



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PADA PT CUBE
INTEGRASI MEDIA DI JAKARTA SELATAN*****ANALYSIS OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AT PT CUBE
INTEGRASI MEDIA IN SOUTH JAKARTA*****Dahlia Safitri¹, Sigit Purnomo²**^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PamulangEmail : dahliasav3@gmail.com^{1*}, dosen02152@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2025

Revised : 02-08-2025

Accepted : 04-08-2025

Published : 06-08-2025

Abstract

This research is entitled "Analysis of Democratic Leadership Style at PT Cube Integrasi Media in South Jakarta". The purpose of this study is to study how democratic leadership style is applied at PT Cube Integrasi Media, which is located in South Jakarta. With a focus on four main indicators, namely joint decision-making, appreciation of subordinate potential, openness to criticism and suggestions, and cooperation between leaders and employees. This study uses a descriptive qualitative approach, and data collection uses observation, in-depth interviews, and documentation. The results of this study indicate that the democratic leadership style in this company is quite good, especially in terms of openness to new ideas and employee collaboration. However, the elements of developing subordinate potential and joint decision-making have not been implemented effectively, and leaders tend to do it unilaterally. Through a SWOT analysis, it is known that the company's main strength lies in a collaborative work environment, while its weakness is the dominance of leaders in decision-making. Opportunities that can be utilized are the increasing interest of the younger generation in participatory leadership styles, and threats faced include rapid technological changes and market dynamics. Therefore, it is recommended that companies increase the role of employees in decision-making and actively develop individual potential to support long-term growth

Keywords: Democratic Leadership Style, SWOT

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT Cube Integrasi Media di Jakarta Selatan". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan di PT Cube Integrasi Media, yang berlokasi di Jakarta Selatan. Dengan fokus pada empat indikator utama, yaitu pengambilan keputusan bersama, penghargaan terhadap potensi bawahan, keterbukaan terhadap kritik dan saran, serta kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di perusahaan ini tergolong



cukup baik, terutama dalam hal keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kolaborasi karyawan. Namun elemen pengembangan potensi bawahan dan pengambilan keputusan bersama masih belum diterapkan secara efektif, dan pimpinan cenderung melakukannya secara sepihak. Melalui analisis SWOT, diketahui bahwa kekuatan utama perusahaan terletak pada lingkungan kerja yang kolaboratif, sementara kelemahannya adalah dominasi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah meningkatnya minat generasi muda terhadap gaya kepemimpinan partisipatif, dan ancaman yang dihadapi meliputi perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan peran karyawan dalam pengambilan keputusan dan secara aktif mengembangkan potensi individu untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, SWOT

PENDAHULUAN

Pemimpin yang baik harus dapat mengerti atau dapat mengamati perilaku karyawannya sehingga dapat mengerti gaya kepemimpinan apa yang cocok digunakan dalam usaha mendorong kinerja dan produktivitas karyawan tersebut bahkan hingga menjadikan karyawan tersebut menjadi seseorang yang dapat diandalkan dan menjadi seorang pemimpin.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok.

Analisis perilaku kepemimpinan menghasilkan beberapa teori gaya kepemimpinan yang sering digunakan ialah *autoratic leadership*, *democratic leadership*, dan *laissez faire leadership*, yang dicetuskan oleh Ronald Lippitt dan Ralph K. White. (Nadila, 2019). Kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dipilih oleh perusahaan saat ini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada bawahan untuk turut serta dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Menurut Pasolong dalam Hardianti (2017:14), kepemimpinan demokratis ditandai dengan keputusan yang diambil bersama, menghargai potensi bawahan, keterbukaan kritik dan saran, serta membangun kerjasama tim. Sementara menurut Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan ini mampu mendorong partisipasi aktif karyawan dalam setiap proses kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Dalam pendekatan teori kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang dikemukakan oleh Djunaedi & Gunawan (2018), dijelaskan bahwa keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

PT Cube Integrasi Media adalah perusahaan media dan teknologi luar rumah yang kreatif yang mengenal periklanan. PT Cube Integrasi Media bercita-cita untuk mengubah media di luar rumah menjadi sarana komunikasi yang relevan pada tahun 2014. Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin menghilangkan hambatan, peluang untuk terlibat melalui media di luar rumah menjadi multidimensi dan tidak terbatas. Sebagai perusahaan yang memiliki visi dan misi untuk menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia, PT Cube Integrasi Media perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan organisasi mampu mendukung pencapaian tujuan



perusahaan.

