

Persepsi Karyawan atas Implementasi Kepemimpinan Manajer di PT Dakar Eshan Abadi Tangerang Selatan

Mukrodi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 10th May 2026 | **Edited:** 26th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Mukrodi, M. (2026). Persepsi Karyawan atas Implementasi Kepemimpinan Manajer di PT Dakar Eshan Abadi Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1344-1354.

ABSTRACT

Leadership plays an important role in determining organizational effectiveness and employee performance in a company. This study aims to analyze the implementation of managerial leadership from the employees' perspective at PT Dakar Eshan Abadi. The research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Informants were selected using purposive sampling techniques and consisted of company managers and division heads who were directly involved in organizational leadership practices. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, including data reduction, data display, and conclusion verification. Data validity was ensured through source, technique, and time triangulation. The findings reveal that managers demonstrate effective communication skills, conflict management abilities, and the capacity to inspire employees. In managerial aspects, managers are actively involved in team development, strategic planning, employee motivation, and human resource management. From an entrepreneurial perspective, managers show opportunity-oriented behavior, creativity, and innovation in acquiring clients. Supervisory functions are implemented through monitoring and controlling sales activities, while socially, managers emphasize employee welfare and the development of an inclusive work culture. The study concludes that charismatic, democratic, and transformational leadership styles are predominantly applied within the company.

Keywords: Managerial Leadership, Employee Perspective, Transformational Leadership, Organizational Culture, Qualitative Study

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Peran seorang manajer tidak hanya sebatas mengatur operasional perusahaan, tetapi juga mampu memotivasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dalam praktiknya, implementasi kepemimpinan sering kali menjadi faktor penentu terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Menurut Suhada (2020), kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan karena mampu menciptakan hubungan kerja yang inspiratif dan partisipatif. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan komitmen organisasi karyawan (Hajarani, 2020). Oleh karena

itu, implementasi kepemimpinan manajer menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas organisasi dan produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam penerapan kepemimpinan manajerial, seperti lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya motivasi kerja, tingginya tekanan kerja, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Putra dan Surya (2020) menyatakan bahwa target kerja yang terlalu tinggi dan pola komunikasi pimpinan yang kurang baik dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian Djuraidi dan Laily (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan memerlukan implementasi kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi sekaligus memperhatikan aspek psikologis dan sosial karyawan.

Penelitian mengenai kepemimpinan sebelumnya sebagian besar berfokus pada pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Safitri dan Indah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rizqika (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak mengukur hubungan antarvariabel secara statistik dan belum menggambarkan secara mendalam bagaimana implementasi kepemimpinan dijalankan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Padahal, pemahaman mengenai implementasi kepemimpinan dari perspektif karyawan sangat penting untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian kualitatif yang mengkaji implementasi kepemimpinan manajer secara langsung dari sudut pandang karyawan, khususnya pada perusahaan swasta di bidang jasa dan pemasaran. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap variabel tertentu dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada proses implementasi kepemimpinan dalam aspek kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya meninjau satu gaya kepemimpinan tertentu, seperti transformasional atau transaksional, tanpa melihat kombinasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam praktik organisasi. Widyacahyani et al. (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan servant leadership sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan dalam organisasi bersifat dinamis dan tidak terbatas pada satu pendekatan kepemimpinan saja.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami implementasi kepemimpinan manajer dalam membangun hubungan kerja yang efektif di tengah tantangan organisasi modern. Perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya mampu mencapai target perusahaan, tetapi juga dapat membangun budaya kerja yang inklusif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Sujana dan Ardana (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, Hairudinor et al. (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

memiliki hubungan erat dalam membentuk efektivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran nyata mengenai implementasi kepemimpinan manajer yang efektif dalam lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Dakar Eshan Abadi dengan fokus pada implementasi kepemimpinan manajer dari sudut pandang karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan organisasi. Selain itu, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan manajerial agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerja sama secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, seorang manajer dituntut tidak hanya memiliki kemampuan administratif, tetapi juga kemampuan interpersonal, komunikasi, motivasi, serta kemampuan membangun budaya kerja yang positif. Implementasi kepemimpinan yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepemimpinan manajerial dalam organisasi umumnya dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu aspek kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Aspek kepribadian berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, mengendalikan emosi, dan menjadi teladan bagi karyawan. Aspek manajerial meliputi kemampuan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Menurut Rahmat dan Kadir (2021), kemampuan manajerial pemimpin berpengaruh terhadap efektivitas kerja tim dan keberhasilan organisasi dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, aspek kewirausahaan menuntut seorang manajer memiliki kreativitas, inovasi, serta kemampuan membaca peluang bisnis di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Dengan demikian, kepemimpinan manajerial menjadi elemen penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

