



Analisis Kinerja Karyawan Gacoan Dalam Lingkungan Kerja Yang Dipengaruhi Etika Kepemimpinan

Salsabila Intan Nur Arfiananda^{1*}, Ramadhan Ridho Fadhulloh Iswandi², Yulita Puspasari³, M. Isa Anshori⁴

¹⁻⁴Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

¹salsabilaintan208@gmail.com, ²ramadhanridho698@gmail.com, ³ypspsr@gmail.com, ⁴isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<p>Masuk: 25 April 2024</p> <p>Diterima: 29 April 2024</p> <p>Diterbitkan: 02 Mei 2024</p> <p>Kata Kunci: Kinerja karyawan, Etika kepemimpinan.</p>	<p>Kepemimpinan etis dan kepuasan kerja karyawan saling terkait erat. Secara umum, pekerja cenderung lebih terlibat dan merasa puas ketika mereka memandang pemimpinnya transparan, jujur, dan adil. Dalam praktiknya, etika kepemimpinan melibatkan eksplorasi bagaimana setiap keputusan akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh etika kepemimpinan. Metode yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan survei pada 16 karyawan franchise Gacoan di daerah Jalan Ahmad Yani, Surabaya. Melalui survei yang telah dilakukan, maka hasil dari penelitian ini ialah implementasi etika kepemimpinan pada franchise Gacoan dinilai cukup baik.</p>

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang serba cepat dan terus berkembang saat ini, etika kepemimpinan telah menjadi pusat perhatian. Etika kepemimpinan mencakup seperangkat prinsip dan nilai moral yang memandu perilaku pemimpin, pengambilan keputusan, dan interaksi dengan orang lain. Prinsip-prinsip tersebut berfungsi sebagai fondasi yang membangun kepercayaan dan integritas di tempat kerja. Kepercayaan dan integritas bukan sekedar kata kunci; hal-hal tersebut merupakan komponen penting dari budaya organisasi yang sehat dan memiliki dampak besar terhadap keterlibatan karyawan, produktivitas, dan kesuksesan secara keseluruhan.

Sedarmayanti (Na'im, 2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik tercipta dari kepemimpinan yang kharismatik, dimana ini merupakan bagian dari etika kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri memiliki makna sebagai proses memberikan pengaruh atau arahan dari satu individu kepada individu lain ataupun sebuah kelompok, yang dimana bertujuan untuk meraih tujuan bersama (Nursalim et al., 2023)

Prinsip utama etika kepemimpinan yaitu memimpin dengan teladan, transparan dalam tindakan dan komunikasinya, adil terhadap seluruh karyawan, beretika bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, memperlakukan semua individu dengan hormat, memahami dan berempati terhadap keprihatinan dan kebutuhan karyawan. Dalam etika kepemimpinan, terdapat kepemimpinan adaptif. Dimana jenis kepemimpinan ini akan membawa pengikut agar selalu mampu melakukan adaptasi terhadap segala sesuatu yang tengah terjadi, agar perusahaan dapat terus berkembang sesuai dengan lingkungan (Magfiroh et al., 2023). Selain kepemimpinan adaptif, ada juga kepemimpinan transformasional. Ini merupakan jenis kepemimpinan yang berlandaskan pada harapan guna mentransfigurasi perusahaan pada perubahan yang jauh lebih baik, dimana ini diimplementasikan dengan memberi motivasi, memberi teladan, serta perhatian terhadap karyawan (Handayani et al., 2023).

Hal-hal diatas tentu akan sangat mempengaruhi kinerja dari setiap perusahaan. Amstrong dan Baron mengemukakan pendapatnya terkait definisi kinerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang berkaitan erat dengan target strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, serta pemberian kontribusi pada perekonomian (Hartono & Anshori, 2020).

