

Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh

Aliyah Sahra Silvandi, Almuhadara Dwi Ananda, Cindy Mailiza Deanova, Gabriella Afriza Ayu, Syamsyir

Universitas Negeri Padang

Email: sahraaliyah06@gmail.com, adananda41@gmail.com,

cindymailiza20@gmail.com, gabriellaafrizayu@gmail.com, mhsunp@gmail.com,

Article Information

Submitted : 27 Juni
2022

Accepted : 20 Juli
2022

Online Publish : 20
Juli 2022

Abstrak

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak profesional akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dalam kurun waktu 5 tahun kebelakang dari tahun 2020 telah terjadi dua kali pergantian pemimpin PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh. Dimana pada pemimpin yang sebelumnya memiliki gaya kepemimpinan otorokratis, dan terjadinya pergantian pemimpin, dimana pemimpin selanjutnya sudah mulai menjabat mulai tahun 2022 dan belum diketahui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin baru tersebut. Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengetahui bagaimanakah gaya kepemimpinan di lingkungan PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kualitatif. Dimana metode ini mendeskripsikan secara tepat dan mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Bank Bri Unit Pasar Payakumbuh. Berdasarkan pemaparan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh yang sebelumnya hanya menggunakan gaya kepemimpinan otoraksi, namun pemimpin sekarang menggunakan gaya kepemimpinan campuran antara otorokratik dan partisipatif

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Otorokratik; Kepemimpinan Partisipatif;*

Abstract

Leadership is an important element in a company or government agency, the reason is because unprofessional leadership will affect employee performance. Based on the results of observations in the past 5 years from 2020 there have been two changes in the leadership of the PT. Bank BRI Payakumbuh Market Unit. Where on leaders who previously had an autocratic leadership style, and the occurrence of a change of leadership, where the next leader has taken office starting in 2022 and it is not yet known what leadership style the new leader has. The general purpose of this research is to find out the leadership style in PT. Bank BRI Payakumbuh Market Unit. The approach that was used in this study is a qualitative method approach. Where this method describes precisely and in depth about the leadership style at PT. Bank Bri Payakumbuh Market Unit. Based on the presentation of the data that has been done, it shows the leadership style at PT. Bank BRI Payakumbuh Market Unit previously only used an autocratic leadership style, but the current leader uses a mixed leadership style between autocratic and participative.

Keywords: *Leadership Style, Autocratic Leadership, Participatory Leadership*

How to Cite

DOI
e-ISSN
Published by

Aliyah Sahra Silvandi, Almuhadara Dwi Ananda, Cindy Mailiza Deanova, Gabriella Afriza Ayu, Syamsyir / Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh/ Vol 3 No 2 (2022)

Ex : <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>

2721-2246

Rifa'Institute

Pendahuluan

Kinerja perusahaan atau instansi pemerintah akan menurun jika pemimpinnya kurang profesional, itulah sebabnya kepemimpinan sangat penting. Berdasarkan teori Thoha (2007: 1). Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi, kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019). Seorang pemimpin perusahaan pada akhirnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang hilang atau diperoleh, jadi ini tepat.

Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (followers) (Nasution, 2016, p. 68). Untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan kemauan untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan atau mengatur tindakan orang lain. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan. Akibatnya, untuk dianggap sebagai pemimpin, seseorang harus unggul dalam sejumlah tanggung jawab yang disebutkan di atas, termasuk kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengelola orang lain (Rivai, 2013). Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya (Faturahman, 2018).

Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mengarahkan dan memotivasi anggota timnya menuju pencapaian tujuan organisasi (Chaudhry & Javed, 2012). Ini adalah upaya untuk menggunakan pengaruh daripada paksaan untuk memotivasi orang untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, bagaimana setiap karyawan dapat mendedikasikan diri sepenuhnya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas setiap orang yang bekerja disana (Ekawati & Wardono, 2014).