Dalam implementasinya, kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Riggio dalam penelitian Nugroho dan Hidayat (2020), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan melalui visi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional cenderung mendorong bawahan untuk berkembang dan berinovasi sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja organisasi. Selain gaya transformasional, kepemimpinan demokratis juga penting diterapkan karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.

Selain aspek kepemimpinan, sudut pandang karyawan juga menjadi bagian penting dalam penelitian ini karena persepsi karyawan dapat menentukan efektivitas

implementasi kepemimpinan dalam organisasi. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pola komunikasi pimpinan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta keadilan dalam pengambilan keputusan. Menurut Sembiring dan Tanjung (2019), kepemimpinan yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Oleh sebab itu, pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawan secara sosial dan emosional akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hubungan antara implementasi kepemimpinan manajer dengan kinerja organisasi sangat erat karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan motivasi kerja, meningkatkan disiplin, serta membangun kerja sama tim yang baik. Penelitian Saputra dan Andayani (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, kemampuan supervisi yang baik dari seorang manajer dapat membantu perusahaan dalam mengontrol pekerjaan, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan yang tepat akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menekankan bahwa implementasi kepemimpinan manajer tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan sosial, komunikasi, motivasi, dan pembentukan budaya kerja yang inklusif. Kombinasi gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan karismatik dinilai mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih efektif antara manajer dan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana implementasi kepemimpinan manajer diterapkan dalam lingkungan perusahaan serta bagaimana pengaruhnya terhadap hubungan kerja dan efektivitas organisasi dari perspektif karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi kepemimpinan manajer dari sudut pandang karyawan pada PT Dakar Eshan Abadi yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengungkapan fenomena sosial dan perilaku kepemimpinan yang terjadi dalam lingkungan organisasi secara alami. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti memiliki pemahaman mengenai kondisi perusahaan, pengalaman kerja yang memadai, serta keterlibatan langsung dalam proses kepemimpinan organisasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari manajer perusahaan dan kepala bagian/divisi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung praktik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam dari informan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa arsip, laporan, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Tahap pertama adalah reduksi data (data reduction), yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengelompokkan data hasil observasi,

wawancara, dan dokumentasi agar sesuai dengan fokus penelitian. Pada tahap ini, peneliti memilah informasi yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan manajer, seperti kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap karyawan. Tahap kedua adalah penyajian data (data display), yaitu menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk uraian naratif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar data dan menarik makna dari hasil penelitian. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification), yaitu proses menafsirkan data untuk memperoleh kesimpulan yang valid mengenai gaya dan implementasi kepemimpinan manajer di perusahaan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu guna memastikan data yang diperoleh bersifat valid, konsisten, dan dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, implementasi kepemimpinan manajer pada PT Dakar Eshan Abadi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan manajer tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga sebagai motivator, pengawas, pembimbing, dan pengambil keputusan dalam organisasi. Dari sudut pandang karyawan, kepemimpinan yang diterapkan dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, terorganisasi, dan kondusif. Hal tersebut terlihat dari adanya komunikasi yang terbuka, pemberian motivasi kerja, pengawasan yang terarah, serta keterlibatan karyawan dalam beberapa proses pengambilan keputusan perusahaan. Menurut Rivai (2014), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi dan kerja sama yang efektif. Oleh karena itu, implementasi kepemimpinan yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

1. Implementasi Kepemimpinan dalam Aspek Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antara manajer dan karyawan di PT Dakar Eshan Abadi berjalan dengan cukup baik. Manajer secara aktif memberikan arahan kerja baik secara langsung maupun melalui koordinasi rutin yang dilakukan dalam kegiatan operasional perusahaan. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan yang harus dicapai. Selain itu, manajer juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kendala yang dihadapi selama bekerja. Pola komunikasi dua arah tersebut menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka sehingga meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi konflik, dan memperkuat hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan juga berpengaruh terhadap peningkatan disiplin dan efektivitas kerja karena setiap instruksi dapat dipahami dengan jelas oleh bawahan. Dengan demikian, kemampuan komunikasi menjadi salah satu indikator penting dalam implementasi kepemimpinan manajerial.