Tingkat kinerja karyawan tak dapat dipisahkan dari etika kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disebutkan dalam jurnal karya Pramudya dkk (Jurnal et al., 2023), kinerja karyawan dari suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin di perusahaan tersebut. Pasalnya, jika gaya kepemimpinan pemimpin tersebut baik, maka akan menghadirkan motivasi terhadap karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja masing-masing.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada suatu perusahaan dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh etika kepemimpinan, dalam hal ini ialah perusahaan franchise Mie Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini melibatkan observasi dalam rangka memperoleh data. Observasi dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui metode survey. Penulis mengumpulkan 16 responden, yaitu 16 karyawan dari franchise Gacoan di daerah Jalan Ahmad Yani, Surabaya untuk menjadi sumber data primer bagi penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi paada 16 karyawan franchise Gacoan di daerah jalan Ahmad Yani, Surabaya. Penulis menemukan fakta terkait usia para karyawan serta telah berapa lama karyawan-karyawan itu bekerja di Gacoan.

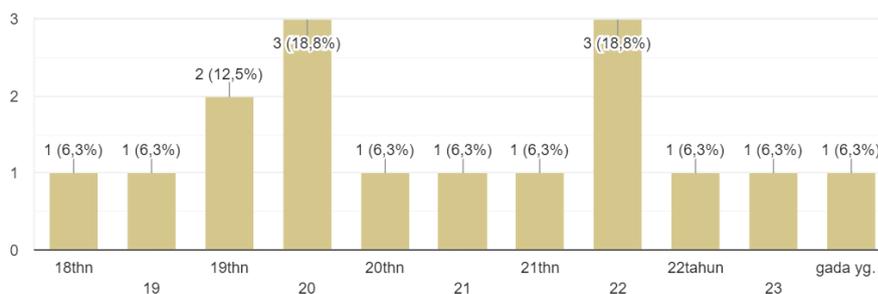


Diagram 1. Usia karyawan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya

Tampak pada diagram 1, jumlah karyawan dengan usia 18 tahun hanya ada I orang, usia 19 tahun berjumlah 3 orang, usia 20 tahun berjumlah 4 orang, usia 21 tahun berjumlah 22 orang, usia 22 tahun berjumlah 3 orang, usia 23 tahun berjumlah 1 orang, dan 1 orang lainnya.

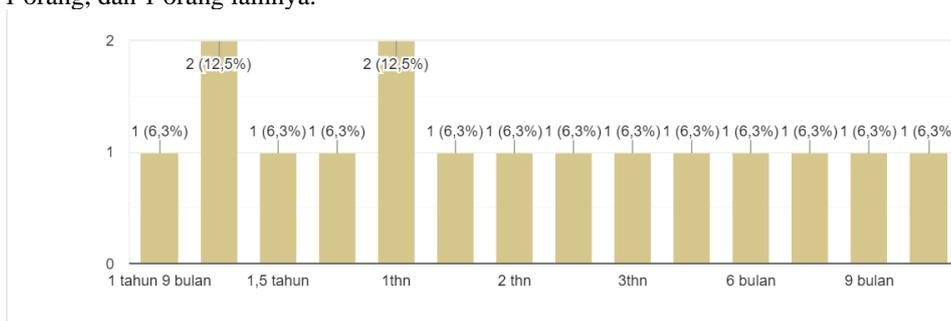


Diagram 2. Sudah berapa lama karyawan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya bekerja

Kemudian pada diagram nomor 2, terhitung persentase tertinggi berada pada 12,5% yaitu lama kerja selama 1 tahun dan sisanya berada pada persentase 6,3%.

Berbicara tentang etika atau gaya kepemimpinan pemimpin dalam suatu perusahaan, data yang telah Penulis berhasil kumpulkan dari observasi pada 16 karyawan Gacoan di daerah Jalan Ahmad Yani, Surabaya memberikan bukti tentang implementasi etika kepemimpinan pada franchise Gacoan.