Terjadi dua kali pergantian kepemimpinan di Kantor Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh dalam lima tahun terakhir, menurut pengamatan sejak tahun 2020. Telah ada pemimpin otokratis sebelum pemimpin baru menjabat pada tahun 2022, dan peneliti ingin tahu apa jenis gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin baru, karena mereka tidak tahu gaya kepemimpinan seperti apa yang dia miliki. Pekerja di PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh harus kembali menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan baru dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja perusahaan atau instansi pemerintah akan menurun jika pemimpinnya kurang profesional, itulah sebabnya kepemimpinan sangat penting. Salah satu cara untuk berpikir tentang apa artinya menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah untuk dapat mempengaruhi tidak hanya keputusan organisasi, tetapi juga tindakan para anggotanya (Wasiman, 2018). Ini juga memiliki efek pada bagaimana bawahan menafsirkan peristiwa, seberapa baik mereka mencapai tujuan mereka, seberapa baik

mereka menjaga hubungan mereka kooperatif, dan seberapa baik mereka bekerja sama dengan orang lain di luar kelompok (Badeni, 2013)

Manajemen organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan. Manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu yang meniscayakan perlunya kepemimpinan. Ada kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin sebagai hasil dari ini (Edy, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinannya. Untuk mencapai suatu tujuan, cara seorang pemimpin perusahaan bertindak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasilnya. Dengan memotivasi stafnya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama, pemimpin dapat memberikan dampak positif pada intinya (Kotur & Anbazhagan, 2014)

Menurut (Robbins dan Judge, 2008, p. 315) menyatakan bahwa kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama adalah karakteristik kunci dari kepemimpinan. Sebagaimana dikemukakan oleh Boone dan Kurtz (1994) dalam (Suwatno dan Priansa, 2011, p. 140) kepemimpinan adalah tindakan membujuk orang lain untuk mencapai serangkaian tujuan.

Tipe kepemimpinan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Sundriamunawar menyatakan bahwa ada tiga jenis kepemimpinan:

1) Gaya otokratis.

Umum bagi para pemimpin otokratis untuk merasa percaya diri dengan kemampuan mereka dan mengungkapkan keinginan mereka dalam bentuk arahan langsung kepada bawahan mereka. Bawahan yang memiliki ciri-ciri seperti penentuan nasib sendiri, otoritas pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri lebih mungkin untuk melakukan apa yang diperintahkan, untuk menjalankan otoritas dan tanggung jawab penuh, dan menjadi haus kekuasaan.

2) Gaya partisipatif.

Anggota organisasi yang berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan lebih mungkin untuk mendukung tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi, sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif. Meskipun tanggung jawab pengambilan keputusan didelegasikan, pemimpin tetap memikul tanggung jawab atas pencapaian kelompok, jadi dia menggunakan pujian dan kritik untuk memotivasi kelompok.

3) Gaya kendali bebas.

Pendekatan ini juga dikenal sebagai "Laissez Faire," dan itu bergantung pada penyajian tugas kepada kelompok dan membiarkan mereka memilih metode mereka sendiri untuk mencapai tujuan mereka untuk memenuhi tujuan kebijakan organisasi. Menghindari akumulasi kekuasaan dengan cara apapun. Dalam lingkungan profesional yang bermotivasi tinggi, pendelegasian kepada

bawahan, mengandalkan kelompok untuk menetapkan tujuan dan memecahkan masalah, adalah efektif.

4) Kemampuan pengambilan

Keputusan individu ditentukan oleh kapasitas mereka untuk mengambil tindakan yang diperhitungkan berdasarkan evaluasi mereka terhadap berbagai pilihan.

5) Kemampuan memotivasi

Ketika seseorang termotivasi untuk mengerahkan upaya, sumber daya, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam mengejar suatu tujuan, orang itu bertindak dengan maksud untuk mencapai tujuan itu. tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

6) Keterampilan komunikasi

Merupakan kemampuan untuk menyampaikan informasi kepada orang lain sedemikian rupa sehingga penerima memahami apa yang Anda coba katakan. Hal ini dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

7) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin dengan kemampuan untuk melakukan kontrol atas bawahannya adalah orang yang dapat secara efektif menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan posisi mereka untuk tujuan jangka panjang perusahaan.