Seorang pemimpin yang mampu melindungi karyawannya memberikan contoh yang baik, mengomunikasikan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, dan membina hubungan kerja yang baik di antara para pemimpin. Tentu saja, karyawan akan lebih menghormati pemimpin mereka dan menghargai setiap keputusan yang mereka buat. Gaya kepemimpinan yang beradaptasi dan berempati dengan kepribadian karyawan dapat membantu meminimalkan penurunan produktivitas karyawan. Jika pemimpin terus-menerus memaksakan kehendaknya pada karyawan, mereka akan merasa tertekan dan tidak akan dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat mengunjungi objek penelitian terbukti bahwa pimpinan PT Cube Integrasi Media tidak sedang berada di ruangnya dalam beberapa waktu hari terakhir aktivitas pekerjaan. Kemudian diperkuat juga oleh ucapan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa pimpinan PT Cube sedang menjalankan pekerjaan dinas diluar kota. Hasil tersebut menggambarkan bahwasannya ketidakhadiran pimpinan mampu memberikan dampak yang kurang baik terhadap karyaawaan. Berikut dilampirkan hasil survei awal mengenai gaya kepemimpinan, di peruntukkan kepada 11 karyawan di PT Cube Integrasi Media di Jakarta Selatan:

Tabel 1. 1
Gaya Kepemimpinan PT Cube Integrasi Media

No	Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis	Penilaian						
		Baik	%	Ragu	%	Tidak Baik	%	Jumlah
1.	Keputusan di Buat Bersama	4	36%	1	9%	6	54%	11
2.	Menghargai Potesnsi dan Pendapat Bawahan	5	45%	2	18%	4	36%	11
3.	Mendengar Kritik, Saran, dan Masukan	8	72%	2	18%	1	9%	11
4.	Melakukan Kerjasama dengan Pegawai	8	72%	2	18%	1	9%	11
TOTAL								100%

Sumber: PT Cube Integrasi Media di Jakarta Selatan Tahun 2024

Berdasarkan fakta di lapangan dan survei awal yang peneliti lakukan kepada karyawan PT Cube Integrasi Media di Jakarta Selatan mengenai aspek-aspek dan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa aspek keputusan dibuat bersama mendapat penilaian terbanyak yaitu sebesar 6 (54%) karyawan dan aspek menghargai potensi dan pendapatan bawahan sebesar 4 (36%) karyawan menyatakan tidak baik atas gaya kepemimpinan yang ada berdasarkan aspek tersebut. Mendengar kritik, saran masukan dan aspek meelakukan kerjasama dengan pegawai memiliki penilaian ragu-ragu sebesar 2 (18%) karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan dari beberapa aspek dan indikator diatas, mayoritas di respon dengan jawaban tidak baik dan ragu-ragu, sehingga hal ini menunjukkan bahwa konsep ideal gaya



kepemimpinan demokratis belum sepenuhnya terealisasi di perusahaan ini.

Padahal, Menurut Rivai & Mulyadi dalam Pratiwi & Adrie (2022), gaya kepemimpinan yang partisipatif sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Jika pemimpin terlalu dominan dan tidak membuka ruang komunikasi dua arah, hal ini bisa berdampak pada penurunan motivasi kerja, loyalitas, dan bahkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hal diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih dalam bagaimana pemimpin PT Cube Integrasi Media menerapkan gaya kepemimpinan demokratis ditengah pro kontra dari setiap karyawannya, sehingga setiap operasi dan kegiatan dalam perusahaan tetap akan berjalan dengan baik serta membawa perkembangan perusahaan di kemudian hari.

KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya

2. Analisis SWOT

Menurut pendapat Istiqomah dan Andriyanto (2018), analisis SWOT merupakan penilaian atas hasil pengamatan kondisi dalam mengelompokkan suatu faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman. Menurut Rangkuti (2018), SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal strengths dan weaknesses serta lingkungan eksternal opportunities dan threats yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor internal kekuatan (strengths), dan kelemahan (weakness). Dengan faktor eksternal peluang (opportunities) dan ancaman (threats).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari judul penelitian, maka jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:28), “peneliti kualitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi”. Peneliti kualitatif mencoba untuk memahami, mendalami dan menerobos masuk di dalamnya terhadap suatu gejala-gejala. Kemudian menginterpretasikan dan menyimpulkan gejala-gejala tersebut sesuai dengan konteksnya. Sehingga dicapai suatu simpulan yang objektif dan alamiah dengan gejala pada konteks tersebut

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 karyawan PT Cube Integrasi Media menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan belum sepenuhnya mencerminkan pendekatan demokratis. karyawan jarang terlibat dalam pengambilan keputusan pimpinan, yang



menunjukkan bahwa praktik manajemen masih terlalu sentralistik. Kondisi ini dapat mengurangi dorongan untuk bekerja dan rasa memiliki terhadap kebijakan yang ditetapkan

1. Analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* (SWOT)

Analisis SWOT merupakan instrumen manajemen strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dan terbentuk secara sistematis yang menggunakan pendekatan analisis ini berdasarkan kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). Dalam hal ini, hasil dari melalui wawancara yang telah dilakukan dengan PT. Cube Integrasi Media maka dapat diketahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang di hadapi oleh PT Cube Integrasi Media sebagai berikut:

a) Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan merupakan kondisi yang dimiliki oleh perusahaan, yang dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan operasional perusahaan serta keberhasilan dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, maka kekuatan yang di miliki oleh PT. Cube Integrasi Media adalah:

- 1) Keterbukaan terhadap kritik dan saran
- 2) Hubungan kerja yang kooperatif
- 3) Komunikasi dua arah yang berjalan baik

b) Kelemahan (*Weaknesses*)

Kelemahan dapat diartikan sebagai kondisi atau keadaan pada sesuatu hal yang menjadi kekurangan dalam perusahaan. Kelemahan ini pada dasarnya, merupakan suatu yang wajar dan tidak dapat di hindari dalam perusahaan, berdasarkan hasil analisis yang sudah di lakukan, kelemahan yang di miliki oleh PT Cube Integrasi Media adalah

- 1) Kurangnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
- 2) Tidak mengenali dan mengembangkan potensi bawahan
- 3) Minimnya sistem partisipatif formal

c) Peluang (*Opportunities*)

Dengan semua kesempatan yang tersedia, baik yang muncul dalam bentuk strategi kebijakan yang berlaku secara konsisten, maupun dengan kondisi perusahaan yang dinilai dapat memberikan peluang strategis, juga dapat dianggap sebagai faktor yang penting untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Dalam peluang ini berlaku bagi semua karyawan di PT. Cube Integrasi Media, mereka dapat memanfaatkan kesempatan yang ada untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan potensi dan juga dapat meraih jenjang kari yang lebih baik.

- 1) Pengembangan budaya yang partisipatif
- 2) Pelatihan kepemimpinan dan manajemen SDM
- 3) Pemanfaatan teknologi kolaboratif

d) Ancaman (*Threats*)

Sesuatu hal bisa saja terjadi yang dapat memberikan dampak yang merugikan atau bahkan mengancam kelangsungan perusahaan, sebagai contohnya meningkatkan intensitas persaingan bisnis, perubahan peraturan dari pemerintah yang tidak sesuai dengan strategi yang dapat menghambat operasional perusahaan, tingkat stress yang meningkat akibat penerapan disiplin yang terlalu ketat, adanya *turnover* karyawan yang tinggi, perubahan budaya kerja yang terlalu kaku di lingkungan perusahaan.



