
Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir Dan Komunikasi (Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta)

Bagus Kuncoro Adi¹, Bambang Mursito², Sarsono³

¹Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: baguska16@gmail.com

²Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: bambangmursito1959@gmail.com

³Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: sarsono1964@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2021

Received in revised form 2 Mei 2021

Accepted 10 Juni 2021

Available online Juli 2021

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, career development and communication on the performance of employees of Surakarta Employment BPJS. This type of research is a quantitative research. The population in this study included all BPJS Ketenagakerjaan employees, totaling 40 people. The sample technique taken is saturated sample technique, so the number of samples in this study amounted to 40 people. Based on the results of the t test it is concluded that transformational leadership style has a positive effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Surakarta, career development has a positive effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Surakarta and communication has no positive effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Surakarta.

Keywords: transformational leadership style, career development, communication, performance employee.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang berjumlah 40 orang. Teknik sampel yang diambil adalah teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan pada hasil uji t menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dan komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, komunikasi, kinerja.

Received April 30, 2021; Revised Mei 2, 2021; Accepted Juni 22, 2021

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting yang ada dalam lini perusahaan. Seperti layaknya mesin pada sebuah kendaraan, peran sumber daya manusia menentukan arah kemana tujuan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi sehingga dapat berkontribusi sebagai pelaksana kegiatan dan penentu kebijakan operasional yang dijalankan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Keberlangsungan produktivitas perusahaan sebagian besar dilakukan oleh karyawan, maka sumber daya manusia (SDM) juga memiliki peran sebagai penggerak kinerja karyawan agar dapat terus bersinergi demi kelangsungan produktivitas perusahaan. Hal ini mengandung pengertian bahwa jika kualitas dari sumber daya manusia (SDM) tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kualitas dari sumber daya manusia (SDM) rendah maka kinerja karyawan ikut menurun atau sama rendahnya. Kinerja dalam penekanannya dapat berlangsung dalam jangka waktu yang pendek, maupun jangka waktu yang panjang, lalu dapat berupa individu maupun kelompok [3]. Naik atau turunnya suatu kinerja karyawan dapat diakibatkan oleh banyak faktor, faktor itu tidak lain adalah gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi. Tiga faktor tersebut diharapkan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin harus dapat menjadi teladan karyawan dalam menggambarkan sikap yang dilakukannya dan juga menjadi penunjang jika karyawan mendapat kesulitan dalam pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan model baru yang lebih tepat dalam menggambarkan karakteristik dari seorang pemimpin. Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini memperhatikan keyakinan diri karyawan yang akan tumbuh dari motivasi yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Dengan begitu diharapkan bahwa kinerja akan mengikuti jika gaya kepemimpinan transformasional yang baik dilakukan kepada karyawan [7]. Karyawan tidak selamanya bekerja posisi yang sama sepanjang hidupnya pada suatu perusahaan, maka perlu adanya pengembangan karir yang tersedia. Pengembangan karir yang baik akan memberikan pandangan kepada karyawan tentang bagaimana keberlangsungannya di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hal itu perlu didukung dengan usaha ekstra serta keterampilan yang tinggi dari karyawan guna mencapai pengembangan karirnya sehingga kinerja karyawan akan ikut meningkat [5]. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, baik atasan maupun bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi yang diharapkan dalam dunia kerja adalah komunikasi yang efektif. Dengan terbentuknya komunikasi, karyawan dapat saling bertukar informasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja lain. Diharapkan komunikasi yang terjalin baik di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan Surakarta memiliki tanggung jawab dalam untuk memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat, terutama bagi kepentingan tenaga kerja di Indonesia. Menyadari akan tanggung jawab sebesar itu BPJS Ketenagakerjaan Surakarta harus adanya kerja ekstra dari seluruh lini perusahaan agar mampu memberikan harus pelayanan terbaik dan bermanfaat yang tidak hanya bagi tenaga kerja di Indonesia saja, tapi bermanfaat bagi pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Berdasarkan pada uraian tersebut, peneliti ingin membuktikan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi mampu menjadi faktor yang mempengaruhi suatu kinerja dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja merupakan sikap yang dilakukan oleh setiap orang yang menghasilkan sebuah prestasi dalam pekerjaan dalam bentuk perannya pada sebuah perusahaan. Kinerja menjadi hal yang penting dalam perusahaan agar upayanya dalam mencapai tujuan dapat tercapai [4].

2.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin yang memiliki wawasan yang luas. Gaya kepemimpinan ini harus menghasilkan transformasi yang dapat mengubah setiap tahapan dalam sebuah kegiatan. Pemimpin hendaknya harus memberikan perhatian bagi perkembangan pengikutnya, memandang

KinerjzKaryawansDitinjau Dari GayasKepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir DanqKomunikasis(Studi KasusdPada KaryawanGBPJS Ketenagakerjaan Surakarta) (Bagus Kuncoro Adi)

masalah-masalah yang lama dengan cara yang baru, serta harus menciptakan gairah dan memunculkan kebangkitan yang dapat menjadi upaya ekstra demi mencapai tujuan yang telah ditentukan [6].

