Gaya Kepemimpinan dalam Berbagai Bidang (Transportasi Darat) Terhadap Produktivitas Karyawan

Najma Khairani[1], Hikmal Firdaus[2], Rhezvir Akdyaputra[3], Risyad Al Farabi[4]
[1,2,3,4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
E-mail: khairaninajma79@gmail.com, hikmalfirdaus10@gmail.com, rhezvirputra17@gmail.com, risyad.alfarabi@gmail.com

Article History:
Received: 03 Mei 2024
Revised: 19 Mei 2024
Accepted: 22 Mei 2024

Keywords: *Gaya kepemimpinan, Produktivitas karyawan, Transportasi darat*

Abstract: *Studi ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dalam berbagai bidang transportasi darat dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi dan pengelolaan sumber daya transportasi darat yang efisien berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh gaya kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan transportasi darat mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Temuan ini menunjukan pentingnya peran pemimpin dalam memahami dan mendukung kebutuhan transportasi darat karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.*

PENDAHULUAN

Era ekonomi modern selalu ditandai dengan dengan dinamika perubahan pada kondisi ekonomi. Dinamika perubahan yang harus terus terjadi seharusnya juga diiringi perbaikan dan pengembangan agar mampu memahami dan beradaptasi terhadap realitas situasi dan kondisi. Pesatnya perkembangan teknologi pada dewasa ini mengharuskan setiap organisasi harus dikelola secara efisien dan efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif dan dapat tumbuh dan berkembang serta berkelanjutan.

Organisasi merupakan satu kesatuan yang yang memungkinkan anggota anggota organisasi mencapai satu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Peranan seorang pemimpin dan sistem informasi yang baik sangat dibutuhkan dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin adalah seorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan,2010:169) dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hal hambatan dan rintangan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan pemeliharaan mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Pasolong, 2010 : 37), beberapa teori coba menjelaskan tentang macam-macam gaya kepemimpinan itu sendiri, salah satunya adalah (Hasibuan, 2010 : 170) 1. Kepemimpinan otoriter, 2. Kepemimpinan partisipatif, 3. Kepemimpinan delegatif.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir serta bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik begitu juga dalam berbagai bidang Transportasi.

Kepemimpinan adalah inti dari manajemen apapun bentuknya. Pemimpin adalah motor penggerak bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan dan materi, tetapi terutama pada manusia. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi.

Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik.

Badan Usaha Milik Negara Indonesia PT Kereta Api Indonesia (Persero), biasa disebut PT. KAI bergerak di sektor jasa transportasi. Karena mempunyai dampak besar terhadap perkembangan masyarakat.

Pengertian Transportasi diartikan sebagai pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan. Proses pengangkutan merupakan gerakan dari tempat asal, dari mana kegiatan angkutan dimulai, ke tempat tujuan, kemana kegiatan pengangkutan diakhiri. Peranan transportasi sangat penting untuk saling menghubungkan daerah sumber bahan baku, daerah produksi, daerah pemasaran dan daerah pemukiman sebagai tempat tinggal konsumen.

Transportasi memiliki hubungan dengan produktivitas ekonomi. Kemajuan transportasi yang mengikuti perkembangan akan membantu peningkatan pergerakan faktor-faktor produksi, mobilitas manusia, serta mobilitas hasil produksi yang didistribusikan. Dalam membantu ini dibutuhkan sejumlah faktor antara lain kendaraan umum, tersedianya jalan, juga bantuan oleh pemerintah yang bisa berbentuk fasilitas umum atau pengeluaran pemerintah.

Industri transportasi darat merupakan sektor yang kompleks dan dinamis yang membutuhkan kepemimpinan yang efektif untuk memastikan kelancaran operasi dan keselamatan penumpang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, motivasi karyawan, dan ultimately, kinerja keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan literature review. Menurut (Raihan, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasari oleh filosofis bahwa kebenaran diperoleh dari cara gejala (fenomena) dari objek yang akan diteliti, yang nantinya akan diinterpretasikan. *Literature review*, adalah ringkasan tertulis dari berbagai sumber terpercaya seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang membahas topik penelitian. Tinjauan actor adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber terpercaya tentang topik tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya

kepemimpinan yang diterapkan dalam berbagai bidang transportasi darat dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi semua orang yang menjadi bawahannya untuk bekerja sama agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015).