- 1) Menurunnya motivasi karyawan
- 2) Tingginya turnover karyawan
- 3) Keterlibatan adaptasi dengan dinamika organisasi modern

Dalam hasil analisis SWOT diatas, maka dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor pada lingkungan internal yang menjadi kekuatan dan kelemahan pada PT. Cube Integrasi Media, kemudian juga beberapa faktor pada lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman

2. Matriks SWOT

Matriks SWOT adalah alat yang digunakan untuk mengukur elemen strategi bisnis perusahaan. Matriks ini dapat menunjukkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal dimiliki perusahaan dan dapat menghasilkan sel strategi alternatif yang mungkin, seperti yang di tunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4. 1 Matriks SWOT

		STRENGHT	WEAKNESSES
		IFAS	<ol style="list-style-type: none">1. Keterbukaan terhadap kritik dan saran2. Hubungan kerja yang kooperatif3. Komunikasi dua arah yang berjalan baik
EFAS		STRATEGI SO	STRATEGI WO
OPPORTUNITY			
<ol style="list-style-type: none">1. Pengembangan budaya yang partisipatif2. Pelatihan kepemimpinan dan manajemen SDM3. Pemanfaatan teknologi kolaboratif	<ol style="list-style-type: none">1. Mengembangkan forum partisipatif rutin2. Menerapkan sistem feedback digital3. Mendorong budaya kerja yang kolaboratif	<ol style="list-style-type: none">1. Memberikan pelatihan kepemimpinan kepada atasan2. Membangun sistem formal pengambilan keputusan partisipatif3. Mengadakan program pengembangan (IDP)	



THREAT	STRATEGI ST	STRATEGI WT
1. Menurunnya motivasi karyawan 2. Tingginya turnover karyawan 3. Keterlibatan adaptasi dengan dinamika organisasi modern	1. Memperkuat sistem komunikasi dua arah 2. Mengandalkan kerjasama yang sudah baik 3. Menjaga keterbukaan terhadap saran	1. Mendesain ulang struktur pengambilan keputusan 2. Mengimplementasikan kinerja berbasis potensi 3. Menghindari sentralisasi keputusan yang berlebihan.

Berdasarkan hasil pengukuran matriks SWOT pada tabel 4.1, maka dapat memperoleh alternatif strategi yang dapat dijalankan oleh PT Cube Integrasi media yaitu :

a. Strategi SO (*Strength-Opportunity*)

Strategi SO adalah pendekatan yang memanfaatkan peluang dengan memaksimalkan potensi kekuatan perusahaan. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- 1) Mengembangkan forum partisipatif rutin
 Perusahaan memiliki budaya kerja yang terbuka dan aktif, yang bisa dimanfaatkan untuk membuat forum diskusi rutin yang melibatkan seluruh karyawan. Forum ini meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan memungkinkan ide-ide segar untuk muncul dan digunakan untuk menjawab perubahan yang terjadi di pasar atau tren digital.
- 2) Menerapkan sistem feedback digital
 Dengan kekuatan di bidang teknologi internal, perusahaan dapat membuat platform digital yang cepat dan mudah untuk menerima masukan karyawan. Ini menjawab peluang perkembangan teknologi digital di luar dan mendorong budaya kerja yang lebih responsif dan inovatif.
- 3) Mendorong budaya kerja kolaboratif
 Kolaborasi lintas divisi dapat dibangun melalui budaya kerja yang kuat dan tim yang solid. Ini sangat efektif dalam menanggapi peluang seperti kerjasama dengan perusahaan asing, atau ekspansi bisnis karena mempercepat proses inovasi dan adaptasi.

b. Strategi WO (*Weaknesses-Opportunity*)

Strategi ini merupakan proses meminimalkan kelemahan yang dimiliki perusahaan dengan memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan perusahaan. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- 1) Memberikan pelatihan kepemimpinan kepada atasan
 Peluang dari sumber seperti pelatihan profesional dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas kepemimpinannya. Pelatihan ini juga menumbuhkan kepercayaan antara bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja tim.
- 2) Membangun sistem formal pengambilan keputusan partisipatif
 Membentuk sistem partisipatif dapat memperbaiki kelemahan proses pengambilan



keputusan yang terlalu tertutup. Misalnya dengan memanfaatkan peluang seperti tren transparansi perusahaan atau dorongan stakeholder, sistem ini akan memberi lebih banyak pihak dalam perusahaan kesempatan untuk berbicara.

3) Mengadakan program pengembangan individu (IDP).