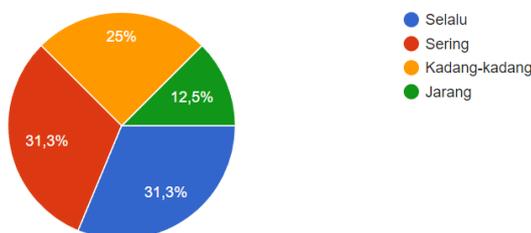


Diagram 3. Etika Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya

Pada diagram nomor 3, terdapat 31,3% karyawan yang merasa selalu didukung dan dihargai oleh pimpinan, kategori Sering juga menempati persentase 31,3%, 25% untuk kategori Kadang-kadang, serta 12,5% berada pada kategori Jarang.

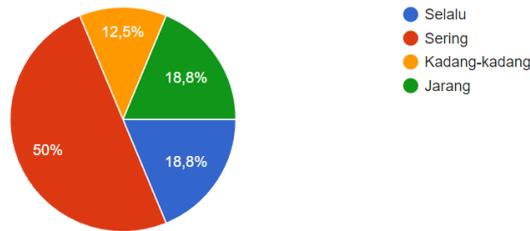


Diagram 4. Sikap etis Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya

Beralih diagram nomor 4, ada 50% karyawan yang menganggap bahwa Pimpinan mereka sering berkomunikasi dan berinteraksi dengan karyawan lain secara etis, 18,8% karyawan memilih kategori Selalu dan Jarang, sementara 12,5% memilih kategori Kadang-kadang.

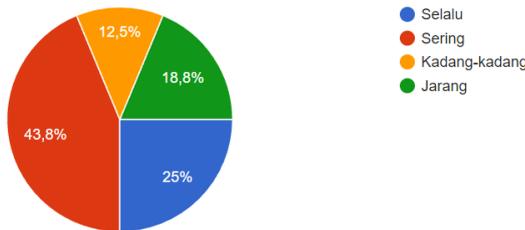


Diagram 5. Transparansi Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya

Selanjutnya, pada diagram nomor 5 terkait transparansi Pimpinan, dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi jatuh kepada kategori Sering yaitu 43,8%, kategori Selalu berada pada persentase 25%, kategori Jarang dengan persentase 18,8%, dan tingkat terendah berada pada kategori Kadang-kadang dengan persentase 12,5%.

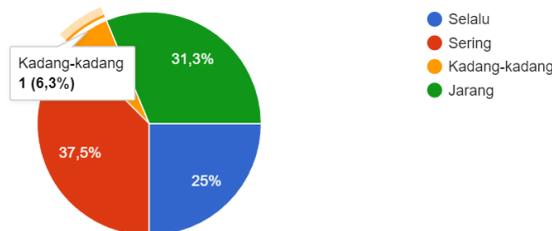


Diagram 6. Sikap adil Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya

Melalui diagram nomor 6, terdapat 37,5% karyawan yang merasa bahwa Pimpinan mereka sering memperlakukan seluruh karyawan dengan adil dan setara, kategori Selalu diisi dengan persentase 25%, kategori Kadang-kadang dengan persentase 6,3%, dan kategori Jarang memiliki persentase sebesar 31,3%.

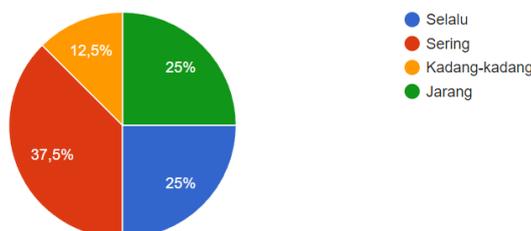


Diagram 7. Kepedulian Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya terhadap pandangan dan pendapat karyawan

Terkait dengan kepedulian Pimpinan terhadap pandangan dan pendapat karyawan saat pengambilan keputusan, diagram nomor 7 memberikan gambaran bahwa 37,5% karyawan merasa sering dipedulikan, 25% memilih kategori Selalu, 12,5% memilih kategori Kadang-kadang, dan 25% memilih kategori Jarang.