Menurut Akbar (2017), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

- Gaya pemimpin Otokratis : Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- Gaya Paternalistis : Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu.
- Gaya Kharismatis : Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.
- Gaya Militeristis : Pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
- Gaya Laissez Faire : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.
- Gaya Demokratis : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Woods (2004) dalam Laliasa Et al.(2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya
- nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
- Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
- Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau

pemecahan masalah. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Adapun dua aspek bagi seorang manajer dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu antara lain:

1. Fungsi kepemimpinan, yaitu fungsi yang dilaksanakan oleh pemimpin di lingkungan kelompoknya agar secara operasional berhasil guna. Seorang pemimpin mempunyai dua fungsi yaitu: fungsi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sosial/pemeliharaan kelompok. Fungsi yang berkaitan dengan tugas dapat meliputi pemberian perintah, pemberian saran pemecahan dan menawarkan informasi serta pendapat. Sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok/fungsi sosial meliputi semua hal yang membentuk kelompok dalam melaksanakan tugas operasional untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sebagai suatu misal persetujuan dengan kelompok lain, menengahi ketidaksepakatan kelompok dan sebagainya. Pemimpin yang berhasil menjalankan kedua fungsi tersebut dengan baik adalah pemimpin yang berhasil.
2. Gaya kepemimpinan, yaitu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Dalam gaya yang berorientasi pada tugas ditandai oleh beberapa hal sebagai berikut:

- Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan.
- Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
- Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.
- Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan atau bawahan ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut :

- Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan.
- Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Kemudian motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya serta tingginya motivasi dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh diantaranya (Maulidar, 2012):

1. Sikap mental, berupa:
    a. Motivasi kerja
    b. Disiplin kerja
    c. Etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.
3. Keterampilan, maksudnya apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
4. Manajemen disini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengolah atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
5. Hubungan industrial yakni menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan maksudnya apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi maksudnya mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi maksudnya apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :
    a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
    b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
    c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Peran KAI dalam Memenuhi Kebutuhan Transportasi dan Gaya Kepemimpinannya

Perjalanan perkembangan perkeretaapian di Indonesia mengalami berbagai perubahan. Semenjak pertama kali dibangun oleh pemerintah Hindia pada tahun 1864 dengan panjang 26 km di daerah Kemijen Tanggung belanda saat itu sampai pada masa orde baru dengan nama PJKA Perumka dan mulai tahun 1998 -2010 berubah menjadi PT. Kereta Api (persero), terakhir berdasar instruksi direksi No.16/OT.203/KA 2010 pada Mei 2010 sampai dengan sekarang bernama PT. KERETA API INDONESIA (Persero).

KAI mempunyai inventarisasi sarana prasarana serta asetnya yang menopang kinerjanya. Untuk mengoptimalkan kinerja dalam jasa angkutan kereta api KAI ditopang dengan sejumlah sarana berupa lokomotif sebanyak 516 unit, Kereta Rel Listrik (KRL) 816 unit, Kereta Rel Diesel 157 unit, kereta penumpang 1.722 unit dan kereta pengangkut barang 8.171 unit. Angkutan

penumpang non KRL terdiri dari kelas eksekutif, kelas bisnis, kelas ekonomi dan lokal ekonomi, lokal bisnis. Kereta angkutan penumpang bertenaga listrik yaitu KRL Jabodetabek, sedangkan KA bandara yaitu KA bandara Kuala Namu yang berada di kota Medan, Sumatera Utara. Untuk KA angkutan barang berupa angkutan barang batubara, angkutan BBM, peti kemas, general cargo, semen, komoditi lain..

KAI memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat Indonesia. KAI menyediakan berbagai layanan kereta api, mulai dari kereta api ekonomi hingga kereta api luxury. KAI juga melayani berbagai jenis perjalanan, seperti perjalanan antar kota, perjalanan antar pulau, dan perjalanan wisata.

KAI menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visinya kepada karyawan. Mereka juga mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. KAI juga menerapkan budaya perusahaan yang berorientasi pada pelanggan dan mengedepankan keselamatan.

Pengaruh Peran Pemimpin dalam Bidang Jasa Transportasi PT.KAI terhadap Karyawan dan Penumpang

Dalam industri jasa transportasi, khususnya pada perusahaan besar seperti PT.KAI, peran pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan yang diberikan kepada penumpang. Pemimpin bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, serta memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan efisien dan sesuai dengan standar keselamatan yang tinggi.

