

SOSIALISASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PADA DEALER WULING ARISTA JAYAKARTA

Astriyani Sandya Paramita¹, Raissa Arham Delyuzar^{2*}, Achmad Zawawi³, Farah Meutia Yosli⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI Jakarta

*Korespondensi: raissarham@stmi.ac.id

ABSTRAK. Tenaga kerja adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan akan mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan di masa depan. Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang telah dilakukan pada PT Arista Jaya Lestari, tingginya perputaran karyawan pada Dealer Wuling Arista Jayakarta diduga disebabkan beban kerja atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan tinggi. Perusahaan yang menerapkan strategi *transformational leadership* dengan menjalin komunikasi terbuka dengan para karyawannya dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kegiatan ini, diharapkan dapat menjadi sarana peningkatan kinerja karyawan pada Dealer Wuling Arista Jayakarta. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini yakni penyuluhan dan sosialisasi langsung berupa pemaparan materi *transformational leadership* dan hubungannya dengan stress kerja dan kinerja karyawan. Sasaran dan target pada kegiatan ini adalah seluruh karyawan Dealer Wuling Arista Jayakarta. Hasil yang diperoleh dari kegiatan ini adalah peningkatan tingkat pemahaman peserta terkait dengan *transformational leadership* sehingga dapat mengurangi stress kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *transformational leadership*, stress kerja, kinerja karyawan, Dealer Wuling Arista Jayakarta

ABSTRACT. The workforce is a key element in an organization. The quality of human resources possessed by a company will affect the sustainability and development of the company in the future. Based on the results of the pre-research questionnaire conducted at PT Arista Jaya Lestari, the high employee turnover at the Wuling Arista Jayakarta Dealer is suspected to be caused by the high workload or pressure felt by the employees. Companies that implement transformational leadership strategies by fostering open communication with their employees can reduce the stress levels experienced by employees and improve employee performance. Through this activity, it is hoped to serve as a means of improving employee performance at Wuling Arista Jayakarta Dealer. The method used in this activity is direct counselling and socialization, which presents material on transformational leadership and its relationship with work stress and employee performance. The target and objective of this activity are all employees of the Wuling Arista Jayakarta Dealer. This activity results in an increase in the participants' understanding of transformational leadership, which can reduce work stress and improve employee performance.

Keywords: *transformational leadership*, work stress, employee performance, Wuling Arista Jayakarta Dealer

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan akan menentukan perusahaan di masa yang akan datang. Dikarenakan kebutuhan tenaga kerja yang tidak menentu dalam dunia otomotif, perusahaan otomotif harus pintar mengolah sumber daya manusia secara tepat. Kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi sangat krusial bagi keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah definisi luas dan implementasi dari berbagai kegiatan, kebijakan dan program yang ditujukan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan dukungan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan bertanggung jawab secara sosial (Hariandja, 2002).

Kualitas sumber daya manusia dapat dinilai dari bagaimana hasil kerja orang tersebut atau biasa disebut dengan kinerja. Kinerja yang tinggi merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu upayanya dengan pengelolaan stress kerja yang baik pada suatu perusahaan. Menurut Schuler (1980) dalam Robbins & Judge (2015), stress kerja didefinisikan sebagai sebuah kondisi yang berubah-ubah yang membuat sebuah individu dihadapkan pada peluang, permintaan, atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

Tujuan dari pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk membantu industri terkait dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dimulai dengan melakukan survei industri dan studi literatur. Survei industri yang dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan Dealer Wuling Arista Jayakarta. ARISTA

merupakan perusahaan nasional yang mengawali bisnis dalam industri otomotif pada tahun 2003 sebagai dealer resmi kendaraan dengan memberikan layanan lengkap mulai penjualan hingga *service* kendaraan. Dengan perkembangan usahanya, ARISTA telah bertransformasi menjadi salah satu perusahaan otomotif utama di Indonesia yang menyediakan solusi transportasi darat dari berbagai merek kendaraan. Saat ini ARISTA tidak hanya melayani penjualan dan puna jual kendaraan baru tetapi juga berkecimpung dalam usaha rental dan lelang kendaraan. Eksistensi ARISTA sebagai perusahaan otomotif telah mendapat pengakuan dan kepercayaan dari berbagai pemegang merek-merek otomotif terkemuka, baik dari pemegang merek mobil yaitu Honda, Suzuki, Mitsubishi, Hino, Wuling, Mercedes Benz, dan Ford, maupun dari pemegang merek sepeda motor Yamaha.

Sebagai dealer resmi, Wuling menyediakan berbagai program dan fasilitas yang dapat menambah kemudahan dan meningkatkan kenyamanan anda, mulai dari layanan *test drive*, konsultasi teknis, layanan *service*, layanan *booking service*, paket perawatan kendaraan, dan lainnya.