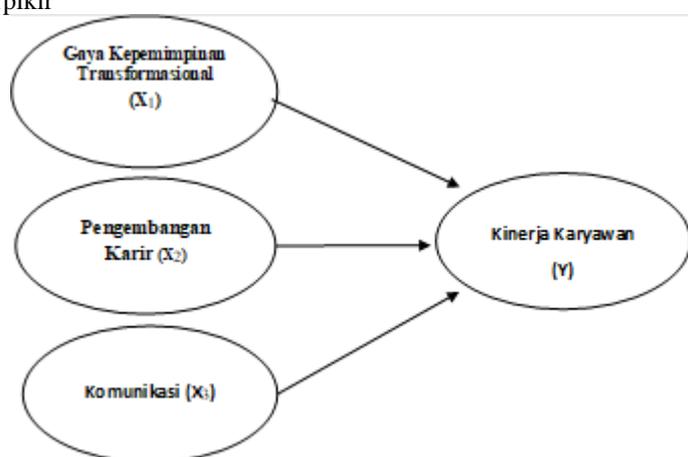
2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat merubah seseorang agar dapat mencapai suatu rencana karir, dengan mengidentifikasi potensi yang dimiliki seseorang serta menerapkan cara-cara agar potensi tersebut dapat tercapai [8]. Pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

2.4. Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun non lisan [2]. Komunikasi juga suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal- sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

2.5. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

Variabel bebas meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Komunikasi (X_3) yang mempengaruhi terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain pada penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Metode ini dianggap metode tradisional atau sudah cukup lama digunakan dalam penelitian. Metode ini berupa angka-angka dan menggunakan statistik dalam penggunaannya [9].

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2013: 82). Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini ditetapkan sampel

yang berjumlah 40 orang, maka teknik pengambilan sampel ini adalah teknik sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu dengan penyebaran kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikelola dan diperoleh dari sumber pertama, data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan ke responden juga wawancara kepada atasan.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data atau sejumlah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Adapun penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber atau studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian seperti buku, jurnal, catatan, internet, *website*, serta literatur-literatur pustaka lainnya.

3.4. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang meliputi kualitas serta kuantitas pada tanggung jawab yang telah diberikan.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memberikan motivasi atau inspirasi serta memberikan pengaruh yang mendalam bagi bawahannya.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses seseorang dalam rangka meningkatkan potensinya dan serta perubahan dalam mencapai suatu rencana karir.

d. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana orang satu dengan yang lainnya bertukar informasi yang dimengerti kedua belah pihak.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Pengamatan langsung kepada obyek agar mengetahui gambaran tentang bagaimana kondisi dan lingkungan obyek secara langsung.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data yang relevan dari instansi. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui dokumen yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

c. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Wawancara dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada atasan dan salah satu staff yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

d. Kuesioner

Kuesioneri adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang dibuat oleh penulis untuk mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang dalam organisasi. Kuesioner dilakukan dengan cara menyusun beberapa daftar pertanyaan yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian lalu dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

Sifat kuesioner ini adalah tertutup sehingga responden tinggal menandai pada jawaban yang dipilih.

Kuesioner dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan BPJS

Ketenagakerjaan Surakarta. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau skala LIKERT [1], yaitu skala yang berupa 5 tingkat untuk mengisi jawaban dari kuesioner, skala tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Skor 2 = Tidak Setuju

Skor 3 = Ragu-ragu atau Netral

Skor 4 = Setuju

Skor 5 = Sangat Setuju

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

4.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,440	0,3120	Valid
	Y ₂	0,583	0,3120	Valid
	Y ₃	0,740	0,3120	Valid
	Y ₄	0,720	0,3120	Valid
	Y ₅	0,432	0,3120	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X _{1a}	0,668	0,3120	Valid
	X _{1b}	0,582	0,3120	Valid
	X _{1c}	0,522	0,3120	Valid
	X _{1d}	0,603	0,3120	Valid
	X _{1e}	0,540	0,3120	Valid
	X _{1f}	0,560	0,3120	Valid
	X _{1g}	0,577	0,3120	Valid
	X _{1h}	0,599	0,3120	Valid
Pengembangan Karir	X _{2a}	0,549	0,3120	Valid
	X _{2b}	0,554	0,3120	Valid
	X _{2c}	0,646	0,3120	Valid
	X _{2d}	0,576	0,3120	Valid
	X _{2e}	0,588	0,3120	Valid
	X _{2f}	0,616	0,3120	Valid
Komunikasi	X _{3a}	0,616	0,3120	Valid
	X _{3b}	0,581	0,3120	Valid
	X _{3c}	0,473	0,3120	Valid
	X _{3d}	0,643	0,3120	Valid
	X _{3e}	0,647	0,3120	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan komunikasi yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil
1	Kinerja Karyawan	0,713	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,739	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,731	0,60	Reliabel
4	Komunikasi	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Komunikasi (X₃) dinyatakan Reliabel karena nilai dari pernyataan diatas *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.2. Teknik Analisis Data