Salah satu peran penting pemimpin dalam bidang jasa transportasi adalah membangun budaya organisasi yang kuat dan positif. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif, disiplin, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Belias & Koustelios, 2014). Pemimpin harus mampu menanamkan nilai-nilai inti perusahaan, seperti integritas, pelayanan prima, dan keselamatan, serta menunjukkan teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku dan tindakan mereka sehari-hari.

Selain itu, pemimpin juga berperan dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif, serta pemberian bimbingan dan mentoring secara berkelanjutan (Ertürk & Vurgun, 2015). Karyawan yang terampil dan kompeten akan lebih mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada penumpang, serta menangani situasi darurat atau masalah operasional dengan lebih baik.

Pemimpin juga harus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang adil, peluang untuk berkembang, serta menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang sesuai (Naharuddin & Sadegi, 2013). Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi, serta lebih berkomitmen terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada penumpang.

Dalam konteks PT.KAI, peran pemimpin menjadi sangat penting untuk memastikan operasional kereta api berjalan dengan lancar, aman, dan tepat waktu. Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan berbagai divisi, seperti operasional, pemeliharaan, dan pelayanan pelanggan, agar bekerja secara sinergi dan efisien. Mereka juga harus memastikan bahwa standar keselamatan dan keamanan selalu diutamakan dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

Penelitian yang dilakukan oleh Ng'ang'a dan Byrne (2020) pada perusahaan transportasi

darat di Kenya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta mendorong mereka untuk memberikan upaya ekstra dalam melayani penumpang dengan baik.

Selain itu, pemimpin juga harus peka terhadap umpan balik dan keluhan dari penumpang, serta segera mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun sistem komunikasi yang efektif antara perusahaan dan penumpang, serta melibatkan karyawan dalam proses perbaikan layanan (Lachapelle & Reid, 2021).

Implikasi dari pembahasan ini adalah pentingnya PT.KAI untuk memastikan bahwa pemimpin-pemimpin yang ditempatkan di berbagai tingkatan organisasi memiliki kompetensi dan keterampilan kepemimpinan yang memadai. Perusahaan harus memprioritaskan program pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta melakukan evaluasi dan penilaian kinerja pemimpin secara berkala (Deichmann & Stam, 2015). Selain itu, pemimpin juga harus diberikan wewenang dan sumber daya yang cukup untuk menjalankan peran mereka dengan baik, serta didukung oleh sistem dan proses organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Sistem Transportasi Mass Rapid Transit (MRT): Studi Kasus Implementasi dan Dampak Sosial-Ekonomi di Kota Metropolitan

Penerapan sistem Transportasi Mass Rapid Transit (MRT) telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan mobilitas perkotaan dan mengatasi masalah kemacetan lalu lintas. Artikel ini mengambil pendekatan studi kasus untuk mengevaluasi implementasi sistem MRT di sebuah kota metropolitan, dengan meninjau dampaknya terhadap aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Kami menganalisis proses perencanaan, pembangunan, dan operasionalisasi sistem MRT, serta mengevaluasi kinerja dan efektivitasnya dalam mengurangi kemacetan, meningkatkan aksesibilitas, dan memperbaiki kualitas hidup penduduk perkotaan. Selain itu, kami juga mengeksplorasi dampak ekonomi seperti peningkatan nilai properti dan pertumbuhan bisnis di sekitar stasiun MRT, serta implikasi sosial seperti perubahan pola perjalanan dan inklusivitas transportasi bagi masyarakat berpenghasilan rendah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang implementasi dan dampak sistem MRT, diharapkan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk pembangunan dan pengelolaan transportasi perkotaan yang berkelanjutan dan inklusi

Menurut muhammad farhan loudoe (2020) MRT (mass rapid transit) merupakan alat transportasi perkotaan yang mempunyai 3 kriteria utama , mass=daya angkut besar , rapid = waktu tempuh cepat , transit = berhenti di banyak stasiun. MRT sendiri moda transportasi yang dapat mengangkut orang dengan kapasitas banyak. tetapi seperti yang dikatakan oleh pengamat tata kota yayat supriatna ,MRT (mass rapid transit) belum bisa mengatasi kemacetan dikarenakan belum terintegrasinya moda transportasi yang satu dengan yang lainnya. akibatnya masyarakat merasa MRT belum bisa memenuhi kebutuhan transportasi mereka, sehingga masyarakt lebih memilih menggunakan kendaraan pribadinya dari pada harus menggunakan transportasi yang belum terintegrasi untuk menunjang kegiatan masyarakat metropolitan yang begitu kompleks. seperti yang dilansir oleh tomtom traffic index yang menghitung kemacetan pada suatu kota menyatakan bahwa kemacetan di kota DKI Jakarta untuk tahun 2018-2019 sebesar 53% berbeda dengan 2017-2018 kemacetan di kota DKI Jakarta sebesar 63%, melihat data tersebut kemacetan di kota Dki Jakarta mengalami penurunan dari 63% menjadi 53% akan tetapi kemacetan masih tetap menjadi masalh terutama pada saat jam-jam sibuk.