Dealer Wuling Arista Jayakarta merupakan salah satu dealer Wuling yang melayani penjualan mobil baru di Kota/Kab Jakarta Barat. Dealer yang berada di bawah Arista Group berlokasi di Jl. Pangeran Jayakarta No. 33, Pinangsia, Kec. Taman Sari, Jakarta Barat, Jakarta. Dapatkan info mengenai penjualan berupa promo, diskon, *test drive*, harga *cash* maupun kredit serta mendapatkan penawaran terbaik, membeli mobil Wuling. berlokasi di Jl. Pangeran Jayakarta No.33, DKI Jakarta 10730.

Langkah selanjutnya yaitu mengambil data-data yang diperlukan. Setelah data-data tersebut diperoleh, dilakukan analisis hasil sehingga dapat muncul kesimpulan dan rekomendasi yang sesuai pada Dealer Wuling Arista Jayakarta. Jika kesimpulan dan rekomendasi sudah ada, sosialisasi terkait peran *transformational leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan akan dilakukan untuk validasi serta langkah yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan melalui penyuluhan dan sosialisasi dengan tema: “Peningkatan kinerja karyawan melalui *transformational leadership*” yang diselenggarakan secara langsung di kantor *dealer* Wuling Arista Jayakarta. Sasaran dan target peserta dari kegiatan sosialisasi ini adalah seluruh karyawan yang ada pada dealer Wuling Arista Jayakarta.

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdapat tiga tahapan. Pertama, dimulai dari tahap persiapan yang dimulai dengan pembuatan proposal yang diajukan kepada perusahaan. Setelah mendapatkan persetujuan dari Dealer Wuling Arista Jayakarta, tim dan perusahaan tersebut melakukan koordinasi yang baik. Tahap yang kedua adalah mengumpulkan data-data penunjang, menyusun hasil analisis dan diskusi, dan melakukan sosialisasi hasil pembahasan. Tahap yang terakhir adalah pelaporan yang meliputi menyusun laporan akhir pengabdian kepada masyarakat dan mendokumentasikan ke jurnal pengabdian kepada masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang telah dilakukan pada PT Arista Jaya Lestari *dealer* Wuling Jayakarta terhitung *labor turnover* sebesar 36,7%. Hal ini dapat dikategorikan tinggi karena biasanya suatu perusahaan memiliki *labor turnover* kurang dari 10%. Tingginya *labor turnover* pada *dealer* Wuling Arista Jayakarta diduga disebabkan beban kerja atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan tinggi. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi cemas atau stress sehingga dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Namun, hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya *transformational leadership* yang baik dari karyawan yang memiliki jabatan struktural pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jaya et al. (2021) dan Tandayong & Roy (2018) disebutkan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi *transformational leadership* dengan menjalin komunikasi terbuka dengan para karyawannya dapat mengurangi tingkat stres

yang dialami karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan sosialisasi peningkatan kinerja karyawan melalui *transformational leadership*.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul sosialisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan telah dilaksanakan selama satu hari di Dealer Wuling Jayakarta. Kegiatan pengabdian ini diikuti oleh seluruh karyawan yang ada pada Dealer Wuling Arista Jayakarta yang berjumlah 30 orang. Karyawan yang mengikuti kegiatan pengabdian adalah karyawan yang bekerja pada dealer tersebut yang berstatus karyawan tetap. Karyawan yang ikut dalam kegiatan sosialisasi ini semua jabatan yang ada pada perusahaan. Mulai dari jabatan mekanik, *Customer Relation Officer* (CRO), *Sales Executive*, *Sales Counter*, *Office Boy*, *Partman*, *Washer*, *Service Control Officer* (SCO), Admin Unit, Kasir, *Service Advisor* (SA), dan *Foreman*. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan akan menentukan perusahaan di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang telah dilakukan pada PT Arista Jaya Lestari Dealer Wuling Jayakarta perputaran karyawan sebesar 36,7%. Hal ini dapat dikategorikan tinggi karena biasanya suatu perusahaan memiliki perputaran karyawan kurang dari 10%. Tingginya perputaran karyawan pada Dealer Wuling Arista Jayakarta diduga disebabkan beban kerja atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan tinggi.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki penilaian kinerjanya masih kurang sehingga dengan adanya kegiatan pengabdian diharapkan mampu memberikan wawasan bagi para karyawan tentang pentingnya *transformational leadership* dalam diri dan penerapan budaya organisasi yang baik. Berdasarkan hasil kegiatan diketahui bahwa karyawan sangat antusias dan memberikan respon positif terhadap kegiatan yang diberikan. Kegiatan pengabdian diawali dengan sambutan dari ketua tim pengusul dan dilanjutkan dengan penyuluhan dan sosialisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan diberikan secara

