UD. Arofah Jaya, oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang besar untuk karyawan berkomitmen dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jika hal ini tidak diperbaiki oleh UD. Arofah Jaya nantinya akan menurunkan komitmen *continuance* dari karyawan, karena tujuan karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji. Dimana Komitmen *continuance* muncul dari suatu perspektif dimana individu dipandang tetap berada didalam organisasi karena mengakumulasikan *reward ekstrinsik* (pemberian reward dan insentif misalnya gaji) [10].

Dari hasil pemaparan terkait peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan pada UD. Arofah Jaya, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh besar terhadap komitmen karyawan. Dimana gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk karyawan berkomitmen atau tidak berkomitmen pada perusahaan, yaitu jika perilaku pemimpin yang selalu memarahi karyawan, menunda gaji karyawan, dan bahkan memberikan perilaku yang tidak baik akan menurunkan komitmen karyawan yaitu karyawan akan melarikan diri dari pekerjaan dan dapat menurunkan kualitas karyawan atau bahkan produksi gorden, jika karyawan tidak lagi berkomitmen pada perusahaan mereka bisa saja mengundurkan diri dari UD. Arofah Jaya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh penelitian terdahulu ( mengatakan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa elemen sistem pengendalian formal dan informal, seperti pengendalian hasil, tindakan, personel, dan budaya, dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan dan pengembangan komitmen organisasional [11].

### KESIMPULAN

Sesuai dengan yang dipaparkan oleh peneliti bahwa penelitian ini bisa ditarik kesimpulan dari garis besar yaitu Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada karyawan di UD. Arofah Jaya adalah gaya kepemimpinan yang tegas. Gaya kepemimpinan yang memaksakan karyawan dalam memberikan tugas atau pekerjaan jika banyaknya pesanan saat hari raya dan saat penyeteroran kepada konsumen atau gaya kepemimpinan otoritas. Gaya kepemimpinan juga memberikan kebebasan dalam berpendapat dan memberikan usulan sesuai dengan kebutuhan atau gaya kepemimpinan yang demokratis. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan di UD. Arofah Jaya merupakan gaya kepemimpinan yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi karyawan. Komitmen karyawan kepada perusahaan sudah baik karena karyawan memang sudah bekerja di UD. Arofah Jaya cukup lama dan karyawan merasa nyaman bekerja di UD. Arofah Jaya.

Komitmen karyawan juga karena pemimpin yang baik dan teman-teman suka bercanda dengan karyawannya sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan selalu senang dalam bekerja, adanya rekan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat komitmen dalam perusahaan dimana rasa persaudaraan yang tinggi membuat kenyamanan terhadap karyawan. Tetapi komitmen pekerjaan karyawan kurang baik, karena pemimpin yang sering memarahi karyawan dan menunda gaji karyawan dapat menurunkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen karyawan, dimana gaya kepemimpinan memberikan suasana terhadap lingkungan kerja. Pada saat pemimpin memarahi karyawan, yang terjadi adalah komitmen kerja karyawan akan menurun yaitu karyawan sering melarikan diri dari pekerjaannya. Dan pada saat karyawan bercanda dengan karyawan yang lainnya agar tidak jenuh atau agar tidak tertekan melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasakan kenyamanan dari suasana yang dibangun. Gaya kepemimpinan yang sering menunda gaji karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam perusahaan. Karena karyawan bekerja untuk mendapatkan umpan balik yaitu gaji, jika gaji yang terus menerus di tunda oleh pemimpin akan membuat karyawan merasa tidak bisa bekerja lagi di UD. Arofah Jaya karena kebutuhan yang ditunda. Hal ini jika tidak diperbaiki maka akan menurunkan komitmen karyawan atau bahkan karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1]. Susan E. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Manaj Pendidik Islam. 2019;9(2):952–62.
- [2]. Lubis MJ, Jaya I. KOMITMEN MEMBANGUN PENDIDIKAN (TINJAUAN KRISIS HINGGA PERBAIKAN MENURUT TEORI). Medan: CV. Widya Puspita; 2019.
- [3]. Wahyudi DE, Rahman A, Herman H. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Manaj Dakwah. 2020;5(4):301–20.
- [4]. Leonardo V, Arwin A, Yuliana Y, Hutabarat FAM, Sulaiman F. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang. Semin Nas Sains dan Teknol. 2021;466–70.
- [5]. Kamal F, Abdillah EZ. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS : PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA ). Ekon dan Kewirausahaan. 2018;12(2):103–22.
- [6]. Hasnawati H, Sapirin M, Ruslan M. GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA. Halim H, editor. Makasar: Pusaka Almaid; 2020. 1–62 p.
- [7]. Putri HN, Arief H Al, Harits A, Fahrezy JA. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Pengelolaan Daerah Sungai Dan Hutan Lindung ( PDASHL ) Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Stud Manaj dan Bisnis. 2022;9(1):45–51.
- [8]. Ferdinandito A, Haryani TN. GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. Mhs Wacana Publik. 2021;1(1):190–202.
- [9]. Nopiansyah R, Lubis CC. MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DALAM MEMBENTUK KOMITMEN PELAKU SENI SENDRATARI RAMAYANA BALLET PURAWISATA. Cerano Seni. 2022;01(02):37–51.
- [10]. Yusuf RM, Syarif D. KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makasar: CV Nas Media Pustaka; 2017.
- [11]. Ashsifa I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional (Sistem Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Moderasi). J Akunt Indones. 2020;9(2):131–49.

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://online-journal.unja.ac.id">online-journal.unja.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ikhwanbaynaka.blogspot.com">ikhwanbaynaka.blogspot.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://jurnal.unissula.ac.id">jurnal.unissula.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://satria14.blogspot.com">satria14.blogspot.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://journal.unibos.ac.id">journal.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%

10	<a href="http://www.mahesainstitute.web.id">www.mahesainstitute.web.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://www.online-journal.unja.ac.id">www.online-journal.unja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Ninik Srijani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA "BUMI DAMAI" DESA KUWIRAN KECAMATAN KARE KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013 Publication	<1 %
19	Submitted to Universitas Trunojoyo Student Paper	<1 %

20	<a href="http://murhadinews.blogspot.com">murhadinews.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://ojs.uho.ac.id">ojs.uho.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id">jurnal.stiapembangunanjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://eprints.uniska-bjm.ac.id">eprints.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://prosiding.unipma.ac.id">prosiding.unipma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://www.inovasipln.co.id">www.inovasipln.co.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://blog.iain-tulungagung.ac.id">blog.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %

32 [etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

33 [www.neliti.com](http://www.neliti.com) <1 %  
Internet Source

---

34 [www.scribd.com](http://www.scribd.com) <1 %  
Internet Source

---

35 Asep Saepul Alam, Ahmad Nur Rizal, Dany Rohmatulloh. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PARTISIPASI ANGGOTA DI MASYARAKAT PELESTARI PADI PANDANWANGI CIANJUR (MP3C)", AGROSCIENCE (AGSCI), 2020 <1 %  
Publication

---

36 [johannessimatupang.wordpress.com](http://johannessimatupang.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# 3221

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---