

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan pada PT.Bess Central Insurance Jakarta

Gregorius Duli L¹, Fransiscus Amonio Halawa², Budi Ariyanto³

gregoriusduli@saintmary.ac.id¹, franshalawa@gmail.com², budiariyanto@saintmary.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT.Bess Central Insurance, Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT.Bess Central Insurance dan Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada. peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Bess Central Insurance Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bess Central Insurance sebanyak 70 orang, Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara observasi dan wawancara sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan pemimpin pada PT.Bess Central Insurance belum dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, Motivasi kerja karyawan pada PT. Bess Central Insurance dapat dikategorikan rendah dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja, artinya bila gaya kepemimpinan lebih baik maka akan berpengaruh kepada peningkatan motivasi kerja karyawan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan menurun

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi merupakan focus utama dibentuknya organisasi . Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya yang baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu ,diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh dan mengarahkan segala sumber daya manusia yang ada ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam kenyataannya,seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu,peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah diperlukan agar tercipta situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Mengingat karyawan merupakan salah satu unsur pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas organisasi yang tentunya memerlukan motivasi yang terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada saat memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki dimensi kepemimpinan yang diyakni kebenarannya dan dapat dijadikan landasan bekerja sehari-hari yaitu dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Istilah hubungan manusiawi menyatakan bahwa manusia atau karyawan diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga karyawan akan merasa sangat puas, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Melalui gaya kepemimpinan, yang diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat

kualitasnya. Menurut Victor H.Vroom (teori harapan) dalam Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu akan di ikuti dengan hasil tertentu serta pada daya Tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya. Menurut Hasibuan (2003:218) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang atau karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Flippo (1994) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Dalam teori kepemimpinan terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan yang utama menurut Iskandar putong- Cecep Hidayat (2010:43) yaitu : gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan kendali bebas.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan pada PT.Bess Central Insurance Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (1997) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilai, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Desler (1997) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyarangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilai. Sementara itu Schuler, et al. (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Kepemimpinan

Siagian (2002), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu bisa melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenaginya. Blancae dan Hersey (dalam Tohardi, 2002), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Bass dan Stogdill (1990), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya Kepemimpinan

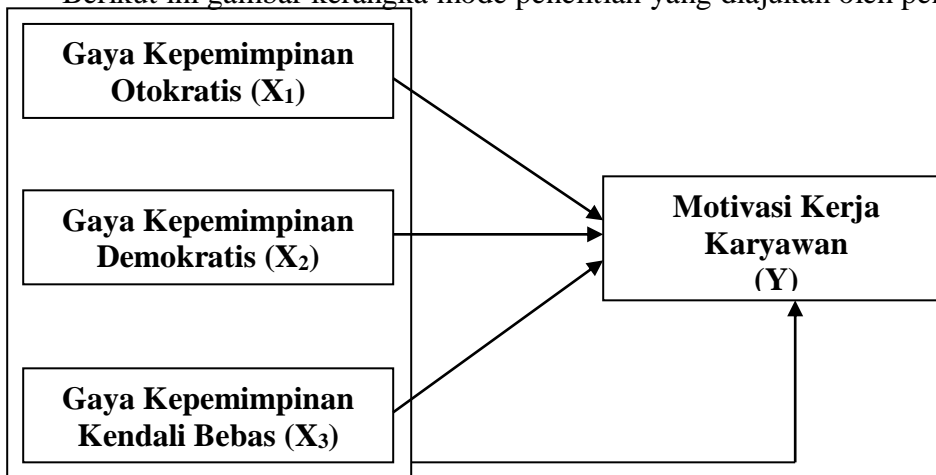
Menurut Veithzal Rivai (2004) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Miftah Thoha (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Paul Hersi dan Kenneth Blanchard (1998) mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain, dan mereka menerimanya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001). Menurut Wexley & Yulk (1977) motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins (dalam Hasibuan, 1999), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Kerangka Model

Berikut ini gambar kerangka mode penelitian yang diajukan oleh penulis :



Gambar 1. Kerangka Model

Sumber: Hasil olah data, (2022)

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Bess Central Insurance Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan selama

kurang lebih tiga bulan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bess Central Insurance sebanyak 70 orang. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Tujuan penelitian dengan metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1