Pada data tahun 2020 tingkat kemacetan di kota Dki Jakarta terjadi penurunan mencapai 36% dari tahun 2019. penurunan ini terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan masyarakat membatasi aktivitas di luar rumah dan melakukan perkerjaan nya dari rumah WFH

(work from home) walaupun tingkat kemacetan di kota Dki Jakarta mengalami penurunan yang besar, namun faktanya kemacetan di Kota Dki Jakarta masih tetap terjadi hal tersebut dimpaikan oleh detik.com.

Pengaruh Keberadaan Mrt Jakarta Terhadap Aktifitas Karyawan Perkantoran Di SCBD

Secara Umum MRT juga merupakan kategori kereta yang dioperasikan secara otomatis tanpa harus dikendalikan oleh masinis. hanya menekan tombol dari pusat kendali, kereta akan berjalan dengan sendirinya sampai ketujuan. MRT mampu melaju hingga 100 km/jam. Jalur MRT Jakarta rencananya akan membentang kurang lebih ±110,3 km, yang terdiri dari Koridor Selatan–Utara (Koridor Lebak Bulus–Kampung Bandan) sepanjang ±23,3 km dan Koridor Timur – Barat sepanjang ±87 km

Kondisi Jalan Jendral Sudirman disaat MRT belum di bangun cenderung padat dan ramai. Terlebih lagi pada saat pembangunan MRT berlangsung karena jalan yang menjadi rusak dan lalu lintas yang menjadi kacau. Tetapi setelah pembangunan MRT selesai, kondisi lalu lintas di Jalan Jendral Sudirman perlahan-lahan mulai membaik dan lancar karena pembatas jalan antara jalur cepat dan jalur lambat yang dihilangkan sehingga lalu lintas kendaraan lebih teratur daripada sebelumnya. Lebar trotar yang diperbesar pun sangat membantu para pejalan kaki dan turut mendorong orang-orang untuk berjalan kaki karena lebih nyaman. Berdasarkan hasil pengamatan di stasiun MRT Istora Mandiri yang berada di wilayah gedung Menara Bapindo, terlihat bahwa intensitas karyawan perkantoran yang menggunakan MRT Jakarta untuk menuju ke SCBD tidak sebanyak karyawan perkantoran yang menggunakan transportasi umum lainnya. Karyawan perkantoran yang bekerja di SCBD lebih banyak menggunakan Bus Transjakarta dan kendaraan pribadi perbedaan tersebut sangat signifikan bila dibandingkan dengan yang menggunakan MRT Jakarta. Meskipun begitu, Jumlah warga Jakarta yang ingin mencoba MRT Jakarta sangat besar dan terlihat sangat antusias melihat ramainya stasiun MRT dan penggunanya di hari libur. Di hari Sabtu, banyak karyawan dan karyawati yang bekerja di SCBD menggunakan MRT untuk berpergian setelah jam pulang kerja.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan adalah inti dari manajemen apapun bentuknya. Pemimpin adalah motor penggerak bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan dan materi, tetapi terutama pada manusia. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi.

Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik begitu juga dalam berbagai bidang Transportasi. Melalui semangat kerja dan motivasi PT KAI mampu memenuhi aksesibilitasnya dalam melakukan kegiatan ke tempat tujuan. Prinsip pelayanan transportasi amper semuanya telah diterapkan oleh operator kereta api, kendala di lapangan muncul saat penumpang turun dari kereta api kemudian moda penyambung ke tempat tujuan masih belum terintegrasi dengan sinergi sehingga terkesan.

Infrastruktur transportasi yang baik dan handal memberikan dampak yang positif berupa aksesibilitas antar wilayah yang baik, meningkatnya produktivitas ekonomi, meningkatkan hubungan dan kondisi sosial budaya dan stabilitas pertahanan keamanan.

