



Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat

Ahmad Juhari¹, Zubair²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi

Abstract

Received: 28 November 2022

Revised: 30 November 2022

Accepted: 5 Desember 2022

Leadership style is the behavior used by a leader when influencing others in doing a job to achieve certain goals. Leadership behavior displayed by a leader if it feels good and pleases employees, it will influence and have a better impact on employee morale. Likewise with the organizational culture which is very influential on the morale of employees in carrying out their work. Conversely, if the behavior displayed by a leader is something that is not in accordance with the expectations of employees, it will not be good for the morale of the employees themselves. The purpose of this study was to analyze how influential the role of leadership style and organizational culture in increasing employee morale at PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Central Jakarta. This study uses a qualitative method with in-depth and structured interviews. The informants taken were Key Informants from the Unit Head and 4 informants as employees of PT. Angkasa Pura Supports. The data collection technique uses a data credibility test from the results of interviews. the implementation of organizational culture is uneven, resulting in some employees not implementing it and still low employee morale, which is caused by a leadership style that influences employee performance.

Keywords: : Leadership style, organizational culture, employee morale

(*) Corresponding Author: ah.juhari@gmail.com

How to Cite: Juhari, A., & Zubair, Z. (2022). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 610-615. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495963>.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan (Batubara, S. S., 2020). Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda.

Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. (Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua sampai tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014, p.265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain.



Sedangkan menurut Goestch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014, p.5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama.

Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Pernyataan ini dipertegas oleh Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, terutama ketika mereka belajar dan beradaptasi untuk mengatasi masalah eksternal dan internal dengan segala pertimbangan yang ada.

Nilai-nilai pelajaran yang didapatkan dari proses adaptasi tersebut nantinya menjadi pola-pola asumsi dasar yang diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, mengambil keputusan, serta menghadapi segala tantangan yang hadir.

Selain itu, Cushway dan Lodge juga memberikan definisi mereka terhadap budaya organisasi. Menurutnya, budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 83) Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010:83). Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan .

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah, karyawan merupakan asset utama organisasi.

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu.

Lingkungan non fisik yang secara signifikan akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan budaya organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Dalam hal ini diperlukan adanya peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dalam meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing, sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Peranan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah sehingga pengkajian masalah dalam penelitian dapat lebih fokus dan terarah. Maka dari itu penelitian ini hanya membatasi masalah pada “Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports *Head Office* Kemayoran Jakarta Pusat”.

METODE

Adapun jenis metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang bersifat alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci dari penelitian tersebut (Sugiyono;2018)

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Metode penelitian kualitatif melalui Studi Kasus. Menurut Bimo,Walgito (2010;92) Studi kasus merupakan suatu metode untuk menyelidiki atau mempelajari suatu kejadian mengenai peseorangan (riwayat hidup).

Metode studi kasus memerlukan banyak informasi guna mendapatkan bahan-bahan yang agak luas. Jenis studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus observasi yang mengutamakan teknik pengumpulan datannya melalui observasi peran serta atau perlibatan fokus studi pada suatu organisasi tertentu.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur antar variabel, variabel peran kepemimpinan dan variabel budaya organisasi di PT. Angkasa Pura Suports dengan rincian sebagai berikut : Bagaimana peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Suport. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Data diambil melalui wawancara dan dokumentasi. Kegiatan dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2019. wawancara

dilakukan secara mendalam dan terstruktur. Informan yang diambil yaitu Key Informan dari Kepala Unit dan 4 orang *Informan* selaku karyawan PT. Angkasa Pura Supports. Teknik pengumpulan data menggunakan uji kredibilitas data dari hasil wawancara

HASIL & DISKUSI

Pada bagian ini peneliti menguraikan hasil evaluasi untuk setiap komponen yang di evaluasi. Data kualitatif yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan key informan dan informan dengan melakukan observasi langsung. Persepsi karyawan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura Supports sangat berpengaruh dikarenakan pemimpin yang menentukan nasib suatu perusahaan/organisasi serta sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan (Omang, N., 2022). Sementara penerapan nilai budaya perusahaan merupakan cerminan sebuah perusahaan yang maju memiliki integritas sehingga perusahaan dapat terkontrol dengan baik (Melati, E., 2018). Begitupun dengan pencapaian dari gaya kepemimpinan dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi PT. Angkasa Pura Supports meliputi performa kinerja karyawan yang berhubungan langsung dengan kesuksesan bisnis perusahaan.

Persepsi karyawan mengenai faktor yang mempengaruhi pimpinan menjalankan kepemimpinannya dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi didalam PT. Angkasa Pura Supports meliputi faktor yang mempengaruhi antara lain: harapan dan perilaku atasan, rekan kerja, karakteristik, kepribadian, kebutuhan tugas dalam pekerjaan, kebijakan perusahaan dan faktor internal dari dalam diri sendiri, adapun faktor-faktor lain didalam lingkungan PT. Angkasa Pura Supports ialah integritas, profesionalisme dan tanggung jawab, bila adanya faktor komunikasi yang baik antara pemimpin kepada karyawan tentang kepemimpinan dan penerapan budaya organisasi yang diinginkan perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap penerapan nilai-nilai budaya organisasi didalam lingkungan PT. Angkasa Pura Supports dapat diimplementasikan secara konsisten dan menjadi membudaya pada setiap karyawan, sehingga baik perusahaan maupun karyawan semakin maju dan memiliki integritas yang tinggi sehingga terjadi pencapaian atas produktifitas, sinergi internal, dengan orang yang tepat.

Persepsi mengenai perbedaan sebelum dan sesudah adanya penerapan nilai-nilai budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports yaitu adanya perbedaan setelah penerapan nilai-nilai budaya organisasi karena sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan walaupun belum terlihat signifikan, akan tetapi dengan adanya penerapan nilai-nilai budaya organisasi sangat berpengaruh dengan meningkatnya semangat, produktivitas dan integritas kerja karyawan. Hal tersebut dimaksudkan bahwa dalam rangka mendapatkan penghargaan maupun pujian, bawahan harus melakukan upaya-upaya yang diharapkan oleh seorang pemimpin. Dalam pemberian *reward* pemimpin juga harus mempertimbangkan aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan dalam pencapaian tujuan organisasi (Omang, N., 2022).

KESIMPULAN

Penerapan budaya organisasi yang belum merata, mengakibatkan sebagian karyawan belum menjalankannya dan masih rendahnya semangat kerja karyawan, yang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai.

REFERENSI

- Angkasa Pura Supports. (2012, Maret 08). Retrieved from PT. Angkasa Pura Supports: <http://apsupports.com/>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105).
- Fahmi Kamal, W. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 38-49.
- Hari Sucahyowati, S. M. (n.d.). *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti Trioctavia, D. H. (n.d.). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi.
- Melati, E. (2018). Work Engagement pada wanita karir yang mengurus rumah tangga (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Novi Elvianta, H. T. (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8-15.
- Omang, N. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Islam dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah di Tengah Persaingan dan Perubahan Teknologi (Studi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Region Sulampua) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Sutrisno, E.M. (Februari 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Riani, A. L. (2010). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. BANDUNG: Penerbit Yrama Widya.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Yaya Rutyansih, S. M. (Cetakan I Oktober 2017, Cetakan II September 2018). *Pengantar Manajemen Teori, Pengantar dan Kasus*. Yogyakarta: Putra Galuh Publisher.

