

Peran Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja PT Sapta Sinergi Nawasena

Bunga Alfitria Nurwati¹, Rizky Muhammad Fauzan², Erni Fitriani³, Aji Nuralim⁴
^{1,2,3,4} Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Bandung
Email Correspondence: rizkyfauzan.umbandung@gmail.com

Received: 14/11/2024	Revised: 02/02/2025	Accepted: 07/02/2025	Published: 08/02/2025
----------------------	---------------------	----------------------	-----------------------

Abstract

This study aims to examine the influence of charismatic leadership style on employee performance at PT Sapta Sinergi Nawasena. Utilizing a qualitative approach, data was collected through in-depth interviews with management and employees. The findings indicate that the charismatic leadership of Ms. W significantly contributes to enhancing employee motivation and productivity. Charismatic leaders can inspire their teams through a clear vision and effective communication, thus creating a positive work environment. These findings are expected to provide insights for the development of managerial strategies and leadership practices in organizations.

Keywords: Charismatic leadership, Employee performance, Motivation, Organization.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Sinergi Nawasena. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik Ibu W berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Pemimpin karismatik dapat menginspirasi tim melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penemuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi manajerial dan praktik kepemimpinan di organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Karismatik, Kinerja Karyawan, Motivasi, Organisasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan organisasi yang menentukan arah, budaya, dan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks yang semakin kompetitif dan dinamis, peran seorang pemimpin menjadi semakin signifikan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering menjadi perhatian adalah kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi yang kuat, kepribadian yang menonjol, serta komunikasi yang persuasif. Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk membangun hubungan emosional yang mendalam dengan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan produktivitas kerja

Gaya kepemimpinan karismatik merupakan salah satu pendekatan dalam kepemimpinan yang dianggap mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikut. Menurut Max Weber, pemimpin karismatik adalah individu yang memiliki daya tarik luar biasa dan mampu memotivasi orang lain melalui kepribadian dan visinya yang inspiratif.

Salah satu karakteristik utama pemimpin karismatik adalah kemampuan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang karismatik tidak hanya pandai berbicara, tetapi juga memiliki keterampilan mendengarkan yang baik. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung kolaborasi di antara anggota tim. Rahman (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat membantu membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut, yang pada akhirnya mendorong anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi menjadi salah satu alat penting dalam kepemimpinan karismatik.

Visi yang jelas dan inspiratif juga merupakan elemen krusial dalam gaya kepemimpinan karismatik. Pemimpin yang karismatik mampu mengkomunikasikan visi mereka dengan cara yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi anggota tim. Setiawan (2022) menyebutkan bahwa ketika anggota tim merasa terhubung dengan visi pemimpin, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan bekerja keras dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, visi yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai pendorong, tetapi juga sebagai panduan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendiversifikasi kepemimpinan dan menciptakan struktur yang tidak hanya bergantung pada satu individu, tetapi juga pada tim yang solid dan saling mendukung.

Kinerja adalah istilah yang umum digunakan untuk menjelaskan hasil dari suatu aktivitas atau tindakan dalam konteks tertentu. Dalam sebuah organisasi, kinerja merujuk pada seberapa efektif individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Dengan kata lain, kinerja mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapainya, termasuk penggunaan sumber daya yang ada. Kinerja karyawan secara khusus mengacu pada kontribusi dan pencapaian individu dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, keterampilan, dan motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Sari (2020)

menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan interaksi antar rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin yang karismatik, contohnya, memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan melalui visi dan komunikasi yang efektif. Setiawan (2021) menunjukkan bahwa pemimpin karismatik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan menciptakan suasana yang positif, pemimpin karismatik dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja karyawan secara khusus mengacu pada kontribusi dan pencapaian individu dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, keterampilan, dan motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Sari (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan interaksi antar rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin yang karismatik, contohnya, memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan melalui visi dan komunikasi yang efektif. Setiawan (2021) menunjukkan bahwa pemimpin karismatik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan menciptakan suasana yang positif, pemimpin karismatik dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pengukuran kinerja karyawan harus dilakukan secara objektif agar organisasi dapat menilai kontribusi individu dengan akurat. Berbagai metode penilaian, seperti evaluasi berkala, umpan balik dari rekan kerja, dan pencapaian target, dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Kurniawan (2022) menyarankan agar organisasi mengembangkan sistem penilaian yang adil dan transparan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan pendekatan

yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami peran gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Sinergi Nawasena. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna dan interaksi sosial secara mendalam, serta memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti. Metodologi penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Sinergi Nawasena. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang signifikan dan bermanfaat bagi pengembangan strategi manajerial di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjadi Panutan dan Memberikan Contoh

Sebagai seorang direktur di SPBU PT. SAPTA SINERGI NAWASENA, peran Ibu sangat penting dalam menjalankan perusahaan dengan baik dan efektif. Berikut adalah beberapa poin yang didapatkan dari Ibu W sebagai direktur dalam konteks yang telah dijelaskan:

Ibu W sebagai direktur menyadari bahwa sebagai pemimpin, memberikan contoh yang baik adalah hal yang mutlak. Meskipun Ibu tidak berasal dari bawah, Ibu berusaha untuk menunjukkan sikap profesional dan mematuhi aturan perusahaan. Ini termasuk menjalankan kebijakan yang ada dan memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mengikuti aturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sapta Sinergi Nawasena menunjukkan bahwa Ibu W sebagai Direktur Perusahaan tersebut dapat memberikan Teladan terhadap Karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga memberikan contoh terhadap karyawan dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai SOP yang ditetapkan oleh Perusahaan PT. Sapta Sinergi Nawasena.