Jika pengembangan karyawan tidak terorganisir dengan baik, bisa menggunakan tren sdm kontemporer dan dukungan eksternal, seperti konsultan pelatihan, untuk membuat rencana pengembangan individu (IDP) IDP ini memungkinkan setiap karyawan memiliki jalur pengembangan karier yang jelas.

c. Strategi ST (*Strenght-Threat*)

Strategi ini mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki perusahaan dalam menghindari ancaman yang ada dilingkungan perusahaan. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

1. Memperkuat sistem komunikasi dua arah

Perusahaan dapat menggunakan kekuatan komunikasi internal yang kuat saat menghadapi ancaman eksternal seperti tekanan sosial atau masalah kepercayaan publik untuk meningkatkan keterbukaan dan kejelasan informasi untuk mengurangi kesalahpahaman dan memperkuat reputasi perusahaan.

2. Mengandalkan kerjasama yang sudah baik

Untuk menghadapi tekanan persaingan, kekuatan hubungan tim dapat dimanfaatkan. Tim dapat bekerjasama lebih erat, berbagi informasi, dan menemukan solusi inovatif untuk tantangan dari luar.

3. Menjaga keterbukaan terhadap saran

Perusahaan yang sudah memiliki budaya terbuka dapat menggunakan manfaat ini untuk menerima kritik dan masukan dari luar sebagai perbaikan daripada ancaman. Ini membantu perusahaan menjadi fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal

3. Matriks IFAS

Matriks IFAS (*Internal Factors Analysis Strategy*) hasil pengolahan data mendapatkan hasil perhitungan sebagaimana pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2 Matriks IFAS

No	Faktor Internal	Total	Bobot	Rating	Skor
STRENGTH (S)					
1	Pimpinan terbuka menerima masukan dari tim	14	0,14	4,0	0,56
2	Komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan cukup berjalan baik	13	0,13	3,5	0,455
3	Kolaborasi dalam pelaksanaan tugas cukup terjalin	12	0,12	3,5	0,42
		0,39		1,435	
WEAKNESS (W)					
4	Pengambilan keputusan masih didominasi pimpinan	12	0,12	2,0	0,24



5	Potensi bawahan belum dikembangkan secara optimal	11	0,11	2,5	0,275
6	Kritik belum ditindaklanjuti secara nyata	10	0,10	2,5	0,25
		0,33		0,765	
	TOTAL	0,72		2,20	

4. Matriks EFAS

Matriks EFAS (*Exsternal Factors Analysis Strategy*) hasil pengolahan data mendapatkan hasil perhitungan sebagaimana pada table 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Matriks EFAS

No	Faktor Eksternal	Total	Bobot	Rating	Skor
	OPPORTUNITIES (O)				
1	Perkembangan teknologi digital mendukung kolaborasi dan komunikasi tim	13	0,13	4,0	0,52
2	Budaya kerja di industri kreatif yang terbuka terhadap diskusi dan partisipasi	12	0,12	3,5	0,42
3	Generasi milenial di tempat kerja cenderung responsif terhadap gaya kepemimpinan terbuka	11	0,11	3,5	0,385
		0,36		1,325	
	THREATS (T)				
4	Tekanan deadline membuat keputusan sering harus diambil cepat tanpa musyawarah	11	0,11	2,5	0,275
5	Kurangnya pelatihan formal untuk manajemen dalam gaya kepemimpinan demokratis	10	0,10	2,0	0,20
6	Persaingan antartim internal mempersulit kolaborasi	10	0,10	2,0	0,20
		0,31		0,675	
	TOTAL	0,67		2,00	

Berikut adalah perbandingan kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman, menurut tabel Matriks EFAS dan Matriks EFAS :

$$S-W = 1,435 - 0,765 = 0,67 \text{ (Positif)}$$

$$O-T = 1,325 - 0,675 = 0,65 \text{ (Positif)}$$

Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa perbandingan kekutan dan kelemahan menghasilkan nilai positif sebesar 0,67 yang menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki organisasi dapat mengimbangi bahkan kelemahan yang ada. Di sisi lain, perbandingan Peluang dan Ancaman menghasilkan nilai positif sebesar 0,65 yang menunjukkan bahwa peluang dari sumber luar jauh lebih besar dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghadapi tantangan dan peluang yang mungkin muncul.



