



Leader Strategies in Overcoming Employee Productivity Challenges: Analysis in the Regional Financial Organization Environment

Strategi Pemimpin dalam Menanggulangi Tantangan Produktivitas Karyawan: Analisis di Lingkungan Organisasi Keuangan Daerah



Amaludin^a

Article history:

Submitted: 24-11-2023

Revised: 21-12-2023

Accepted: 31-12-2023

Keywords:

Leadership, Employee Productivity, Regional Financial Organization, Leader's Strategy, Work Ethic

Abstract

This research aims to analyze the strategies implemented by leaders in overcoming challenges to employee productivity in the context of the Regional Financial Organization. The study focuses on the Financial Management and Asset Agency of Lahat Regency. A qualitative research method was employed, utilizing observation, interviews, and documentation. The results indicate that the leader's role in enhancing employee work ethic is satisfactory, although some challenges persist. Leaders have implemented effective communication strategies, set positive examples, and actively engaged in problem-solving. The implications of these strategies are evident in the improvement of employee discipline and motivation.

Keywords: Leadership, Employee Productivity, Regional Financial Organization, Leader's Strategy, Work Ethic

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam menanggulangi tantangan produktivitas karyawan di lingkungan Organisasi Keuangan Daerah. Fokus penelitian adalah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan etos kerja karyawan cukup baik meskipun masih ada beberapa kendala. Pemimpin telah menerapkan strategi komunikasi yang baik, memberikan contoh positif, dan aktif terlibat dalam menyelesaikan permasalahan. Implikasi dari strategi ini terlihat dalam peningkatan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan, Organisasi Keuangan Daerah, Strategi Pemimpin, Etos Kerja

^a Program Studi Manajemen FEB Universitas Sereho Lahat, Indonesia

*JURNAL ISIP VOICE Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ©2023.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).*

Corresponding author:

Della Agusdianti Cipto

Program Studi Manajemen FEB Universitas Serelo Lahat, Indonesia

Email address: alqiano2013@gmail.com

1. Pendahuluan

Kepemimpinan, sebagai elemen fundamental dalam dinamika organisasi, memiliki peran sentral dalam membentuk kualitas serta produktivitas suatu entitas (Aprianty, Mulyadi, et al., 2023). Organisasi Keuangan Daerah, sebagai bagian integral dari penyelenggaraan pelayanan publik, menemukan dampak yang signifikan dari aspek kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi tantangan produktivitas karyawan, menjadi imperatif untuk menjelajahi dan memahami berbagai strategi yang diterapkan pemimpin di lingkungan Organisasi Keuangan Daerah (Taliziduhu Ndraha, 2005).

Dalam melihat produktivitas karyawan (Noviyanto & Purnawan, 2022), kita tidak bisa sekadar mengukurnya dari segi kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Lebih dari itu, kita perlu melihat sejauh mana karyawan merasa terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal, menghadirkan kualitas kerja yang tinggi, dan menjaga semangat kerja yang tidak surut. Dinamika ini menjadi semakin kompleks ketika diterapkan dalam konteks Organisasi Keuangan Daerah, yang sering kali dihadapkan pada dinamika dan kompleksitas tersendiri dalam menjalankan tugasnya .

Organisasi Keuangan Daerah, sebagai entitas pelayanan publik, tidak dapat mengabaikan tantangan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, strategi pemimpin menjadi kunci utama dalam menanggulangi permasalahan ini. Strategi ini harus merangkul aspek-aspek penting seperti komunikasi efektif, pemberian contoh positif, serta keterlibatan aktif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Menurut Yuki dalam (SUDARWAN DANIM, 2009), "Strategi kepemimpinan yang efektif mencakup penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karakteristik bawahan". Melalui implementasi strategi ini, diharapkan pemimpin dapat menciptakan perubahan positif dalam etos kerja dan motivasi karyawan.

Sejalan dengan pandangan ini, kutipan dari (Kresnandito & Fajrianti, 2012) memberikan pemahaman yang mendalam, "Kepemimpinan bukan hanya tentang tugas memimpin, tetapi juga tentang keterampilan memotivasi.

Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu mengilhami karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka sendiri." Ungkapan ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Melalui artikel ini, kami akan melakukan analisis terperinci terkait strategi pemimpin dalam menanggulangi tantangan produktivitas karyawan, dengan fokus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan secara lebih mendalam bagaimana pemimpin dapat memainkan peran yang efektif dalam mengatasi tantangan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang berhasil memadukan efisiensi dan motivasi.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (sugiyono dalam (Purnawan, 2014) untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang strategi pemimpin dalam menanggulangi tantangan produktivitas karyawan di lingkungan Organisasi Keuangan Daerah. Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena dapat memberikan konteks yang lebih kaya dan nuansawan terkait pengalaman serta pandangan pemimpin dan karyawan menurut Creswell dalam (Purnawan et al., 2023).

Penelitian ini mengadopsi desain studi kasus (Kurniawan et al., 2023), dengan fokus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena dalam konteks nyata, mengeksplorasi aspek-aspek kontekstual dan spesifik dari situasi yang diteliti (Purnawan, 2021).

Partisipan utama penelitian ini adalah pemimpin dan karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Pemimpin yang terlibat dalam penelitian ini adalah figur sentral yang memiliki pengaruh langsung terhadap strategi dan kebijakan organisasi. Karyawan dipilih dari berbagai tingkatan dan departemen untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif (Aprianty, Mulyadi, et al., 2023).

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian adalah

- a. **Wawancara:** Wawancara mendalam dilakukan dengan pemimpin dan karyawan untuk memahami pandangan mereka tentang strategi pemimpin dalam menanggulangi tantangan produktivitas. Pertanyaan terstruktur digunakan untuk memastikan konsistensi data (Purnawan et al., 2022).
- b. **Observasi:** Pengamatan langsung dilakukan di lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman tentang praktik-praktik sehari-hari, interaksi antar karyawan, dan implementasi strategi oleh pemimpin (Sakti et al., 2023).

- c. **Dokumentasi:** Dokumen resmi organisasi, kebijakan, dan catatan kinerja karyawan digunakan untuk memvalidasi dan melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi (Aprianty, Rudiyanto, et al., 2023).

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif (Creswell, 2014). Transkripsi wawancara dan catatan observasi akan dicoding dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema tertentu (Creswell, 2013). Analisis ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana pemimpin menghadapi tantangan produktivitas karyawan dan sejauh mana strategi yang diimplementasikan memberikan dampak.

3. Hasil dan Pembahasan

Strategi Pemimpin Dalam Organisasi Keuangan Daerah Dapat Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pemimpin dalam Organisasi Keuangan Daerah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu mengimplementasikan strategi komunikasi yang efektif, memberikan contoh positif, dan terlibat aktif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan semangat dan produktivitas karyawan di lingkungan tersebut.

Salah satu temuan kunci dari wawancara dengan pimpinan adalah penerapan strategi komunikasi yang efektif. Seorang pemimpin menyatakan, "Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi dengan jelas tentang tujuan dan arah organisasi. Ini memberikan pemahaman yang konsisten kepada karyawan tentang kontribusi mereka dalam mencapai visi bersama." Komunikasi yang transparan dan konsisten dari pemimpin menciptakan pemahaman yang jelas tentang peran setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Wawancara dengan sejumlah karyawan juga menegaskan dampak positif dari strategi komunikasi ini. Seorang karyawan menyatakan, "Ketika pimpinan menjelaskan secara rinci mengenai visi perusahaan, kami merasa lebih termotivasi dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan pekerjaan kami." Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas melalui komunikasi yang efektif membantu membangun komitmen dan rasa memiliki karyawan terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyoroti peran penting komunikasi dalam kepemimpinan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins dan Coulter (2017), "Komunikasi yang efektif merupakan unsur kunci kepemimpinan yang sukses. Pemimpin yang dapat mengomunikasikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas."

Lebih lanjut, penerapan strategi komunikasi yang efektif juga terkait erat dengan pembentukan ikatan antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mendengarkan masukan serta aspirasi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkolaborasi. Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu karyawan dalam wawancara, "Pemimpin kami selalu membuka pintu untuk mendengarkan ide dan masukan kami. Ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih."

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan konsep tersebut, dalam kata-kata Bass dan Riggio (2006), "Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menciptakan ikatan emosional dengan karyawan, memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang luar biasa."