1.2 Pemecahan Masalah

Problem solving adalah kemampuan dalam pemecahan masalah yang diantaranya adalah usaha menemukan urutan yang benar dari alternatif jawaban, sehingga menggerakkan kita agar lebih dekat dengan tujuan kita, juga proses yang dapat membantu seseorang untuk menemukan apa yang mereka inginkan dan bagaimana mencapainya dengan cara yang paling efektif dengan cara merumuskan masalah, menyusun rencana tindakan, dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada penyelesaian masalah. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemecahan masalah merupakan usaha untuk dapat menemukan jawaban atau penyelesaian atas suatu persoalan dengan terlebih dahulu mengetahui gambaran dan karakteristik masalah yang dihadapi. Dalam memecahkan persoalan atau permasalahan dalam sebuah perusahaan, pemimpin memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan serta menyelesaikan persoalan yang ada dalam organisasi dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dimotivasi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien, agar perusahaan dapat mencapai sasaran yang telah direncanakan sebelumnya.

1.3 Analisis Penyebab Masalah

Pada bagian ini penulis akan menganalisis penyebab terjadinya masalah mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BESS CENTRAL INSURANCE dengan menggunakan model analisis tulang ikan yang merupakan salah satu metode untuk menganalisa penyebab dari sebuah masalah atau kondisi. Sistem analisis ini penulis anggap tepat untuk mendapatkan apa yang menjadi penyebab dari masalah tersebut serta bagaimana

menemukan solusinya. Sering juga diagram ini disebut dengan diagram sebab-akibat atau cause effect diagram. Penemunya adalah Professor Kaoru Ishikawa, seorang ilmuwan Jepang yang juga alumni teknik kimia Universitas Tokyo, pada tahun 1943 sehingga sering juga disebut dengan diagram Ishikawa.

1.4 Sumbang Saran Terhadap Kemungkinan Sebab

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa masalah yang akan dibahas adalah tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.BESS CENTRAL INSURANCE. Permasalahan yang dimaksud penulis akan dideskripsikan dalam bagan sebagai berikut:

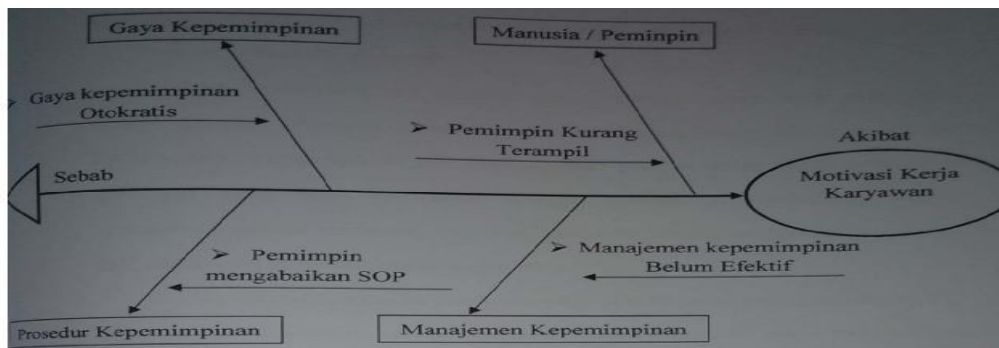


Table 1 Sebab Akibat

Factor yang diamati	Masala Yang Terjadi
1. Manusia / Pemimpin	Pemimpin Kurang Terampil
2. Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Otokratis
3. Prosedur Kepemimpinan	Pemimpin Mengabaikan SOP
4. Manajemen Kepemimpinan	Manajemen Kepemimpinan Belm Efektif

(Sumber : Olahan Data Penulis)

Berikut ini penulis akan menjabarkan sebab akibat dari diagram atau tabel diatas:

1. Pemimpin Kurang Terampil

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Rendahnya kompeten pemimpin yang penulis amati pada perusahaan PT. Bess Central Insurance adalah terlihat dari cara pimpinan saat memberikan teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya maupun kesalahan lainnya dalam perusahaan dimana pimpinan melakukan teguran dihadapan banyak orang atau di depan karyawan lainnya, Hal ini tentunya membuat karyawan merasa tersinggung dan mengurangi rasa percaya diri serta semangat kerjanya menurun. Sebagai seorang atasan atau pimpinan secara tak terhindarkan memang mempunyai tugas untuk memberi teguran

kepada bawahan apabila mereka melakukan kelalaian, namun ketika melakukan teguran akan lebih bijaksana apabila memanggil bawahan keruangan khusus untuk membicarakan masalah tersebut.

2. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Mifta Thoha(2010:49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan Jadi pemimpin dengan yang dilakukan oleh seorang sikapnya yang menang sendiri, orang lain dan memiliki idealisme tinggi. tertutup terhadap saran dari Gaya kepemimpinan yang penulis amati pada perusahaan PT. Bess Central Insurance termasuk dalam gaya kepemimpinan otokratis,hal ini terlihat dari cara pemipin dalam memimpin tim kerjanya, dimana pemimpin kurang menghargai pendapat atau argumen bawahan dalam menyelesaikan sebuah persoalan bahkan mengabaikannya serta memiliki empati yang rendah terhadap masalah para bawahan. Gaya kepemimpinan otokratis ini juga penulis temukan dari cara pemimpin dalam bersikap dan bertutur kata yang kurang hangat dan sopan kepada karyawan, tidak sabar dan mudah marah, hal inilah yang membuat karyawan merasa tertekan dan kehilangan kreativitas dan motivasi kerjanya menjadi menurun.

3. Pemimpin mengabaikan SOP (Standar Operasional Prosedur)

Mengelola sebuah perusahaan dengan lingkup pekerjaan yang kompleks dan sumber daya manusia yang beragam tidaklah mudah. Semua elemen yang ada tersebut harus bisa dimaksimalkan dengan benar agar apa yang menjadi visi misi perusahaan bisa tercapai dengan baik. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan membuat Standar Operasional Prosedur.SOP ini bukanlah sekedar aturan semata, tetapi keberadaan SOP di sebuah perusahaan akan sangat membantu sekali dalam proses perkembangan perusahaan itu.Bahkan SOP juga berpengaruh pada kemajuan perusahaan.Karena jika SOP tidak diterapkan dengan baik,maka dampaknya juga akanberpengaruh kepada motivasi kerja karyawan. Pada perusahaan PT.Bess Central insurance penulis menemukan adanya masalah yaitu pemimpin mengabaikan SOP (Standard Operational Procedure) secara tertulis yang merupakan salah satu hal penting dan vital bagi perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan,hal inilah yang membuat karyawan sulit mengetahui peran dan posisi serta tanggung jawab mereka masing- masing dan sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Akibat dari pengabaian SOP ini terlihat dari cara pendelegasian tugas atasan terhadap bawahan dimana pelimpahan tugas yang diberikan tanpa ada pendampingan secara intensif serta pejelasan detail alasan tugas tersebut dilimpahkan, bahkan sering kali pendelegasian gagal karena tidak tepat sasaran, atasan juga terlalu mudah untuk menarik kembali suatu tugas yang telah diberikan jika tugas tersebut tidak dilaksanakan dengan cepat oleh bawahan.

4. Manajemen kepemimpinan Belum Efektif

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sistem atau manajemen kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan vital bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan/organisasi, apabila sistem atau manajemen kepemimpinan kurang efektif

maka perusahaan tidak akan mencapai titik maksimal atau hasil yang diharapkan. Menurut pengamatan penulis pada perusahaan PT.Bess Central insurance ini memiliki sistem atau manajemen kepemimpinan yang kurang efektif, dimana para karyawan tidak diberikan uang lembur apa bila bekerja diluar batas waktu standarkerja pada umumnya,pada hal mereka bekera lembur karena deadline dan pekerjaan juga karena tumpuknya pekerjaan yang diberikan, bahkan kenaikan gaji karyawan juga kurang diperhatikan, terkadang jumlah gaji yang diberikantidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan, tidak adanya pemeberian reward atau penghargaan terhadap karyawan yang teladan dan berprestasi sebagai wujud kepedulian pimpinan perusahaan terhadap etos kerja karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan juga kurang memadai seperti tidak adanya fasilitas jaminan kesehatan,sarana dan prasarana pendukung pekerjaanjuga kurang memadai sehingga memperlambat pekerjaan.