2. Implementasi Kepemimpinan dalam Pemberian Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara, manajer berupaya memberikan motivasi kepada

karyawan melalui arahan kerja, dukungan moral, perhatian terhadap hasil kerja, serta pemberian apresiasi atas pencapaian karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan antara lain berupa pujian atas hasil kerja yang baik, pemberian semangat dalam menyelesaikan tugas, serta dukungan ketika karyawan menghadapi kendala pekerjaan. Karyawan merasa bahwa perhatian dan apresiasi dari pimpinan mampu meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori George R. Terry (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan pimpinan memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan gairah kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, implementasi kepemimpinan yang disertai pemberian motivasi secara konsisten dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis.

3. Implementasi Kepemimpinan dalam Pengawasan Kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaan, manajer melakukan pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan untuk memastikan seluruh pekerjaan berjalan sesuai dengan target dan standar perusahaan. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan langsung di lapangan serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan manajer cukup membantu dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Karyawan menilai bahwa adanya pengawasan membuat pekerjaan lebih terarah dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, beberapa karyawan mengharapkan adanya pendekatan pengawasan yang lebih fleksibel dan komunikatif agar hubungan kerja menjadi lebih nyaman. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif tidak hanya menekankan pada kontrol kerja, tetapi juga memperhatikan pendekatan interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Menurut Siagian (2015), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, implementasi pengawasan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja sekaligus menjaga stabilitas hubungan kerja dalam organisasi.

4. Implementasi Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer memiliki peran dominan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, khususnya dalam hal operasional dan kebijakan kerja. Akan tetapi, dalam kondisi tertentu karyawan juga dilibatkan untuk memberikan masukan dan pertimbangan terkait pekerjaan operasional di lapangan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif karena karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan dianggap sebagai bagian penting dalam organisasi. Kondisi tersebut secara tidak langsung meningkatkan loyalitas, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2018), keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan partisipasi kerja dan menciptakan hubungan kerja yang lebih demokratis. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif dinilai mampu meningkatkan kerja sama dan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Oleh sebab itu, implementasi kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja dan efektivitas organisasi.

5. Dampak Implementasi Kepemimpinan terhadap Karyawan

Implementasi kepemimpinan manajer di PT Dakar Eshan Abadi memberikan berbagai dampak positif terhadap karyawan, antara lain meningkatnya disiplin kerja, terciptanya kerja sama tim yang baik, meningkatnya motivasi kerja, serta meningkatnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Kepemimpinan yang diterapkan manajer juga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Karyawan merasa bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan memberikan perhatian terhadap bawahan dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan dalam implementasi kepemimpinan, seperti adanya perbedaan karakteristik antar karyawan, kesenjangan komunikasi pada situasi tertentu, serta perbedaan cara memahami instruksi kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pendekatan interpersonal antara manajer dan karyawan agar hubungan kerja semakin harmonis dan efektif. Menurut Mangkunegara (2017), hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

Analisis Hasil Penelitian

Secara umum, implementasi kepemimpinan manajer pada PT Dakar Eshan Abadi telah berjalan dengan baik berdasarkan perspektif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan mampu menciptakan koordinasi kerja yang efektif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan manajer tidak hanya berorientasi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga memperhatikan hubungan interpersonal dan kebutuhan sosial karyawan. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