Studi menunjukkan bahwa penerapan sistem Transportasi Mass Rapid Transit (MRT) berpotensi meningkatkan efisiensi waktu perjalanan karyawan di kota metropolitan. Dengan adanya MRT, karyawan dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk bepergian dari dan ke tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk tiba di tempat kerja lebih cepat dan lebih

segar.

adopsi MRT juga memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dengan pengurangan waktu perjalanan dan tingkat kelelahan yang berkurang akibat transportasi, karyawan cenderung lebih fokus dan produktif selama jam kerja. Mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap penggunaan MRT dalam mobilitas perkotaan. Mereka menganggap MRT sebagai solusi yang efektif dalam mengatasi masalah kemacetan lalu lintas dan meningkatkan kualitas hidup di kota metropolitan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi perusahaan dan pemerintah dalam merencanakan kebijakan transportasi dan manajemen sumber daya manusia. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan dapat memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan, sementara investasi dalam infrastruktur transportasi seperti MRT dapat meningkatkan daya saing kota metropolitan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Adhawiyah, R. D., & Syamsuddin, R. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MRT JAKARTA (STUDI KASUS PADA STASIUN MRT BUNDARAN HI). *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *3*(11), 111-121. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MRT JAKARTA (STUDI KASUS PADA STASIUN MRT BUNDARAN HI) | Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi (warunayama.org)

Adinegoro, K. R. R. (2022). Implementasi Sikap Kolaboratif dan Multikultural dalam Kepemimpinan pada Integrasi dan Penataan Transportasi Umum "JAK LINGKO" di DKI Jakarta. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, *17*(1), 1-11. Implementasi Sikap Kolaboratif dan Multikultural dalam Kepemimpinan pada Integrasi dan Penataan Transportasi Umum "JAK LINGKO" di DKI Jakarta | Adinegoro | Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik (uns.ac.id)

Asdar, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Global Transportasi Makassar. *SENTRALISASI*, *7*(1), 10-26. ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL TRANSPORTASI MAKASSAR | SENTRALISASI (um-sorong.ac.id)

Dirham, D. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, *2*(1). https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/dinamis/article/view/994/735

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, *3*(3), 400-408. https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729/632

Filla, F. R. (2022). PEMILIHAN MODA TRANSPORTASI DARAT DALAM MENDUKUNG EFEKTIVITAS PENGIRIMAN BARANG. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *2*(2), 52-57. PEMILIHAN MODA TRANSPORTASI DARAT DALAM MENDUKUNG EFEKTIVITAS PENGIRIMAN BARANG. | Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN) (ejournal-ibik57.ac.id)

Hododjoyo, E. (2016). Nilai Kepemimpinan dan Proses Suksesi pada Perusahaan Jasa Transportasi. *Agora*, *4*(1), 681-686. NILAI KEPEMIMPINAN DAN PROSES SUKSESI PADA PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI | Hododjoyo | Agora (petra.ac.id)

Nurcahyo, B. T., & Iskandaria, H. (2020). Penerapan Arsitektur Metafora Pada Sekolah Tinggi

Transportasi Darat Di Jakarta. *Maestro*, *3*(2), 152-162. APPLICATION OF METAFORA ARCHITECTURE IN LAND TRANSPORT HIGH SCHOOLS IN JAKARTA | MAESTRO (budiluhur.ac.id)

Nurhayana, C. (2024). Penerapan Metode Transportasi untuk Mengoptimalkan Waktu Pengiriman Produk pada PT. Sera Banyu Urip. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(1), 556-571. Penerapan Metode Transportasi untuk Mengoptimalkan Waktu Pengiriman Produk pada PT. Sera Banyu Urip | El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat (laaroiba.ac.id)

Prabowo, W. A., & Romadlon, F. (2020). Faktor Pengaruh Tingkat Kepuasan Kinerja Pramugari Perusahaan Transportasi Bis Joglosemar (PT. Sejahtera AO Kencana Sakti). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(1), 48-59. Faktor Pengaruh Tingkat Kepuasan Kinerja Pramugari Perusahaan Transportasi Bis Joglosemar (PT. Sejahtera AO Kencana Sakti) | Jurnal Manajemen dan Keuangan (ejurnalunsam.id)

Rachman, L., Febriyani, N., Patatan, C. V. D., Juanda, D., Ahmada, R., & Tsani, R. R. ANALISIS DESAIN PEKERJAAN PADA DIVISI MAINTENANCE TRANSPORTASI TRUK PT. XYZ. *Jurnal MANAJERIAL*, *22*(2), 243-254. ANALISIS DESAIN PEKERJAAN PADA DIVISI MAINTENANCE TRANSPORTASI TRUK PT. XYZ | Rachman | Jurnal MANAJERIAL (upi.edu)

