



## Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Isgar Muhammad Ricky Tumoka<sup>1</sup>, Sattu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sorong.

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sorong.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penghambat dalam kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor penghambat utama dalam kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu; kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang dapat dipercaya, adanya perlakuan khusus kepada beberapa karyawan. Faktor-faktor ini berperan besar dalam menurunkan motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra, yaitu lebih berani untuk speak up.. Kesimpulannya, perbaikan dalam aspek kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi, dukungan, pengakuan, dan adaptasi terhadap perubahan, sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Faktor Penghambat, Gaya Kepemimpinan.

### Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada efektivitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kepemimpinan yang ada di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan agar bekerja secara produktif serta

mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, pada kenyataannya, tidak semua pemimpin dapat menjalankan perannya dengan baik. Berbagai kendala atau faktor penghambat dalam kepemimpinan sering kali menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, keterampilan manajerial, hingga ketidakjelasan arah visi dan misi organisasi sering kali menjadi kendala yang menghambat efektivitas kepemimpinan. Misalnya, pemimpin yang kurang memberikan arahan yang



jelas atau tidak mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya dapat menyebabkan rendahnya motivasi, menurunnya semangat kerja, serta rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang tidak adaptif juga dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan, baik di level manajerial maupun karyawan. Ketika pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas terkait perubahan, atau bahkan gagal dalam mengomunikasikan pentingnya perubahan, maka karyawan cenderung bingung, tidak termotivasi, dan menolak perubahan tersebut. Hal ini akan berdampak langsung pada penurunan kinerja, ketidakpuasan, hingga turnover karyawan yang tinggi.

Faktor lain yang kerap menjadi penghambat kepemimpinan adalah kurangnya kemampuan pemimpin dalam membangun iklim kerja yang positif. Pemimpin yang tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, seperti lingkungan yang kurang transparan, tidak adanya pengakuan terhadap pencapaian karyawan, serta minimnya kesempatan

untuk berkembang, dapat menyebabkan penurunan loyalitas dan produktivitas karyawan. Seiring waktu, hal ini akan memengaruhi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, analisis terhadap faktor-faktor penghambat dalam kepemimpinan sangatlah penting. Hal ini tidak hanya akan membantu organisasi dalam memperbaiki kinerja kepemimpinan, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kepemimpinan dapat dioptimalkan untuk mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen, serta memberikan solusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis faktor-faktor penghambat kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena hal ini tidak hanya berdampak pada pencapaian organisasi tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dengan mengetahui apa saja faktor-faktor

tersebut, organisasi dapat mengambil langkah-langkah perbaikan, baik melalui pelatihan kepemimpinan, perbaikan sistem komunikasi, maupun penguatan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penghambat kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Irawan et al., 2021). Beberapa teori kepemimpinan telah dikemukakan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi bawahannya. Efektivitas seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi (Edyanto & Karsiman, 2018). Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya melalui visi besar, serta meningkatkan komitmen dan kinerja mereka (Engkus, 2019). Pemimpin

transformasional dikenal memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu membangkitkan semangat kerja dan loyalitas yang tinggi (Mustabir Daming & Rifdan, 2023). Namun, tidak semua pemimpin dapat menjalankan perannya dengan baik (Mutohar, 2018). Selanjutnya, ada beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat efektivitas kepemimpinan, seperti keterbatasan keterampilan manajerial, kurangnya komunikasi, hingga ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan karyawan (Iriawan & Edyanto, 2022).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada seorang individu dalam suatu organisasi (Haidir, 2013). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti gaya manajerial, sistem



penghargaan, serta iklim kerja yang diciptakan oleh pemimpin, dapat sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang tidak memiliki kompetensi dalam mengelola tim dan memberikan dukungan kepada bawahannya sering kali menyebabkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arta Samudra. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam faktor-faktor penghambat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali persepsi, pengalaman, serta pandangan subjek penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja mereka, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul dalam kepemimpinan sehari-hari. Penelitian ini menggunakan desain fenomenologis untuk memahami fenomena kepemimpinan dari perspektif karyawan. Pendekatan ini cocok untuk

menggali pengalaman subjektif individu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mereka, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang mungkin tidak terungkap melalui metode kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan wawancara Mendalam (In-Depth Interview), observasi. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik analisis tematik. Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut: Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya. Beberapa teknik yang digunakan untuk memastikan keabsahan data adalah triangulasi: Menggunakan berbagai sumber data (wawancara, observasi, dokumentasi) untuk memvalidasi temuan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian ini menggambarkan secara rinci faktor-faktor penghambat dalam



kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Berikut adalah temuan utama dari penelitian ini yang dikategorikan ke dalam beberapa tema besar;

### **1. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Dapat Dipercaya**

SDM merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Jika SDM pada suatu perusahaan kurang bagus, maka perkembangan perusahaannya pun kurang berkembang. Berdasarkan wawancara Penulis kepada Bapak Serolf Timotius Oematan, hasil yang didapatkan adalah:

*“Yaaaa kendalanya yaitu. Pertama yang tadi saya bilang, kita kan tidak punya orang-orang yang bisa kita percaya pada bagian-bagian tertentu. Sehingga mau ajar karyawan untuk disiplin kan susah. Ya tadi saya bilang mereka di depan kita kasih tunjuk disiplin, tapi kan kerja di laut kita ga tau. Kecuali semua kerja*

*didarat. Kalau kerja di darat kan bisa kita monitor. Jadi kendalanya ya susahnya kita belum punya cukup orang yg bisa dipercaya untuk jadi tangan kanan, bisa ditempatkan di semuabagian kerja sehingga mereka bisa jadi mata untuk bantu liat karyawan”.* (Wawancara pada 18 September 2023 Pukul 09.45 WIT).

### **2. Adanya Perlakuan Khusus Kepada Beberapa Karyawan**

Perlakuan khusus yang diberikan kepada beberapa karyawan tertentu merupakan suatu kesalahan jelas yang dilakukan oleh pimpinan. Hal itu biasa dilakukan karena adanya suatu keahlian khusus yang dimiliki oleh karyawan, sehingga para pimpinan memberikan perhatian khusus kepada para karyawan tersebut. Hal ini disampaikan oleh Bapak Serolf Timotius Oematan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“kadang itu dari kita sendiri juga, dari pimpinannya sendiri. Kadang ke orang lain bisa tegur keras tapi ke orang lain lagi ga bisa. Jadi seolah-olah seperti ada perlakuan tidak adil. Sehingga karyawan menilai itu. Jadi suatu saat Ketika kita tegur lagi yang lain nanti mereka pakai alasan itu”.* (Wawancara pada 18 September 2023 Pukul 09.50 WIT).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan yang di

hadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arta Samudra adalah yang pertama kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang dapat dipercaya, dan yang kedua adalah adanya perlakuan khusus kepada beberapa karyawan.

## **B. Solusi Dalam Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Samudra**

### **1. Lebih Berani Untuk *Speak Up***

*Speak up* adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti bicara terus terang. Kata ini sering digunakan oleh parawarganet di social media untuk menyatakan pendapat atau perasaan mereka tentang sesuatu hal. Kata *Speak up* juga menunjukkan sikap berani dan jujur dalam mengungkapkan apa yang ada di pikiran atau hati seseorang. Dengan kata lain, *Speak up* juga dapat diartikan dengan berterus terang dengan suatu keadaan. *Speak up* bertujuan untuk mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi. Jadi, dengan adanya *Speak up* hal-hal yang ada di dalam perasaan dapat diungkapkan dengan jelas. Penulis

melakukan wawancara kepada Bapak Serolf Timotius Oematan, dan hasil yang didapatkan adalah:

*“Upaya yang dilakukan kita sebagai pemimpin adalah berusaha untuk berani speak up atau berani bicara, tidak diam, tidak pasrah dengan kondisi. Jadi sekalipun mendapatkan tantangan ya harus tetap bicara. Kalau salah ya salah to, kalah harus diajar disiplin ya disiplinlah”. “Ya tentu, ketika kita bicara dengan orang yang susah di kasih tau kita tidak bisa pakai cara keras, kalau kita berhadapan dengan orang keras kan kita juga ga boleh keras. Tapi kalau masalah berat, yang tidak bisa ditangani sendiri sama Kepala Staff maka pimpinan yang datang”.* (Wawancara pada 18 September 2023 Pukul 09.50 WIT)

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra adalah dengan berani *Speak up* terhadap apa yang sebenarnya terjadi.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor penghambat utama dalam kepemimpinan yang



mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu; kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang dapat dipercaya, adanya perlakuan khusus kepada beberapa karyawan. Faktor-faktor ini berperan besar dalam menurunkan motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra, yaitu lebih berani untuk speak up. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memperhatikan aspek-aspek yang menjadi penghambat. Pemimpin perlu mengembangkan kemampuan komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan apresiasi kepada karyawan, serta bersikap lebih terbuka terhadap perubahan. Dengan memperbaiki faktor-faktor ini, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

Edyanto, & Karsiman. (2018). Leadership Bupati dalam Pembangunan di Kabupaten Tambrauw (Studi

Kepemimpinan Bupati Tambrauw). *Sosio E-Kons*, 10(2), 143. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i2.2693>

Engkus, N. U. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39–61.

Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.

Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>

Iriawan, H., & Edyanto, E. (2022). Peran Pemerintah dalam Pemberdayaan Masyarakat Pengrajin Noken di Kelurahan Fandoi. *Sosio E-Kons*, 14(2), 183–187. <https://journal.lppmunindra.ac.id>



/index.php/sosio\_ekons/article/view/12954

- Mustabir Daming, & Rifdan. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Balla Parrang Kecamatan Rappocini Kota Makassar. *Seminar Nasional Dies Natalis 62, 1*, 627–633. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.1130>
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(2), 73–84.