8) Tanggung jawab

Para pemimpin memiliki pilihan untuk mengambil tanggung jawab penuh atas semua yang mereka lakukan, atau mereka dapat mendelegasikan tanggung jawab itu kepada orang lain dan membiarkan mereka menanganinya akibatnya.

9) Kemampuan mengendalikan emosi

Semakin banyak kendali yang kita miliki atas emosi kita, semakin besar kemungkinan kita untuk bahagia baik sebagai individu maupun sebagai perusahaan.

Berdasarkan konteks sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: "Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh?"

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh dijelaskan dengan sangat detail dan presisi. Karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh merupakan keseluruhan sampel penelitian. Semua partisipan dalam penelitian ini bekerja di PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh (Sugiyono, 2017).

Teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan informasi tentang pokok bahasan penulisan ini: Observasi, yaitu,

penelitian yang dilakukan di tempat pada subjek yang diminati untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menyusun ini usul. Data dikumpulkan melalui komunikasi langsung dengan responden dalam wawancara. Wawancara adalah percakapan dua arah di mana pewawancara dan orang yang diwawancarai bertukar informasi.

Berikut ini adalah daftar sumber informasi utama yang digunakan dalam penelitian ini: Ini termasuk informasi yang diperoleh dari wawancara dengan partisipan atau pengamatan langsung di lapangan, yang dianggap sebagai data primer. Informasi yang diperoleh dari sumber lain, seperti buku dan artikel tentang materi pelajaran, dikenal sebagai data sekunder.

Analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data dalam penelitian ini. Tahap reduksi data, penyajian data, dan verifikasi hasil model air semua harus diselesaikan. Penting untuk bekerja dengan data, memecahnya menjadi unit yang dapat dikelola, meringkasnya, mencari dan menemukan pola dalam data, menentukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari dari data sebelum membuat keputusan tentang apa yang harus diberitahukan kepada orang lain.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kinerja perusahaan atau instansi pemerintah akan menurun jika pemimpinnya kurang profesional, itulah sebabnya kepemimpinan sangat penting. Salah satu cara untuk berpikir tentang apa artinya menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah untuk dapat mempengaruhi tidak hanya keputusan organisasi, tetapi juga tindakan para anggotanya. Ini juga memiliki efek pada bagaimana bawahan menafsirkan peristiwa, seberapa baik mereka mencapai tujuan mereka, seberapa baik mereka menjaga hubungan mereka kooperatif, dan seberapa baik mereka bekerja sama dengan orang lain di luar kelompok.

Manajemen organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan. Manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu yang meniscayakan perlunya kepemimpinan. Ada kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin sebagai hasil dari ini. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinannya. Untuk mencapai suatu tujuan, cara seorang pemimpin perusahaan bertindak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasilnya. Dengan memotivasi stafnya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama, pemimpin dapat memberikan dampak positif pada intinya.

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 315) menyatakan bahwa kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama adalah karakteristik kunci dari kepemimpinan. Sebagaimana dikemukakan oleh Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno dan Priansa (2011): 140, kepemimpinan adalah tindakan membujuk orang lain untuk mencapai serangkaian tujuan.

2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Sudriamunawar menyatakan bahwa ada tiga jenis kepemimpinan :

1) Gaya otokratis.

Umum bagi para pemimpin otokratis untuk merasa percaya diri dengan kemampuan mereka dan mengungkapkan keinginan mereka dalam bentuk arahan langsung kepada bawahan mereka. Bawahan yang memiliki ciri-ciri seperti penentuan nasib sendiri, otoritas pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri lebih mungkin untuk melakukan apa yang diperintahkan, untuk menjalankan otoritas dan tanggung jawab penuh, dan menjadi haus kekuasaan.

2) Gaya partisipatif.