Perspektif Kepemimpinan Personal

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, implementasi kepemimpinan personal pada manajer PT Dakar Eshan Abadi terlihat melalui kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan mendengarkan, kemampuan memengaruhi bawahan secara persuasif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Manajer mampu membangun hubungan komunikasi yang terbuka dengan karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Selain itu, manajer juga menunjukkan kemampuan dalam mengelola konflik dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan klien maupun dinamika tim kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2019), yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik, kebutuhan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan personal anggota tim akan meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan berbasis sifat (trait theory) menitikberatkan pada karakteristik pribadi pemimpin seperti kemampuan komunikasi, keberanian mengambil keputusan,

kejujuran, dan kemampuan memengaruhi orang lain. Dengan demikian, kemampuan personal manajer menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan efektivitas kepemimpinan di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mattayang (2019) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik dan bermoral mampu meningkatkan kinerja karyawan dan membangun hubungan kerja yang lebih efektif dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan personal manajer dalam membangun komunikasi dan hubungan sosial memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT Dakar Eshan Abadi.

Perspektif Kepemimpinan Manajerial

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer memiliki kemampuan dalam memberikan kejelasan peran, melakukan perencanaan strategis, serta menjadi teladan bagi karyawan. Karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas karena manajer mampu memberikan arahan kerja yang terstruktur dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Selain itu, manajer juga dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan secara bersama-sama.

Temuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan adaptif yang dikembangkan oleh Heifetz dan Linsky (2019), yang menekankan bahwa pemimpin harus mampu menghadapi perubahan organisasi yang kompleks dan tidak terduga melalui kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan inovasi. Manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi tantangan organisasi, membangun dialog terbuka, serta mendorong partisipasi seluruh anggota tim dalam menghadapi perubahan. Perspektif ini juga didukung oleh teori fenomenologi yang menekankan pentingnya pengalaman dan refleksi pemimpin dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Selain itu, teori Cultural Intelligence Leadership menjelaskan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan memahami keberagaman budaya, komunikasi antarbudaya, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks PT Dakar Eshan Abadi, kemampuan manajer dalam mengelola hubungan kerja dan memahami karakteristik karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian Sugianto Yusuf et al. (2018) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karena mampu meningkatkan koordinasi, motivasi, dan efektivitas kerja organisasi.

Perspektif Kepemimpinan Sosial

Berdasarkan perspektif sosial, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer PT Dakar Eshan Abadi memiliki kemampuan dalam menghargai keberagaman, menciptakan keadilan, dan membangun budaya kerja yang inklusif. Manajer memperlakukan karyawan secara adil tanpa membedakan latar belakang maupun hasil kerja individu. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai, diterima, dan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio (2019), yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui perhatian terhadap kebutuhan sosial dan emosional mereka. Pemimpin transformasional juga mampu membangun perubahan positif dalam sikap dan perilaku bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, teori Grounded Theory menjelaskan bahwa fenomena sosial dalam organisasi dapat dipahami melalui interaksi dan pengalaman yang terjadi secara langsung di lingkungan kerja. Penelitian Steffens et al.

(2020) juga menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menggerakkan anggota organisasi menuju tujuan bersama. Oleh karena itu, implementasi kepemimpinan sosial yang diterapkan manajer PT Dakar Eshan Abadi mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat dan mendukung peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Perspektif Kepemimpinan Kewirausahaan

Dari perspektif kewirausahaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer PT Dakar Eshan Abadi memiliki kemampuan dalam mendorong inovasi, kreativitas, dan orientasi terhadap peluang bisnis. Manajer memberikan kesempatan kepada tim sales dan marketing untuk menyampaikan ide baru, mencari solusi kreatif, serta terlibat dalam strategi pemasaran perusahaan. Karyawan juga dilibatkan dalam proses penentuan harga produk dan strategi pendekatan kepada klien sehingga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi kerja.

Temuan ini sesuai dengan konsep Entrepreneurial Leadership yang dikemukakan oleh Nwachukwu et al. (2017), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan kewirausahaan merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan, mengidentifikasi, dan memanfaatkan peluang secara inovatif meskipun mengandung risiko tertentu. Selain itu, teori Entrepreneurial Drivers Theory yang dikembangkan oleh Alstete dan McKenny (2019) menyatakan bahwa perilaku kewirausahaan dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan individual yang mendorong seseorang untuk berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian Purnomo dan Kardianto (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan yang proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko mampu meningkatkan kreativitas serta kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi kerja mereka. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan kewirausahaan pada PT Dakar Eshan Abadi memberikan dampak positif terhadap pengembangan inovasi dan produktivitas kerja karyawan.

