

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja Tim (Teamwork Quality)

Della Nur Shayidah

Universitas Sahid Surakarta

Email: dellanur096@gmail.com

Anniez Rachmawati Musslifah

Universitas Sahid Surakarta

Email: anniez@usahidsolo.ac.id

Alamat: Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

Korespondensi penulis: dellanur096@gmail.com*

Abstract. *This study discusses the relationship between leadership style and the quality of teamwork in companies. This study uses literature review analysis to examine the concept of leadership style which includes authoritarian, democratic, and independent styles, as well as the concept of quality teamwork (TWQ). The results of this study show that the right leadership style and good relationship between leaders and employees can affect the quality of teamwork significantly. Effective communication and collaboration between team members are the most important factors in improving the quality of teamwork. Therefore, Companies are encouraged to pay attention to the leadership style of a leader and improve and teamwork to achieve goals and improve overall employee performance.*

Keywords: *Leadership style, Quality of teamwork, Teamwork, Communication, Organizational effectiveness*

Abstrak. Penelitian ini membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kerja tim diperusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis tinjauan literatur Pustaka untuk mengkaji konsep gaya kepemimpinan yang meliputi gaya otoriter, demokratis, dan gaya bebas, serta konsep kualitas kerja tim (TWQ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja tim secara signifikan. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara anggota tim menjadi factor paling penting dalam meningkatkan kualitas kerja tim. Oleh karena itu, Perusahaan didorong untuk memperhatikan gaya kepemimpinan suatu pemimpin dan meningkatkan dan kerja sama tim untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kualitas kerja tim, Kerjasama tim, Komunikasi, Efektivitas organisasi.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menjadi semakin sulit dan sulit diprediksi seiring berjalannya waktu. Hal ini menjadi tantangan bagi dunia usaha untuk bertahan dan menjadi juara dalam persaingan ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) harus ditingkatkan karena merupakan aset jangka panjang perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerjasama tim adalah faktor kepemimpinan. Thoha (dalam Kaharudin, 2020) Menjelaskan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang diperlukan oleh seorang pemimpin dalam aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan merupakan factor penting dalam meningkatkan kualitas kerjasama tim antar karyawan. Gaya seorang pemimpin dalam mengelola bawahan juga dapat

mempengaruhi kualitas kerja sama tim karyawan. Hal ini dikarenakan atasan yang baik dapat meningkatkan motivasi bawahannya dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sebab pegawai merupakan salah satu unsur kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan instansi. Karyawan merupakan garda terdepan dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa mereka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Kualitas kerja tim dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaya kepemimpinan dalam organisasi. Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk dinamika kerja tim, dalam suatu perusahaan. Berbagai teori dan konsep telah diajukan untuk memahami gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kualitas kerja tim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas hubungan gaya kepemimpinan dengan kualitas kerja tim, serta aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas kerja tim.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam (Fernandan & Sagoro, 2016) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wicaksono dalam (Robertus Gita & Yuniawan, 2016) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin harus mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan apa yang dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Setiap manajer memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang menentukan keberhasilan atau prestasi kerja dari karyawan di perusahaan yang dipimpinnya. Komunikasi antara manajemen dan karyawan sangatlah penting, jika komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan dengan baik, kesalahpahaman dapat dihindari dan kesalahpahaman dapat dihindari. Tujuannya adalah untuk mendapatkan keseimbangan umpan balik yang baik dari manajer hingga karyawan. Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi tergantung pada seberapa baik seseorang menyampaikan informasi dan seberapa baik informasi atau pesan tersebut diterima. Hasil Penelitian Habibie et al., (2017), Erfiana et al., (2018) Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Kualitas Kerjasama Tim (*Teamwork Quality/TWQ*)

Bekerja sama dalam tim lebih efektif dibandingkan bekerja sendiri. Menurut West (2002) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah

pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan” Selain manfaat yang disebutkan di atas, kolaborasi juga dapat mendorong seseorang untuk berkontribusi pada kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) bahwa, ”Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan”.

West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

TWQ, atau Kualitas Kerja Tim, adalah sebuah konsep yang dikembangkan oleh Martin Hoegl dan Hans Georg Gemuenden. TWQ mencoba untuk tidak hanya mengukur kualitas interaksi dan kerja sama dalam tim, tetapi juga untuk menghubungkan kualitas ini dengan tingkat keberhasilan proyek. Melalui konsep ini, Hoegl dan Gemuenden berharap dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kerja tim yang efektif dapat meningkatkan hasil proyek, terutama dalam konteks proyek-proyek yang membutuhkan inovasi.

TWQ didasarkan pada 6 (enam) dimensi utama:

- Komunikasi: Seberapa sering dan efektif anggota tim berkomunikasi satu sama lain.
- Koordinasi: Seberapa baik anggota tim bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.
- Keseimbangan kontribusi anggota: Seberapa baik anggota tim berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.
- Dukungan timbal balik: Seberapa baik anggota tim saling mendukung dan membantu satu sama lain.
- Usaha: Seberapa keras anggota tim bekerja untuk mencapai tujuan bersama.
- Kekompakan: Seberapa kuat rasa kebersamaan dan persatuan dalam tim.