Anggota organisasi yang berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan lebih mungkin untuk mendukung tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi, sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif. Meskipun tanggung jawab pengambilan keputusan didelegasikan, pemimpin tetap memikul tanggung jawab atas pencapaian kelompok, jadi dia menggunakan pujian dan kritik untuk memotivasi kelompok.

3) Gaya kendali bebas.

Pendekatan ini juga dikenal sebagai "Laissez Faire," dan itu bergantung pada penyajian tugas kepada kelompok dan membiarkan mereka memilih metode mereka sendiri untuk mencapai tujuan mereka untuk memenuhi tujuan kebijakan organisasi. Menghindari akumulasi kekuasaan dengan cara apapun. Dalam lingkungan profesional yang bermotivasi tinggi, pendelegasian kepada bawahan, mengandalkan kelompok untuk menetapkan tujuan dan memecahkan masalah, adalah detektif.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

1) Kemampuan pengambilan

Keputusan individu ditentukan oleh kapasitas mereka untuk mengambil tindakan yang diperhitungkan berdasarkan evaluasi mereka terhadap berbagai pilihan.

2) Kemampuan memotivasi

Ketika seseorang termotivasi untuk mengerahkan upaya, sumber daya, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam mengejar suatu tujuan, orang itu bertindak dengan maksud untuk mencapai tujuan itu. tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Keterampilan komunikasi

Merupakan kemampuan untuk menyampaikan informasi kepada orang lain sedemikian rupa sehingga penerima memahami apa yang Anda coba katakan. Hal ini dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin dengan kemampuan untuk melakukan kontrol atas bawahannya adalah orang yang dapat secara efektif menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan posisi mereka untuk tujuan jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung jawab

Para pemimpin memiliki pilihan untuk mengambil tanggung jawab penuh atas semua yang mereka lakukan, atau mereka dapat mendelegasikan tanggung jawab itu kepada orang lain dan membiarkan mereka menangani akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosi

Semakin banyak kendali yang kita miliki atas emosi kita, semakin besar kemungkinan kita untuk bahagia baik sebagai individu maupun sebagai perusahaan.

4. Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh

Untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Untuk mengumpulkan informasi tentang Gaya kepemimpinan PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh, peneliti melakukan observasi langsung dan wawancara dengan sejumlah pegawai. Berikut adalah hasilnya:

1) Kemampuan Pengambilan Keputusan.

Menurut Rahmat Hidayat selaku karyawan bagian Account Officer mengungkapkan bahwa:

"Biasanya ada pertemuan mingguan atau bulanan dimana keputusan dibuat, tetapi saya yakin dia sering tidak memuaskan semua pihak karena didasarkan pada preferensi pribadi daripada preferensi seluruh tim."

Ada perbedaan pendapat di bagian Teller, Elchia Frisca Rinaldo yang berpendapat,

"Menurut saya, bagus karena sudah melibatkan karyawan; tidak mungkin kan? keputusan itu bisa diterima semua pihak; memang ada hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginan staf lain."

Dari segi kemampuan pengambilan keputusan, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah mengadakan musyawarah terlebih dahulu melalui rapat mingguan atau bulanan, namun keputusan yang dihasilkan seringkali tidak mengakomodasi semua masukan dari bawahan sehingga mengakibatkan ketidakpuasan terhadap karyawan.

2) Kemampuan Memotivasi

Seperti yang diungkapkan oleh saudara Yolanda Zulmayanti yang mengatakan

"Motivasi yang diberikan biasanya kalau pas rapat terus jenuh seringkali dipesankan makanan atau minuman biar semangat lagi kalau penghargaan setiap tahunnya ada penghargaan untuk kinerja karyawan terbaik setiap tahunnya."

Pendapat lain yang disampaikan oleh Nella Putri Adista yaitu

"Kalau motivasi untuk saya ada biasanya pas but laporan akhir bulan selalu dingatkan terus kadang-kadang dibantu, untuk penghargaan ada pas akhir tahun biasanya diberikan secara simbolik pas rapat akhir tahun."