Oleh karena itu, perusahaan berada di posisi yang cukup strategis untuk mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis yang lebih baik, baik didalam organisasi ataupun diluar.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT Cube Integrasi Media di Jakarta Selatan”. Maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Cube Integrasi Media masih jarang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Tidak ada diskusi atau partisipasi dari pegawai saat atasan membuat keputusan penting, sehingga semangat kerjasama belum kuat.
2. Tidak ada upaya yang ditunjukkan oleh pimpinan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi setiap karyawan. Padahal, mengidentifikasi kekuatan dan kemampuan bawahan adalah langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan mendorong inovasi dalam tim
3. Namun di sisi lain, pemimpin PT Cube Integrasi Media telah menunjukkan bahwa mereka terbuka untuk mendebgarkan kritik,saran dan pendapat karyawan. Hubungan kerja antara pimpinan dan staf juga cukup baik, sehingga mereka bekerja sama dengan baik dalam kegiatan sehari-hari

Secara keseluruhan perusahaan ini sudah meletakkan dasar yang baik untuk penerapan kepemimpinan demokratis yang lebih luas, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan pelibatan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Sadikin et al. 2020. Pengantar Manajemen Dan Bisnis. Yogyakarta. K- Media Yogyakarta, 2020
- Apriyanto. (2020). Pengantar manajemen. Surabaya: CV Jakad Media Jakarta Publishing.
- Aswan. (2017). Kepemimpinan pendidikan. Jakarta: Grafindo.
- Barus, G. (2015). Kata Kunci. Kinabalu, 11(2), 50–57.
- Hardianti, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Haryoko, S. (2020). Analisis data penelitian kualitatif: Konsep, teknik dan prosedur analisis. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-13). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nikmat, Katarina. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwangono, C. J. (2020). Buku ajar kepemimpinan. Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2021). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rangkuti, F. (2018). Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan pengembangan research and development. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. (2015). Kepemimpinan demokratis. Yogyakarta: Andi Offset.

Wardhana, A. (2022). Teori manajemen modern. Jakarta: Prenada Media.

Jurnal

Ardian, H. (2016). Analisis gaya kepemimpinan demokratis pada PT Sinar Sarana Sukses. *Jurnal Agora*, 4(2). e-ISSN: 2067-7669.

Asmara Hidayat, D. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis pada Suku Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 75–86.

Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep dalam kepemimpinan transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(7), 34–41.

Fidaus, R. (2023). Analisis gaya kepemimpinan kepala desa: Studi kasus di Desa Sera Timur Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep [Skripsi, Universitas Wiraraja].

Laliasa, L., Amir, R., & Baharuddin, B. (2018). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(2), 121-130.

Lulu, S. (2019). Analisis gaya kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8).

Mustakim, N., & Sirajuddin. (2023). Peran gaya kepemimpinan demokratis dalam mengoptimalkan kinerja pegawai kependidikan di MTS Al Hidayah Sukatani Kota Depok. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1204–1215

Nugraha, G. P., Trihantana, R., & Mursyidah, A. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Karya Usaha Mandiri Bogor Cabang Jatibarang. *Sahid Banking Journal*, 2(2).

Poernama, M. K., & Irawati, L. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta. *Jurnal Perkusi*, 3(3).

Putri, A., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati. (2024). Analisis gaya kepemimpinan demokratis di Hotel XY Jakarta. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(1), 58–63.

Pratiwi, D., & Adrie, M. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Partisipatif dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 75-83.

Rahmawati, U. D., & Handayani, N. (2022). Analisis gaya kepemimpinan demokratis di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1).

Refian Garis, R., Garvera, R. R., & Sihabudin, A. A. (2021). Analisis tipe kepemimpinan demokratis kepala desa dalam peningkatan pelayanan publik di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8, 291–301.

Suprianto, S., Kusjono, G., & Susanti, N. (2021). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 17 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(5), 389–400.

Wardhani, M. O., & Dewiyani, C. (2022). Analisis gaya kepemimpinan demokratis Kepala Perpustakaan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 4(2).

Wahyuni, S. (2020). Kepemimpinan demokratis dalam dunia pendidikan. *Edu-Leadership*, 1, 123–130