4.2.1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Asymp sig 2 tailed	Standar	Keterangan
0,971	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov-Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0,971 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,807	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Pengembangan Karir	0,991	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Komunikasi	0,432	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig) dari masing-masing variabel independen, gaya kepemimpinan transformasional bernilai 0,807, pengembangan karir bernilai 0,991 dan komunikasi bernilai 0,432. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan model regresi liner tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,758	1,320	Tidak Terjadi Multikolonearitas
2.	Pengembangan Karir	0,837	1,194	Tidak Terjadi Multikolonearitas
3.	Komunikasi	0,862	1,160	Tidak Terjadi Multikolonearitas

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,758, variabel pengembangan karir sebesar 0,837 dan komunikasi sebesar 0,862, yang artinya semua variabel $> 0,10$. Nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,320, variabel pengembangan karir sebesar 1,194 dan komunikasi sebesar 1,160 yang artinya nilai VIF < 10 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan penelitian ini tidak terkena multikolinearitas antar variabel bebas.

4.3. Metode Analisis

4.3.1. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Squarei
0,676	0,457	0,412

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,412 atau 41,2%. Koefisien Determinasi atau sumbangan variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi terhadap BPJS Ketenagakerjaan Surakarta sebesar 41,2%. Sementara untuk sisanya sumbangan variabel sebesar 58,8% seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, intensif dan lain lain.

4.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Unstandarized coefficients	
		B	Std. Error
	Constant	3,055	3,399
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,250	0,096
2	Pengembangan Karir	0,257	0,100
3	Komunikasi	0,144	0,109

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil diatas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,055 + 0,250X_1 + 0,257X_2 + 0,144X_3 + e$$

- Nilai (α) sebesar 3,055 dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja (Y) sebesar 3,055.
- Koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dari perhitungan diatas nilai coefficients 0,250. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional naik satu satuan, sementara variabel pengembangan karir dan komunikasi konstan 0, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250.
- Koefisien variabel pengembangan karir (X2) dari perhitungan dapat dilihat nilai coefficients sebesar 0,257. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel pengembangan karir naik satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi konstan 0, maka kinerja akan meningkat sejumlah 0,257.
- Koefisien variabel komunikasi (X3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan apabila variabel komunikasi naik satu satuan dan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir konstan 0, maka kinerja akan meningkat sejumlah 0,144.

4.3.3. Uji F

Tabel 8. Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression Residual Total	10,105	0,000	H ₀ ditolak, H _a Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil analisis diatas telah diketahui, bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,105, syarat uji F ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,105 > 2,87$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil tersebut H₀ ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

4.3.4. Uji t

Tabel 9. Uji t

No	Variabeli	B	t	Sig.	Keterangan
	(Constant)	3055	0,899	0,375	
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,250	2,595	0,014	H ₀ ditolak
2.	Pengembangan Karir	0,257	2,576	0,014	H ₀ ditolak
3.	Komunikasi	0,144	1,329	0,192	H ₀ diterima

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil diatas meunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta, pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta, komunikasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan BPJS

Keteragakerjaan

Pada dasarnya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik dari apa yang bisa dia lakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik kepada karyawan diharapkan kinerja dari masing-masing. BPJS Ketenagakerjaan menekankan kepada seluruh jajaran karyawannya untuk senantiasa bekerja dalam melayani masyarakat, hal itu perlu didukung oleh pemimpin yang memiliki sikap transformasi kepada bawahan agar kinerjanya dapat meningkat. Sikap pemimpin pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dipandang sebagai coach atau pelatih, yang artinya pemimpin akan mengarahkan, membantu dan membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Layaknya pelatih dalam sebuah pertandingan olah raga, Pemimpin di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta selalu berupaya untuk membimbing jika karyawan mendapat kesulitan dan membantunya dalam menyelesaikan masalah tersebut, melatih bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik dan benar sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja dari karyawan. BPJS Ketenagakerjaan Surakarta mengizinkan karyawan untuk selalu memberi inovasi, saran, dan pendapatnya terkait dengan perusahaan dan langsung disampaikan ke pemimpin. Maka, hal tersebut sesuai dengan beberapa indikator yang berupa kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dapat berperan penuh dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan jika kepemimpinan transformasional itu tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal itu yang menyebabkan kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