1.5

1.6 Daftar Kemungkinan Solusi

Setelah penulis menganalisis sebab-sebab dari masalah yang ada,penulis ingin menyampaikan sumbang saran atau solusi alternatif untuk memecahkan persoalan atau masalah tersebut. Adapun alternatif solusi pemecahan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

Solusi A

1. Pelatihan kepemimpinan atau leadership training

Melalui sebuah pelatihan kepemimpinan (leadership training),para pemimpin perusahaan akan lebih menguasai apa yang menjadi tanggung jawabnya, mengatur strategi dan kebijakan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tak hanya itu, melalui pelatihan kepemimpinan (*leadership training*), para pemimpin perusahaan akan menemukan kembali motivasi kerja. Perusahaan akan diajak untuk mengetahui apa sesungguhnya yang menjadi harapan mereka selama bekerja,sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara tersebut. Melalui pelatihan kepemimpinan tersebut, para peserta diajak untuk memenuhi harapan mereka menjadi seorang pemimpin yang sesungguhnya,bukan hanya sekedar menjadi seorang manajer.

2. Pengembangan Kepemimpinan

Pengembangan kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kepemimpinan individu menjadi lebih tinggi dari tingkat kepemimpinan sebelumnya. Ada beberapa jenisprogram pengembangan untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan, meliputi:

- a. Program manajemen umum,yang berusaha mengembangkan keterampilan manajemen secara luas.
- b. Program hubungan antara manusia,yang memperhatikan masalah antara pribadi.
- c. Program pemecahan masalah,dan
- d. Program pembuatan keputusan

Solusi B

1. Gaya Kepemimpinan yang efektif

Kepemimpinan yang efektif adalah ketrampilan managerial dalam pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun managerial yang profesional. Kecakapan teknis tersebut sesuai dengan bidangnya,sementara

kecakapan managerial memimpin orang lain. Ketrampilan tersebut terpancar dalam tindakannya seperti menuntut perannya dalam menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan memutuskan hubungan kerja. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mempengaruhi persepsi bawahan mengenai tujuan yang ingin dicapai dan cara untuk mencapainya. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia dalam bekerja sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong bawahan untuk mengubah upaya menjadi kinerja. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan mana yang dipimpinya. Seorang pemimpin yang hanya menampilkan satu gaya saja akan kurang efektif. Selain itu diharapkan seorang pemimpin tampil sebagai pemberi ilham dalam masa-masa sulit, sehingga terpancar rasa keyakinan kepada pemimpin dalam diri bawahan.

2. Hargai Karyawan

Setiap manusia memiliki ego untuk dihargai dan didengarkan ide-ide yang di milikinya. Hal tersebut yang juga terkadang dirasakan oleh karyawan. Ide-ide cemerlang bisa datang kapan dan kepada siapa saja bahkan dari karyawan yang berada di jabatan terbawah. Pemimpin yang baik memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas melalui ide-ide baru karyawan. Setiap pendapat, pemikiran atau ide adalah hasil dari buah pikiran, ide-ide yang dimiliki karyawan biasanya *out of the box* dan terkadang tidak terpikirkan oleh sebagian pimpinan perusahaan. Pimpinan biasanya sudah terlalu disibukkan oleh urusan perusahaan yang besar hingga persoalan kecil kadang tidak tertangani. Pentingnya menghargai dan mendengarkan ide-ide dan gagasan karyawan akan memberikan kesan jika karyawan di perusahaan tersebut merupakan bagian dari perubahan yang ada di perusahaan.

Solusi C

Perusahaan harus menerapkan Standar Operasional Prosedur karena dengan adanya SOP ini akan memperjelas secara terperinci bagaimana seluruh SDM yang ada bertindak sesuai dengan standar yang ada dan jobdesc nya masing-masing, sehingga nantinya akan muncul arus kerja yang teratur dan efektif. Dan tentunya dengan adanya SOP mampu memudahkan kerja seluruh SDM yang ada, dan apabila ada karyawan baru, maka juga akan cepat beradaptasi karena sudah ada standar aturan yang jelas. Selain memiliki tujuan yang sangat jelas, keberadaan SOP juga memiliki fungsi untuk berbagai hal, seperti menjadikan tugas seluruh pegawai yang ada menjadi lancar, membantu staf bisa lebih mandiri, menciptakan standar kerja yang teratur dan membantu memudahkan evaluasi kerja serta menciptakan efisiensi dalam bekerja dan menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan. SOP bisa dijadikan dasar hukum apabila terjadi hal-hal di luar koridor perusahaan, bisa digunakan sebagai alat untuk melacak masalah yang ada, dan masih banyak lagi. Dari sisi manajemen juga akan mudah melakukan kontrol dan pengawasan terhadap alur kerja secara menyeluruh, akan mudah mendapatkan hal yang tak wajar jika menemui kesalahan, sehingga akan cepat membuat keputusan dan solusi untuk mengatasinya.