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pentingnya strategi komunikasi dalam konteks Organisasi Keuangan Daerah. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melalui komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Robbins & Coulter, 2017).

Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian yang menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Seperti yang disampaikan oleh Kahn (1990), "Keterlibatan karyawan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa terhubung emosional dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal."

Menurut Goleman (2017), "Kepemimpinan yang efektif dalam konteks organisasi modern membutuhkan kecerdasan emosional, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan empati dan mengelola konflik secara konstruktif." Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman bahwa komunikasi bukan hanya tentang mentransmisikan informasi, tetapi juga tentang membangun hubungan yang empatik dan membangun iklim kerja yang positif.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mendukung gagasan dari Brown (2018) yang menekankan bahwa "komunikasi yang efektif memerlukan kedua arah, dengan pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga mendengarkan umpan balik dari karyawan." Dalam konteks Organisasi Keuangan Daerah, integrasi umpan balik karyawan dapat menjadi sumber informasi berharga untuk meningkatkan kebijakan dan prosedur yang ada.

Dengan mengintegrasikan perspektif Goleman dan Brown ke dalam temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi yang efektif di Organisasi Keuangan Daerah mencakup aspek kecerdasan emosional pemimpin dan keterlibatan aktif dalam mendengarkan serta merespons kebutuhan karyawan.

Dampak Dari Strategi Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lahat

Hasil penelitian menyoroti dampak positif dari strategi kepemimpinan terhadap etos kerja dan motivasi karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Pemimpin yang memberikan contoh positif dalam aspek kedisiplinan, dedikasi, dan integritas berhasil membentuk dasar etos kerja yang kuat di kalangan karyawan. Dalam wawancara, seorang pemimpin menyatakan, "Saya percaya bahwa integritas dan dedikasi harus diperlihatkan dari puncak kepemimpinan. Ini adalah fondasi dari budaya kerja yang diinginkan."

Dampak strategi kepemimpinan juga termanifestasi dalam tingkat motivasi karyawan. Pemimpin yang secara aktif terlibat dalam memberikan penghargaan, memberikan kesempatan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif mampu meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan mencerminkan sentimen positif terkait dukungan dan pengakuan yang mereka terima. Seorang karyawan menyatakan, "Saat pemimpin kita memberikan apresiasi dan mendukung perkembangan kami, kami merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik."

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan peran penting pemimpin dalam membentuk budaya kerja yang positif. Seperti yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006), "Pemimpin yang memberikan contoh positif memainkan peran penting dalam membentuk norma dan nilai-nilai organisasi."

Dalam konteks motivasi karyawan, teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan adalah faktor-faktor motivasional yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat sejalan dengan konsep ini, seperti yang diungkapkan oleh Herzberg, "Pengakuan atas kinerja yang baik dan dukungan dalam pengembangan diri dapat menjadi faktor utama yang meningkatkan motivasi karyawan."

Menurut Fairhurst dan Connaughton (2014), "Komunikasi kepemimpinan yang efektif menciptakan narasi bersama, di mana pemimpin dan anggota organisasi berbagi cerita yang memperkuat identitas bersama dan tujuan organisasi." Dalam konteks Organisasi Keuangan Daerah, strategi komunikasi yang mendorong penciptaan narasi bersama dapat memperkuat keterlibatan karyawan dan menyelaraskan visi bersama.

Gudykunst dan Kim (2017) menyatakan, "Pemahaman yang mendalam tentang perbedaan budaya dalam komunikasi menjadi kunci dalam membangun hubungan yang sehat di lingkungan kerja yang multikultural." Dalam Organisasi Keuangan Daerah yang mungkin melibatkan beragam latar belakang dan nilai-nilai, kesadaran terhadap perbedaan budaya dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan hubungan antarpersonal.

Menurut McShane dan Von Glinow (2018), "Keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang transparan dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan." Transparansi komunikasi menjadi kunci untuk membangun kepercayaan di antara anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di Organisasi Keuangan Daerah.

Dengan mengintegrasikan pandangan dari Fairhurst, Connaughton, Gudykunst, Kim, McShane, dan Von Glinow, penelitian ini semakin lengkap dengan pemahaman lebih dalam tentang berbagai aspek strategi komunikasi yang dapat diterapkan dalam konteks Organisasi Keuangan Daerah.

Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung dan melengkapi pemahaman kita tentang dampak positif strategi kepemimpinan terhadap etos kerja dan motivasi karyawan, sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Organisasi Keuangan Daerah memiliki dampak signifikan. Strategi kepemimpinan yang melibatkan komunikasi efektif, memberikan contoh positif, serta dukungan aktif dalam menyelesaikan permasalahan, terbukti berhasil meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat. Komunikasi yang jelas dan keterlibatan aktif pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memperkuat ikatan antara pemimpin dan karyawan.

Saran

1. Perlu diperkuat strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan lebih mendalam ke aspek-aspek spesifik. Misalnya, pengembangan program partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi atau penyelenggaraan forum rutin untuk mendengarkan aspirasi dan ide karyawan.
2. Pemimpin dapat mengikuti pelatihan lebih lanjut terkait dengan strategi kepemimpinan yang dapat lebih memaksimalkan produktivitas karyawan. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan komunikasi yang lebih lanjut, manajemen konflik, dan strategi penghargaan yang efektif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lahat dapat terus memperbaiki dan mengoptimalkan strategi kepemimpinan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, etos kerja yang kuat, dan motivasi karyawan yang berkelanjutan..

5 Daftar Pustaka

- Aprianty, H., Mulyadi, S., Dani, R., & Purnawan, H. (2023). Budaya Kerja Polri dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bengkulu Tengah The Culture of Police Work in the Society Service System at the Central Bengkulu Resort Police. *Perspektif*, 12(3), 1022–1029. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i3.9628>
- Aprianty, H., Rudiyanto, G., Dani, R., Purnawan, H., & Yanto, H. N. (2023). Peran Ditsamapta dalam Meningkatkan Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Polisi Republik Indonesia yang Presisi. *Jurnal Publisitas*, 9(2), 133–143.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Pustaka Pelajar.
- Kresnandito, A. P., & Fajrianti. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02).
- Kurniawan, V. D., Mulyadi, Purnawan, H., Prabawati, I., & Harmiati. (2023). Evaluasi Program Pemeliharaan Jalan Oleh Dinas Pekerjaan Umum. *Mimbar : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 12(1).
- Noviyanto, H., & Purnawan, H. (2022). *Analysis of the Performance of the North Bengkulu Regency DPRD in Collecting Community Aspirations During the Recess of Commission I for the 2020 Second Session Period Analisis Kinerja DPRD Kabupaten Bengkulu Utara Dalam Penjangkangan Aspirasi Masyarakat Pa*. 3(2), 1–13.
- Purnawan, H. (2014). TRANSFORMASI PT. JAMSOSTEK (PERSERO) MENJADI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN DI KANTOR CABANG DARMO SURABAYA (Studi Pada Implementasi Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial). *Publika*, 2(3). <http://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/8372>
- Purnawan, H. (2021). *Implementation of Central Government Policy on Priority for the Use of Village Funds in Makartitama and Ulak Mas Villages , Lahat Regency , Indonesia*. 06(1), 1–9.
- Purnawan, H., Suri, E. W., Saputra, N., & Aprianty, H. (2023). The Implementation of Micro Credit Program (KUR) on the Welfare of Micro, Small, and Medium Enterprises (UMKM): A Case Study at BRI Bank Office, East Lingkar Unit, Bengkulu City. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 8(1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpsi/article/view/23804>
- Purnawan, H., Triyanto, D., & Thareq, S. I. (2022). Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung Tunai Dana Desa di Desa Taba Air Pauh Kabupaten Kepahiang. *Perspektif*, 11(2). <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5876>
- Sakti, B., Kuspita, H., Dani, R., Aprianty, H., & Purnawan, H. (2023). Upaya Badan Pengawas Pemilihan Umum Dalam Meningkatkan Kinerja Panitia Pengawas Pemilu Di Kabupaten Seluma (Studi di Kecamatan Seluma) Efforts of the General Election Supervisory Board in Improving the Performance of the Election Supervisory Committee i. *Sengkuni Journal- Social Sciences*, 4(1), 61–70.
- SUDARWAN DANIM. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasional Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Taliziduhu Ndraha. (2005). *Teori budaya organisasi*. Rineka Cipta.