Dari sini dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kepemimpinan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain dapat dilihat dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik dari tahun ke tahun, termasuk insentif tunai dan pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan secara keseluruhan.

3) Kemampuan Komunikasi

Seperti yang diungkapkan oleh Yolanda Zulmayanti yang mengatakan

"Untuk komunikasi kita kadang lewat grup wa atau pas ketemu tapi seringkali pas dikasih pengumuman di grup suruh ngerjain sesuatu dan instruksinya belum jelas ketika ditanya balik malah suruh tanya lainnya jadi sering kali miskomunikasi. Kalau penjelasan visi organisasi biasanya selalu ditekankan waktu rapat"

Pendapat lain lainnya dari Nella Putri Adista yang mengatakan

"Kalau komunikasi kita biasanya lewat grup whatsapp semisal ada pengumuman apapun, untuk komunikasi langsung ya pas ketemu atau kalau ada pertemuan. Untuk penjelasan visi organisasi selalu menekankan untuk selalu mengutamakan kepuasan semua para nasabah pada saat atau kalau ada pertemuan"

Dapat disimpulkan disini Ada dua cara berkomunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui media sosial, dan masing-masing metode memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Komunikasi langsung dianggap lebih efektif daripada media sosial, tetapi masih bisa menimbulkan kesalahpahaman.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seperti yang disampaikan oleh Sarah Novatna

"Hubungan antara atasan dan bawahan tidak terlalu jauh kami juga kadang ngumpul bareng diluar pekerjaan tetapi kalau masalah pekerjaan tetap harus profesional kalau kami ada salah juga bisa langsung diselesaikan secara personal dengan cara ngobrol bareng."

Berbeda dengan apa yang disampaikan Nella Putri Adista yang mengatakan

"Karena atasan lebih tua dari saya, saya sangat menghormati beliau. Kalau ada salah biasanya saya ditegur dulu terus suruh menyelesaikan baru kalau ada kendala dibantu."

Bisa disimpulkan Karena jarak antara atasan dan bawahan yang tidak terlalu jauh, maka masalah dengan bawahan atau kesalahan individu dapat diatasi secara langsung. Ini adalah pengaturan yang ideal untuk mengelola bawahan.

5) Tanggung Jawab

Seperti yang disampaikan oleh Nela Putri Adista

"Pimpinan sat memberi tugas biasanya suruh mengerjakan dulu baru di cek kalau ada kesalahan langsung dihandle sendiri, untuk perhatian kepada SDM dan organisasi sangat tinggi karena berani mengganggu jika ada masalah di perusahaan"

Pendapat lain diungkapkan oleh Daniel selaku karyawan bagian Bansos yang mengatakan

"Kalau untuk tugas kami jarang didampingi tapi tetap diawasi, kalau perhatian kepada SDM dan organisasi sangat tinggi karena kebanyakan pimpinan sendiri yang menghandle perusahaan. Sama kalau ada komplain dari nasabah suruh langsung ke pimpinan."

Jadi kesimpulannya yaitu Disini pemimpin mampu melaksanakan tanggung jawabnya semaksimal mungkin bagi perusahaan, mampu memikul seluruh komponen perusahaan, dan memikul tanggung jawab jika konsumen menyatakan ketidakpuasan atau protes.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Seperti disampaikan oleh Posma Yulandari yang mengatakan

"Pimpinan bisa dibilang orangnya friendly, kadang-kadang tegas gak mau main-main bisa juga marah cuma yang masih kurang ya tadi seperti kalau ada saran jarang diterima lebih banyak dari pemikiran sendiri jadi rasanya musyawarah tapi bukan keputusan bersama itu aja yang perlu diperbaiki"

Pendapat lainnya dari Sarah Novatna selaku karyawan bagian Teller mengatakan bahwa

"Disini saya mungkin yang paling sering kena marah tapi aslinya baik mengingatkan, kalau ada saran ya masih diterima tidak kok dibiarkan tapi mungkin menurut pimpinan yang lebih mengetahui mana yang cocok mana yang tidak"

Dapat disimpulkan bahwa Menjaga hubungan dengan karyawan sedekat mungkin adalah pertanda baik dari kontrol emosional pemimpin; dia tidak membiarkan karyawan terus melakukan kesalahan.