Kualitas Teamwork yang efektif akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap kinerja tim dan kesuksesan anggota tim, serta munculnya sedikit konflik dan adanya kapasitas untuk mencapai resolusi dari konflik tersebut (Hoegl dan Geumenden, 2005). Terlebih lagi, Kerjasama tim yang baik akan memudahkan Perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai penelitian, makalah akademis, dan sumber terpercaya lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Metode ini melibatkan pencarian database ilmiah dan situs resmi yang relevan secara cermat untuk mengidentifikasi hasil penelitian yang relevan, kemudian secara sistematis menyusun dan mengintegrasikan hasil yang ada ke dalam berbagai sumber web, artikel, jurnal, dll.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal ini membahas tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan kualitas kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pembahasan dalam artikel ini mencakup beberapa aspek penting yang mencakup seperti gaya kepemimpinan dan berbagai aspek kerjasama tim (TWQ). Artikel ini secara khusus membahas seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan seorang manajer terhadap kualitas kerja tim dan faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja tim. Data dan temuan dari tinjauan pustaka digunakan untuk mendukung dan memberikan pemahaman yang komprehensif dan utuh.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko (2000:306) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Franklyn dalam Effendy (1993) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter (*autocratic/authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-reun/laissez faire leadership*).

- a. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan absolut. Pemimpin otoriter mengarahkan tindakan bawahannya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Semua keputusan dipertimbangkan oleh pihak lain dan berada di tangan pemimpin otoriter yang merasa dirinya lebih tahu dibandingkan orang lain. Semua keputusannya dianggap sah dan para pendukungnya menerimanya tanpa ragu. Pemimpin otoriter ini dianggap manusia super.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berdasarkan demokrasi. Yang penting di sini bukanlah pemimpin yang dipilih secara demokratis oleh para pengikutnya,

namun cara pemimpin tersebut menjalankan kepemimpinannya secara demokratis. Pemimpin bertindak untuk memastikan bahwa keputusan merupakan keputusan bersama seluruh anggota kelompok. Setiap anggota kelompok harus mengikuti keputusan mayoritas anggota kelompok. Peran manajer di sini adalah memimpin dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan. Ia menetapkan syarat-syarat, namun syarat-syaratnya adalah bagaimana para anggota kelompok dapat berpikir dan memutuskan, bukan apa yang harus mereka pikirkan dan putuskan. Tidak ada seorang pun yang lebih baik dari siapa pun di sini. Semua anggota kelompok adalah setara, sehingga setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mengambil keputusan tentang kehidupannya sendiri.

- c. Kepemimpinan bebas adalah pemimpin yang menjalankan perannya secara pasif. Dia menyerahkan segala upaya untuk menentukan tujuan dan kegiatannya sepenuhnya kepada anggota kelompok. Dia hanya menyerahkan bahan dan alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Siagian (2008), ada 5 (lima) gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin, ialah:

- a. Tipe *Otokratik*.
- b. Tipe *Paternalistik*.
- c. Tipe *Kharismatik*.
- d. Tipe *Laissez-faire*.
- e. Tipe *Demokratik*.

Kepemimpinan demokratis melibatkan keterlibatan dan interaksi dengan anggota kelompok. Pemimpin berinisiatif, pelaksanaannya melibatkan anggotanya setelah itu diajak untuk berdiskusi Bersama terlebih dahulu.

2. Kualitas Kerjasama Tim (TWQ)

Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim) Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim)

Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim) Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim) Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim) Beberapa ahli yang menyatakan bahwa keberhasilan sebuah tim akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Semakin rendahnya kualitas teamwork dalam suatu organisasi maka akan semakin menimbulkan permasalahan dalam mencapai efektivitas organisasi. Adanya beberapa permasalahan yang terjadi suatu organisasi yang mengedepankan kemampuan masing-masing individu yang menonjol daripada mengedepankan suatu kerjasama yang efektif dalam suatu organisasi. Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas teamwork yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim). Hoegl dan Gemuenden (2005) memiliki konsep dalam tentang kualitas *teamwork* yang efektif yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri atas enam aspek yang diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu aspek tugas (Komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha, dan kohesivitas tim). Semakin tinggi kualitas kerjasama tim dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka semakin sedikit masalah yang mempengaruhi kerja sama antar anggota dan semakin sedikit pula masalah dalam mencapai efektivitas perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kerjasama tim, maka semakin besar permasalahan yang dapat terjadi dan permasalahan dalam mencapai efektivitas organisasi.

Agar suatu perusahaan atau organisasi dapat berkinerja baik, hubungan dan interaksi yang baik dan kuat di antara para anggotanya adalah yang terpenting, dan para pemimpin harus

menjaga hubungan dan komunikasi yang kuat dengan para anggotanya. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan mempunyai kualitas kerjasama tim yang efektif maka akan tercipta suasana yang harmonis dan memudahkan tercapainya efektivitas perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerjasama tim dan TWQ. Ada lima jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kualitas kerja tim. Pada dasarnya menjadi pemimpin adalah tentang gaya kepemimpinan seperti apa yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Selain gaya kepemimpinan, hubungan baik antara atasan dan karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas kerja sama tim. Sebab jika manajer menjaga hubungan baik dengan karyawannya maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

SARAN

Dalam membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, penting untuk mempertimbangkan bagaimana kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi, pentingnya meningkatkan dan menjaga kualitas kolaborasi tim melalui komunikasi yang efektif untuk menghindari kesalahan dalam penilaian di antara anggota, dan pentingnya meningkatkan dan menjaga kualitas kerjasama tim antar anggota. Dengan demikian, Perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84-98.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).