Solusi D

1. Mengapresiasi Karyawan

Mengapresiasi pekerjaan karyawan atas pencapaian pekerjaannya bisa menjadi bumerang penyemangat bagi motivasi karyawan. Bentuk apresiasi ini bisa berupa bonus tahunan, insentif bulanan, maupun kenaikan jabatan atau gaji jika memang kinerjanya sangat bagus. Satu hal yang perlu diperhatikan bahwa pemberian apresiasi ini jangan sampai menimbulkan rasa iri pada karyawan yang lain. Pemberian apresiasi ini haruslah berdasarkan asas keadilan. Perusahaan harus melakukan pengamatan dan penilaian yang adil pada semua karyawan. Pemberian apresiasi kepada karyawan harus benar-benar disesuaikan kinerja masing-masing karyawan. Dengan begitu, setiap karyawan secara otomatis akan memperbaiki kinerjanya sendiri.

2. Meninjau Sarana dan prasarana perusahaan

Sarana dan prasarana perusahaan sangat diperlukan dalam memperbaiki system manajemen perusahaan. Hal ini diperlukan sebagai penunjang dalam menjalankan suatu sistem manajemen, sehingga sistem yang ada menjadi lebih efektif dan sarana dan prasarana kurang memadai maka akan mengakibatkan efisien. Apabila berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, tinjauan terhadap system prasarana ini sangat penting, sehingga sistem dapat berjalan optimal tidak akan sarana dan baik di dalam perusahaan.

1.7

1.8 Pengembangan dan Pemberian Bobot Pada Kriteria

Table 2 Kriteria Memilih Solusi

Kriteria	Didefinisikan sebagai	Bobot
Kemudahan penerapan	Seberapa mudah menerapkan solusi itu nanti?	30%
Kemungkinan berhasil	Seberapa mungkin solusi ini bisa diterapkan dan berhasil?	40%
Efektifitas solusi	Seberapa efektif solusi ini nanti tertuju pada akar penyebab dan dalam memecahkan masalahnya?	20%
Resistensi yang relative Rendah	Berapa banyak resistensi yang mungkin ada untuk menerapkan solusi ini?	10%
	Total Bobot	100%

1.9

1.10 Pilihan Solusi Terbaik

1.11 Berdasarkan Evaluasi mengenai beberapa solusi yang ada, penulis memilih solusi terbaik dari empat solusi untuk diterapkan, bukan berarti dua solusi lain diterapkan. Adapun solusinya, yaitu:

Table 3 Solusi terbaik yang dipilih

SOLUSI	SKOR
Solusi 1	7,6 (A)
a. Pelatihan Kepemimpinan atau <i>Leadership training</i> Melalui sebuah pelatihan kepemimpinan (<i>leadership training</i>), para pemimpin	

<p>perusahaan akan lebih menguasai apa yang menjadi tanggung jawabnya, mengatur strategi dan kebijakan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tak hanya itu, melalui pelatihan kepemimpinan (leadership training), para pemimpin perusahaan akan menemukan kembali motivasi kerja. Perusahaan akan diajak untuk mengetahui apa sesungguhnya yang menjadi harapan mereka selama bekerja, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara memenuhi harapan mereka tersebut. Melalui pelatihan kepemimpinan tersebut, para peserta diajak untuk menjadi seorang pemimpin yang sesungguhnya, bukan hanya sekadar menjadi seorang manajer.</p> <p>b) Pengembangan Kepemimpinan</p> <p>Pengembangan kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kepemimpinan individu menjadi lebih tinggi dari tingkat kepemimpinan sebelumnya. Pengembangan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan merupakan usaha peningkatan kemampuan pemimpin agar kemampuan kepemimpinannya lebih berkembang dan meningkat. Ada beberapa jenis program pengembangan untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Program manajemen umum, yang berusaha mengembangkan keterampilan manajemen secara luas. b. Program hubungan antara manusia, yang memperhatikan masalah antara pribadi. c. Program pemecahan masalah, dan d. Program pembuatan keputusan 	
<p>Solusi 2</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gaya Kepemimpin yang efektif, Kepemimpinan efektif adalah ketrampilan managerial dalam, pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki, kecakapan teknis maupun managerial yang profesional. Kecakapan, teknis tersebut sesuai dengan bidangnya, sedangkan kecakapan manageria Ketrampilan tersebut perannya dalam memimpin orang lain. terpancar dalam tindakannya seperti menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan Memutuskan hubungan kerja. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mempengaruhi persepsi bawahan mengenai tujuan yang ingin dicapai dan cara untuk mencapainya. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia dalam bekerja sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong bawahan untuk mengubah upaya menjadi kinerja. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan mana yang dipimpinya. Seorang pemimpin yang hanya menampilkan satu gaya saja akan kurang efektif. Selain itu diharapkan seorang pemimpin tampil sebagai pemberi ilham dalam masa-masa sulit, sehingga terpancar rasa keyakinan kepada pemimpin dalam diri bawahan. b. Hargai Karyawan Setiap manusia memiliki ego untuk dihargai dan didengarkan ide-ide yang di 	<p>7,9 (B)</p>