Dari penjelasan di atas terlihat jelas bahwa Masih ada ruang untuk perbaikan baik dalam pengambilan keputusan maupun komunikasi. Akibatnya, menjaga hubungan dekat dengan bawahan adalah cara terbaik untuk menunjukkan kemampuan memotivasi, mengendalikan, dan mengendalikan emosi orang lain.

Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh

Ternyata, berdasarkan wawancara, manajemen masih kurang mampu mempertimbangkan masukan dari karyawan cara mengambil keputusan sehingga mengurangi otonomi karyawan. Mengontrol bawahan karena kurangnya jarak antara bos dan bawahannya merupakan nilai tambah, seperti tanggung jawab untuk menjadi orang pertama yang memecahkan masalah di tempat kerja atau ketika pelanggan mengungkapkan ketidakpuasan. Menggunakan media sosial untuk mengontrol emosi juga terbukti efektif.

Perbandingan informasi yang terkumpul selama ini menunjukkan bahwa, selama ini pimpinan PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh menggunakan pendekatan otokratis, pemimpin saat ini menggunakan campuran pendekatan otokratis dan partisipatif, dengan keputusan yang dibuat lebih jarang berdasarkan konsensus dan lebih sering berdasarkan penilaian individu. Keputusan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah dua karakteristik gaya kepemimpinan otokratis yang tidak selalu eksklusif satu sama lain, tetapi keduanya merupakan bagian dari gaya kepemimpinan partisipatif, juga, dan dia dihadapkan pada pilihan.

Salah satu karakteristik terpenting dari seorang pemimpin yang efektif di PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh adalah kesediaan mereka untuk mengambil risiko, memberikan kritik yang membangun dan memberikan saran untuk perbaikan, serta kesediaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik bahkan ketika muncul masalah yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk terus berkinerja baik. Hubungan suportif juga digunakan oleh semua orang dalam organisasi, mulai dari pekerja hingga supervisor. Komunikasi antara manajer dan bawahannya (pekerja) harus dijaga dengan baik, terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi.

Kesimpulan

Berikut ini adalah temuan penelitian, yang didasarkan pada analisis data yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian: Adalah mungkin untuk mengetahui apakah seorang pemimpin otokratis, partisipatif, atau transaksional dengan cara dia menangani masalah dan bawahan, serta bagaimana dia memperlakukan karyawan. Unit Pasar Payakumbuh di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. menggunakan gaya kepemimpinan campuran antara otokratis dan partisipatif.

BIBLIOGRAFI

- Badeni, M. A. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Bandung: CV Alfabeta*. [Google Scholar](#)
- Chaudhry, Abdul Qayyum, & Javed, Husnain. (2012). Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7). [Google Scholar](#)
- Edy, Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9). *Jakarta, Kencana*. [Google Scholar](#)
- Ekawati, ANASTASIA, & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 735–747. [Google Scholar](#)
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. [Google Scholar](#)
- Kotur, Bhargava R., & Anbazhagan, S. (2014). Influence of leadership styles on self performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 111–119. [Google Scholar](#)
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Kaltum, Umi, & Sule, Ernie T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. [Google Scholar](#)
- Nasution, Wahyudin Nur. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1). [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. [Google Scholar](#)
- Wasiman, Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 19–30. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Aliyah Sahra Silvandi, Almuhadara Dwi Ananda, Cindy Mailiza Deanova, Gabriella Afriza Ayu, Syamsyir (2022)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

How to Cite

DOI
e-ISSN

Published by

Aliyah Sahra Silvandi, Almuhadara Dwi Ananda, Cindy Mailiza Deanova, Gabriella Afriza Ayu, Syamsyir / Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh/ Vol 3 No 2 (2022)

Ex : <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>

2721-2246

Rifa'Institute