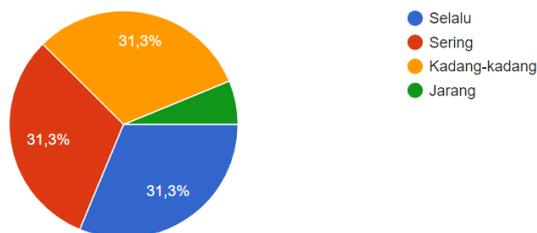


Diagram 8. Kemampuan Pimpinan Gacoan Jalan Ahmad Yani, Surabaya dalam menangani konflik di tempat kerja

Sementara kemampuan Pimpinan dalam menangani konflik di tempat kerja, diagram nomor 8 memperlihatkan ada 31,3% karyawan yang memilih kategori Selalu, Sering, dan Kadang-kadang. Lalu hanya ada 6,3% karyawan yang memilih kategori Jarang.

b. Pembahasan

Berdasarkan data yang telah Penulis kumpulkan dan analisis, maka implementasi etika kepemimpinan pada franchise Gacoan dapat dikatakan cukup berhasil. Sebagaimana dilihat pada diagram dukungan dan penghargaan yang dilakukan oleh Pimpinan terhadap karyawan menunjukkan kategori Selalu dan Sering sebagai persentase tertinggi, diagram sikap etis Pimpinan yang menjadikan kategori Sering sebagai persentase tertinggi, begitu juga dengan diagram transparansi Pimpinan menunjukkan kategori Sering sebagai persentase tertinggi. Namun, berbeda pada diagram sikap adil dan setara yang dilakukan Pimpinan, dimana persentase tertinggi kedua berada pada kategori Jarang, meskipun persentase tertinggi pertama berada pada kategori Sering. Tingkat kepedulian Pimpinan terhadap pendapat karyawan menunjukkan kategori Sering sebagai persentase tertinggi, namun kategori Selalu dan Jarang berada pada persentase kedua tertinggi setelah kategori Selalu. Lalu, kemampuan Pimpinan dalam menangani konflik di tempat kerja secara adil menunjukkan kategori Selalu, Sering, dan Kadang-kadang memiliki persentase yang sama dan menjadi persentase tertinggi.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan dalam lingkungan kerja tentu dipengaruhi oleh etika kepemimpinan atau gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Jika etika kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan suatu perusahaan dinilai baik, maka hal itu juga akan selaras dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Bahkan mampu memberikan perkembangan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Budaya organisasi yang baik tercipta dari kepemimpinan yang kharismatik, dimana ini merupakan bagian dari etika kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri memiliki makna sebagai proses memberikan pengaruh atau arahan dari satu individu kepada individu lain ataupun sebuah kelompok, yang dimana bertujuan untuk meraih tujuan bersama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada Karyawan Gacoan yang telah meluangkan waktu dan membantu kami dalam perolehan data penelitian ini. Selanjutnya kepada dosen pengampu mata kuliah kepemimpinan yaitu bapak Dr. Mochammad Isa Anshori, SE.,M.SI yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada kami terhadap pembuatan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R. R. N. (2020). IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE COMMITMENTS. *Journal of Applied Management*, 18(2), 318–325. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12>
- Arman, A. (2012). ANALISIS ETIKA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK DI KOTA PALU (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum, Energi Dan Sumber Daya Mineral). *AkMen JURNAL ILMIAH*, 9(4), 457–464. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/822>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Hutabarat, P. J., Nasution, J. A., & Gea, I. (2023). ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(2), 1035–1043

- Jurnal, S., Bisnis, P., Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.50>
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.59031/jmss.v1i3.151> Kepemimpinan
- Na'im, Z. (2022). Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 195–210. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.59031/jmss.v1i3.158>
- Nugroho, I. (n.d). MENGEMBANGKAN ETIKA KEPEMIMPINAN: FENOMENA PADA JABATAN PUBLIK. <https://widyagama.ac.id/iwan-nugroho/wp-content/uploads/2012/01/MCW-Etika-Kepemimpinan-jabatan-publik-feb-2013.pdf>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN. *Jurnal Publik Reform*, 6, 1–16. DOI: <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>