Mengatur dan Memimpin Karyawan

Ibu W sebagai direktur Beliau mengatur karyawan dengan membangun struktur organisasi yang jelas. Dengan adanya pengawas lapangan dan pembagian tugas yang terukur, Ibu W memastikan bahwa setiap orang tahu perannya dan tanggung jawabnya.

Sosialisasi aturan baru kepada karyawan yang beralih dari PD ke PT juga merupakan langkah penting untuk memastikan semua orang berada di halaman yang sama.

Menjaga Komunikasi dengan Pihak Eksternal

Ibu W sebagai direktur Beliau menjalin hubungan baik dengan mitra utama seperti Pertamina dan lembaga pemerintah. Mematuhi aturan yang ditetapkan oleh mitra ini sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Ibu juga berusaha untuk memahami alur kerja dan aturan dari pihak ketiga agar kerjasama dapat berjalan dengan baik.

Pengambilan Keputusan yang Tepat

Ibu W sebagai direktur selalu melibatkan pengawas lapangan dan bagian keuangan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, Ibu dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan satu sudut pandang, tetapi mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan, termasuk kondisi lapangan dan dampak finansial.

Menyampaikan Informasi dengan Efektif

Ibu W sebagai direktur menggunakan berbagai cara untuk menyampaikan informasi kepada karyawan, baik melalui surat keputusan maupun komunikasi langsung. Ini membantu memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Menghadapi Konflik dengan Bijak

Ibu W sebagai direktur mengakui bahwa konflik sering terjadi, terutama di lapangan. Dalam menghadapi konflik, Ibu berusaha untuk mendengarkan semua pihak yang terlibat dan mencari solusi yang adil. Ibu juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik antara pengawas lapangan dan karyawan untuk mencegah masalah yang sama terulang kembali.

Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Ibu W sebagai direktur mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan ide-ide baru. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka, Ibu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas.

Menegakkan Aturan dengan Tegas

Meskipun Ibu W mengedepankan pendekatan kekeluargaan, Ibu juga menegakkan aturan dengan tegas ketika diperlukan. Ini penting untuk menjaga disiplin dan

memastikan bahwa semua karyawan memahami konsekuensi dari tindakan mereka. Dengan pendekatan yang holistik dan komunikatif, Ibu W dapat menjalankan peran sebagai direktur dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta memastikan bahwa perusahaan dapat beroperasi dengan efisien dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah Kinerja karyawan PT Sapta Sinergi Nawasena Kota Cimahi peran gaya oleh Kepemimpinan karismatik telah terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja tim. Hal ini dikarenakan pemimpin karismatik mampu menciptakan produktivitas lingkungan yang positif dan memotivasi anggota tim lebih cerdas. Anggota tim yang dipimpin oleh pemimpin karismatik Mereka menciptakan lingkungan pekerjaan yang produktif dan harmonis dikarenakan mereka merasa dihargai dan termotivasi oleh pemimpin mereka. Kinerja karyawan PT Sapta Sinergi Nawasena Kota Cimahi dipengaruhi secara bersamaan oleh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan. Dengan kata lain, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Maka penting untuk memastikan bahwa pemimpin karismatik memiliki nilai-nilai moral yang kuat dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan Peran Kepemimpinan karismatik dapat memanfaatkan kekuatan kepemimpinan karismatik untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja tim, kepuasan kerja, inovasi, dan komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan terimakasih dan apresiasi yang mendalam kepada SPBU PT Sinergi Nawasena Kota Cimahi atas kolaborasi yang erat dan produktif selama penelitian ini. Saya berharap dapat terus menjalin kerjasama yang baik di masa depan. Selain itu, penulis juga hendak mengucapkan terimakasih kepada Ibu Molly Mustika Sari S, Sos., M.E. sebagai Dosen Pengampu dalam Mata Kuliah Leadership Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Prabowo, H. (2019). *Kepemimpinan Karismatik dalam Organisasi*. Jurnal Ilmu Sosial
- Wibowo, A. (2021). *Karakteristik Pemimpin Karismatik di Indonesia*. *Jurnal Kepemimpinan*
- Nugroho, E. (2020). *Dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Santoso, D. (2019). *Risiko Kepemimpinan Karismatik dalam Organisasi*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*
- Hidayat, R. (2021). *Peran Pemimpin dalam Menghadapi Krisis*. *Jurnal Manajemen Risiko*
- Kurniawan, T. (2022). *Etika dalam Kepemimpinan Karismatik*. *Jurnal Etika dan Manajemen*
- Santoso, D. (2019). *Risiko Kepemimpinan Karismatik dalam Organisasi*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*
- Weber, M. (2015). *Das Wesen des Charismatischen Führers*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Rahman, F. (2018). *Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan*. *Jurnal Komunikasi*
- Setiawan, B. (2022). *Visi Pemimpin dan Motivasi Anggota Tim*. *Jurnal Psikologi*
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*
- Nugroho, E. (2021). *Pentingnya Pelatihan bagi Kinerja Karyawan*. *Jurnal Budaya dan Masyarakat*
- Kurniawan, T. (2022). *Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Efektif*. *Jurnal Ilmu Manajemen*