Rahayu, D. K., & Martini, S. (2022). PERAN MODA TRANSPORTASI DARAT DALAM MOBILITAS TENAGA KERJA. *Jurnal Transportasi*, *22*(2), 109-116. PERAN MODA TRANSPORTASI DARAT DALAM MOBILITAS TENAGA KERJA | Jurnal Transportasi (unpar.ac.id)

Ramadani, M. (2022). Analisis Pemilihan Moda Transportasi untuk Perjalanan Kerja (Studi Kasus: Hanura). *Jurnal Ilmu Teknik*, *2*(2). Analisis Pemilihan Moda Transportasi untuk Perjalanan Kerja (Studi Kasus : Hanura) | Jurnal Ilmu Teknik

Sari, D., & Manullang, R. R. (2019). Analisis Integrasi Konsep Servqual Dan Quality Funtion Deployment (QFD) Dalam Rangka Meningkatkan Ekspektasi Konsumen Dan Kualitas Layanan Jasa Transportasi PT Ganesha Jaya Mandiri. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, *6*(2), 12-21. www.e-jurnal.stie-ibek.ac.id

Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Benefita*, *2*(1), 33-45. https://ejournal.lldikti10.id/index.php/benefita/article/view/1271/741

Silfiyana, N., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *3*(1), 20-26. View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang (actual-insight.com)

Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam Upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *2*(2), 29-43. https://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15601

Urika, U., & Nurfarisyi, M. I. (2023). PENGARUH TUNJANGAN TRANSPORTASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. MULTI INDOMANDIRI (WINGS GROUP). *Jurnal Manajemen dan Retail*, *3*(02), 91-96. PENGARUH TUNJANGAN TRANSPORTASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. MULTI INDOMANDIRI (WINGS GROUP) | Jurnal Manajemen dan Retail (lppm-unbaja.ac.id)

Wicaksono, B., Triwahyuningtyas, N., & Aminda, R. S. (2021). Analisis pengaruh jumlah transportasi darat, infrastruktur dan jumlah penduduk terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *5*(3), 1472-1487. ANALISIS PENGARUH JUMLAH TRANSPORTASI DARAT, INFRASTRUKTUR DAN JUMLAH PENDUDUK TERHADAP PRODUK DOMESTIK BRUTO (PDB) INDONESIA | Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) (stiemb.ac.id)

Wicaksono, D. S. (2010). Analisis Kepuasan Pengguna Jasa Transportasi Taksi Untuk Meningkatkan Loyalitas (Studi Pada PT. Blue Bird Pusaka di Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, *9*(1), 95-110. ANALISIS KEPUASAN PENGGUNA JASA TRANSPORTASI TAKSI UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS (STUDI PADA PT. BLUE BIRD PUSAKA DI SEMARANG) | Wicaksono | Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science) (undip.ac.id)

Wijaya, C. P., Soesanto, E., Aulia, F., Aisy, H. R., & Auliya, I. (2023). Implementasi Manajemen Sekuriti PT. KAI: K3, Manajemen Risiko, dan Standar Keamanan pada Perlintasan Kereta Api. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, *1*(5), 2118-2129. View of Implementasi Manajemen Sekuriti PT. KAI: K3, Manajemen Risiko, dan Standar Keamanan pada Perlintasan Kereta Api (csspublishing.com)

Yasa, I. G. G. U., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi. *Values*, *2*(2). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PRAJA BALI TRANSPORTASI | VALUES (unmas.ac.id)

Yasmi, Y., Cahyadi, M., & Aulia, A. B. R. (2021). Sistem Pengendalian Internal Dalam Mitigasi Fraud Orderan Transportasi Berbasis Online Pada PT. Gojek Makassar. *Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal*, *2*(2), 160-178. Sistem Pengendalian Internal Dalam Mitigasi Fraud Orderan Transportasi Berbasis Online Pada PT.Gojek Makassar | Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal (unifa.ac.id)

Yulianto, D. G., & Awan, A. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Penumpang Kereta Api di Stasiun Rantau Prapat PT KAI Persero Divre I Sumatra Utara. *Railway Journal*, *1*(1), 5-5. View of Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Penumpang Kereta Api di Stasiun Rantau Prapat PT KAI Persero Divre I Sumatra Utara (pubmedia.id)