4.4.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta

Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan [8]. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran pengembangan karir karyawan, sehingga karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mampu mengantisipasi pada perubahan lingkungan yang cepat berubah. Karyawan sejatinya menginginkan karirnya yang terbuka lebar agar dapat memiliki kelangsungan hidup yang nyaman dalam pekerjaan. Pengembangan karir perlu adanya kinerja yang tinggi, sehingga dapat memperlihatkan apakah seseorang tersebut layak untuk ditingkatkan karirnya atau tidak.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan dibidang asuransi ketenagakerjaan memiliki jenjang karir terhadap yang tinggi, hal itu akan didukung dengan keinginan karyawan agar karir yang ditawarkan dari perusahaan bisa tercapai olehnya, maka perlu adanya peningkatan kinerja agar mampu memberikan nilai yang pantas apakah karyawan layak diterima untuk ditingkatkan karirnya atau tidak. Pengembangan karir BPJS Ketenagakerjaan Surakarta sering diadakan oleh perusahaan, baik kenaikan jabatan ataupun mutasi karyawan. Sistem pengembangan karir yang dilakukan perusahaan adalah dengan melihat apakah kinerja pada seorang karyawan itu tinggi atau tidak. Maka, karyawan harus berupaya untuk menampilkan pekerjaan terbaiknya baik di depan pemimpin, rekan kerja ataupun masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan Surakarta juga mendukung penuh pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan agar ketika dilakukan kenaikan jabatan, agar karyawan mampu beradaptasi dengan baik dan dapat bekerja dengan maksimal bahkan pada masa awal-awal kenaikan jabatan. Dalam informasi kenaikan jabatan yang dilakukan perusahaan, karyawan perlu bertanya kepada pemimpin apakah terdapat kesempatan untuk menaikkan karirnya, karena pemimpin pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta selalu terbuka terkait permasalahan karyawan. Indikator pada penelitian ini dapat berperan sesuai dengan fungsinya untuk mengetahui perhitungan pengembangan karir, karena BPJS Ketenagakerjaan Surakarta telah melakukan sistem pengembangan karir yang sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, jika pengembangan karir tinggi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini yang menyebabkan mengapa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

4.4.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta

KinerjzKaryawansDitinjau Dari GayasKepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir DanqKomunikasis(Studi KasusdPada KaryawanGBPJS Ketenagakerjaan Surakarta) (Bagus Kuncoro Adi)

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal [2]. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan maupun bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dengan segala bentuk kegiatannya dibutuhkan komunikasi yang efektif guna memperlancar informasi dari satu bidang ke bidang yang lain, hal ini akan menurunkan tingkat miss understanding antar karyawan. Komunikasi yang terjalin pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta bukan hanya meliputi antar bidang karyawan, namun juga dari atasan ke bawahan ataupun sebaliknya. Interaksi antara atasan dan bawahan merupakan komunikasi yang dilakukan baik dalam rangka penyampaian keluhan atau saran, pemberian tugas dari atasan dan hanya sekedar percakapan pribadi dari karyawan itu sendiri. Namun, komunikasi ini hanya bersifat pribadi satu ke pribadi yang lainnya saja, tidak diinformasikan bagaimana sarana pra-sarana komunikasi, serta bagaimana komunikasi yang efektif dapat dilakukan di perusahaan sehingga tidak memperlihatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Indikator pada penelitian ini juga hanya difokuskan pada komunikasi antara atasan dan rekan kerja karyawan saja. Hal ini yang menyebabkan tidak adanya pengaruh yang terlihat dari komunikasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
- Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
- Komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

- Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diharapkan bahwa perusahaan untuk perlu lebih meningkatkan sikap kepemimpinan yang transformasional guna memberikan pandangan, arahan dan contoh bagi setiap karyawan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan agar dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.
- Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya meningkatkan perhatiannya kepada nasib karyawan di perusahaan agar masa depan mereka dapat terjamin dan terarah. Pengembangan karir yang jelas memberikan gambaran bagaimana nasib para karyawan kedepannya, sehingga jika ada perkembangan karir yang jelas maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan keinginan karyawan untuk mencapai perkembangan karir yang terjamin perusahaan.
- Komunikasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Maka, diharapkan agar perusahaan dapat mencari mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan pelatihan, karena kinerja merupakan hal penting dalam produktivitas perusahaan.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Diharapkan agar penelitian ini menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.
- Diharapkan agar memperhatikan variabel-variabel yang lainnya seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [2] Husaini, Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- [3] Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7, pages 429-446, 2017.
- [4] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke*

- Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010.
- [5] Robin & Robet. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Karya Gemilang Medan)." *Jurnal Ilmiah Smart*, Vol. 3, pages 81-95, 2019.
- [6] Robbins. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya, 2007.
- [7] Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King." *Journal Of Management*, Vol. 2., Hal. 1-12, 2016.
- [8] Siagian, S.P. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.