<p>milikinya. Hal tersebut yang juga terkadang dirasakan oleh karyawan. Ide-ide cemerlang bisa datang kapan dan kepada siapa saja bahkan dari karyawan yang berada di jabatan terbawah. Pemimpin yang baik memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas melalui ide-ide baru karyawan. Setiap pendapat, pemikiran atau ide adalah hasil dari buah pikiran. Ide-ide yang dimiliki karyawan biasanya out of the box dan terkadang tidak terpikirkan oleh sebagian pimpinan perusahaan. Pimpinan biasanya sudah terlalu disibukkan oleh urusan perusahaan yang besar hingga persoalan kecil kadang tidak tertangani. Pentingnya menghargai dan mendengarkan ide-ide dan gagasan karyawan akan memberikan kesan jika karyawan di perusahaan tersebut merupakan bagian dari perubahan yang ada di perusahaan.</p>	
--	--

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh pembahasnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bess Central Insurance, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa sumbang saran sebagai masukan bai perusahaan PT. Bess Central Insurance.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pemimpin pada PT. Bess Central Insurance belum dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang memberikan perhatian dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Bess Central Insurance dapat dikategorikan rendah, hal ini karena gaya kepemimpinan pemimpin yang kurang menghargai usulan dan opini karyawan dalam mengambil sebuah tindakan atau keputusan dalam menyelesaikan persoalan yang ada.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bess Central Insurance berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang kuat, artinya bila gaya kepemimpinan lebih baik maka akan berpengaruh kepada peningkatan motivasi kerja karyawan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

Saran

Dari hasil Penelitian dan pembahasan serta rumusan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau sumbang saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada PT. Bess Central Insurance untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Pimpinan hendaknya meningkatkan peranan gaya kepemimpinannya, artinya pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil suatu keputusan dengan

mempertimbangkan opini dan usulan karyawan, serta melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.

2. Motivasi kerja karyawan diharapkan terus meningkat dengan selalu berpikir positif terhadap realita yang terjadi di Perusahaan dan terus meningkatkan keberanian dalam menyampaikan argumentasi serta menjalin hubungan dan komunikasi yang baik.
3. Agar gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, maka gaya kepemimpinan harus dapat memotivasi dan menerima saran dan pendapat serta memberikan ruang untuk berkreasi bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi, gagasan, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga dengan demikian dapat menciptakan perkembangan yang positif terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anoraga. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M. 1990. Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership. New York: Free Press.
- Cecep Hidayat .2010. Teori Kepemimpinan, Mitra. Wacana Media, Jakarta
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Erni Trisnawati, Sule. 2005. Pengantar Manajemen, Jakarta. Kencana
- Flippo, Edwin B. 1994. Personnel Management, 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo Indriyo. 2001. Manajemen Strategi. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora .1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Edisi. Kedua, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 1998). Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Miftah, Toha. 2003. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali, Jakarta.
- Rivai, Veithzal .2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, Manajemen. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.
- Schuler R.S. 1992. Personnel and Human Resource Management, 3th Edition. Minnesota: West Publishing Company.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wexley & Yukl .1977. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : Bina Aksara.