Perspektif Kepemimpinan Supervisi

Dari perspektif supervisi, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer melakukan pengawasan dan pengendalian kerja secara konsisten sesuai dengan standar operasional perusahaan. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan langsung, evaluasi hasil kerja, serta penggunaan sistem absensi perusahaan yang terintegrasi. Selain melakukan pengawasan, manajer juga memberikan dukungan, arahan, dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Hal tersebut menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Suharno (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan supervisi merupakan perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, Vadyba (2017) menjelaskan bahwa supervisi merupakan bagian dari proses manajerial yang bertujuan memberikan arahan, dukungan, dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam melakukan supervisi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian Imama et al. (2021) menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan, kesejahteraan kerja, dan efektivitas kinerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, implementasi supervisi yang dilakukan manajer PT Dakar Eshan Abadi dinilai mampu mendukung terciptanya sistem kerja yang lebih tertib, terkontrol, dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer pada PT Dakar Eshan Abadi memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas hubungan kerja dan efektivitas organisasi melalui keseimbangan antara fungsi pengendalian, motivasi, komunikasi, dan pemberdayaan karyawan. Makna utama dari temuan ini adalah bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kemampuan struktural manajer dalam mengatur pekerjaan, tetapi juga pada kapasitasnya dalam membangun interaksi yang humanis, mendorong keterlibatan karyawan, serta menciptakan ruang kerja yang adaptif terhadap perubahan. Implikasinya, organisasi perlu menempatkan pengembangan kompetensi kepemimpinan yang berorientasi pada aspek interpersonal, partisipatif, dan inovatif sebagai prioritas, karena pendekatan tersebut terbukti berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, tanggung jawab, dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alstete, J., & McKenny, A. (2019). *Entrepreneurial Drivers Theory and Organizational Innovation*. *Journal of Entrepreneurship Studies*, 12(2), 45–58.
- Ardiansyah, R., & Lestari, P. (2023). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 72–84.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Psychology Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–13.
- Hairudinor, H., Utomo, S., & Humaidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48–54.
- Hajarani, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan Melalui Dimensi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 533–543.
- Halim, F., & Putri, N. (2021). Implementasi Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 97–108.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2019). *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Imama, F., Belgies, S. S., Izzah, R., Kamilaini, & Safira, L. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Pengawasan Kerja Internal terhadap Kedisiplinan Kerja dan Workplace Well-Being Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 112–124.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 1–8.
- Nugroho, A., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 115–126.

- Nwachukwu, C., Chládková, H., & Zufan, P. (2017). The Relationship between Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance. *Journal of Competitiveness*, 9(4), 102–115.
- Purnomo, I., & Kardiarto. (2021). Penerapan Kepemimpinan Kewirausahaan oleh Pimpinan Lembaga Kursus dan Pelatihan pada Masa Pandemi Covid-19. *E-Bis: Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(2), 234–245.
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 405–425.
- Rahmat, A., & Kadir, M. (2021). Kemampuan Manajerial dan Efektivitas Kerja Tim dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 45–57.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizqika, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Royal Korindah. *Media Ekonomi*, 19(2), 84–95.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Safitri, M., & Indah, D. Y. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 25–32.
- Saputra, D., & Andayani, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 88–99.
- Sembiring, H., & Tanjung, R. (2019). Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 21–33.
- Siagian, S. P. (2015). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., et al. (2020). Leadership as Social Identity Management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to Assess and Validate a Four-Dimensional Model. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101–118.
- Sugianto Yusuf, R., Rohman, F., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 55–67.
- Suhada, W. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 1(2), 161–172.
- Suharno. (2017). *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2013). *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Vadyba, S. (2017). Supervisory Leadership and Employee Performance in Organizations. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 44–53.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74.
- Wijaya, T., & Prasetyo, E. (2022). Kepemimpinan Demokratis dan Pengaruhnya terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 9(1), 55–66.
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 134–145.