langsung kepada karyawan tetap yang menduduki berbagai jabatan di kantor pada Dealer Wuling Arista Jayakarta. Materi atau informasi yang diberikan terkait dengan pengertian dan arti penting *transformational leadership*, serta hubungannya dengan stress kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari kegiatan ini berupa tercapainya tujuan kegiatan yaitu memberikan edukasi pada karyawan untuk menerapkan *transformational leadership* pada diri sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Adanya pimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari yang mereka bisa lakukan yang nantinya akan meningkatkan keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, pimpinan yang mampu mendorong karyawan lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Penerapan *transformational leadership* membuat karyawan akan lebih percaya dan menghormati pimpinan sehingga berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan (Tandayong & Roy, 2018). Menurut Robbins & Judge (2015), mendefinisikan *transformational leadership* sebagai “*An ability to influence employees to transcend their self-interests for the benefit of the organization*” yang diterjemahkan sebagai sebuah kemampuan mempengaruhi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Perusahaan yang menerapkan strategi *transformational leadership* dengan menjalin komunikasi terbuka dengan para karyawannya dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Tandayong & Roy, 2018).

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah membuat perusahaan yang dijadikan obyek kegiatan mengalami peningkatan dari berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, pelayanan, dan kemampuan manajemen. Hal ini tercermin dari hasil survei yang menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan dengan sebelum adanya kegiatan tersebut. Karyawan di *dealer*

Mitsubishi Cakung mengalami peningkatan dibidang pengetahuan mengenai *transformational leadership* dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka, adanya peningkatan dalam keterampilan terkait dengan faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja mereka, meningkatkan hubungan antar karyawan dengan menerapkan *transformational leadership* pada diri mereka, dan menurunkan tingkat stress kerja. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan *transformational leadership* yang ada pada diri pimpinan atau karyawan pada umumnya agar dapat menurunkan tingkat stres kerja mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut merupakan salah satu solusi bagi permasalahan yang dialami perusahaan terkait dengan masalah kualitas kinerja karyawan.

Transformational leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai perubahan positif, inovasi, dan pertumbuhan, baik secara individu maupun kolektif. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini berusaha untuk meningkatkan moral, kepercayaan diri, dan kinerja para anggotanya dengan memberikan visi yang jelas, mendukung pengembangan pribadi, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan perubahan.

Ciri-ciri *transformational leadership*:

1. *Inspirational motivation* yaitu pemimpin memberikan visi yang menginspirasi dan menetapkan tujuan yang menantang, mendorong tim untuk berusaha lebih keras dan memiliki tujuan yang lebih tinggi.
2. *Idealized influence* yaitu pemimpin bertindak sebagai panutan dan menunjukkan integritas yang tinggi, sehingga mereka dihormati dan diidolakan oleh anggota tim.
3. *Individualized consideration* yaitu pmemberikan perhatian pada kebutuhan individu dari anggota tim, memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendukung pengembangan pribadi mereka.
4. *Intellectual stimulation* yaitu pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang asumsi, mendorong pemikiran

kritis, dan mendukung solusi baru untuk masalah yang ada.

Cara-cara menerapkan *transformational leadership* yaitu mengembangkan visi dan misi yang jelas, memotivasi dengan tujuan dan tantangan, menjadi teladan yang baik, membangun hubungan yang erat dengan anggota tim, mendorong inovasi dan kreativitas, memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui dan menghargai pencapaian. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, seorang pemimpin dapat menginspirasi timnya untuk mencapai performa yang lebih tinggi, berinovasi, dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa baik *transformational leadership* dan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Pentingnya penentuan *transformasional leadership* dan penerapan budaya organisasi yang tepat dapat meningkatkan pengelolaan stress kerja yang baik sehingga berimbas kepada kinerja karyawan. Setelah dilakukan sosialisasi ini diketahui bahwa karyawan yang bertugas dapat mencerminkan *transformational leadership* yang sesuai dan menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance at PT. Fif Group Manado. In Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA (Vol. 7, Issue 3).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

- Alwi, M. (2017). pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV XYZ. *Jurnal Logika*, XIX, 74–75.
- Jati, D. P. (2020). Evaluation Of The Transformational Leadership Model. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/1947/1820>
- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia. In Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore.
- Tandayong, N., & Roy, S. (2018). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress Sebagai Variabel Intervening Pada PT GDC Multi Sarana Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Wuling Motors Indonesia. Tentang Kami Sekilas Arista. <https://sentrawuling.com/tentang-kami>