

Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di CV Damai

Sheva Dhaifullah Sheehan¹, Putri Mahabbatun Aliyah², Erlangga Aditya Pratama³,
Hajmi Ahmad Padila⁴

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung, Kota Bandung, Negara
Indonesia^{1,2,3,4}

*Email:

shevadhaifullah@umbandung.ac.id¹, putrimahabbatun@umbandung.ac.id², erlanggaaditya@umbandung.ac.id³,
hajmiahmad@umbandung.ac.id⁴

Sejarah Artikel:

Diterima 01-02-2026
Disetujui 11-02-2026
Diterbitkan 13-02-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style applied by the leader of CV Damai, its role in human resource management, and its influence on employee performance. The research uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, documentation, and literature review. The informants consisted of the owner of CV Damai and employees who are directly involved in the company's daily operational activities. The findings indicate that the leadership style implemented at CV Damai tends to reflect a transformational leadership style. This is shown through the leader's active involvement in providing direction, motivation, and building open and communicative working relationships with employees. The leader plays a significant role in managing human resources by directly supervising, guiding, and motivating employees, as well as providing appreciation for good performance and corrective feedback when work standards are not met. The application of transformational leadership has a positive impact on employee performance, particularly in improving work motivation, responsibility, discipline, and the quality of work results. However, the study also identifies challenges in leadership implementation, especially related to differences in age and experience between the relatively young leader and senior employees, which may affect consistency in decision-making. Overall, transformational leadership at CV Damai is considered effective and has the potential to further enhance employee performance when applied consistently and adaptively.

Keywords: leadership style¹, transformational leadership², employee performance³, human resource management⁴.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di CV Damai, peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dokumentasi, dan studi pustaka. Informan penelitian terdiri dari pemilik CV Damai dan karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Damai cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini tercermin dari keterlibatan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun hubungan kerja yang terbuka dan komunikatif dengan karyawan. Pimpinan berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui pengarahan, pembinaan, pengawasan, serta pemberian apresiasi dan teguran secara proporsional. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan,

tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan dalam penerapan kepemimpinan, terutama terkait perbedaan usia dan pengalaman antara pimpinan yang relatif muda dengan karyawan yang lebih senior, yang berdampak pada konsistensi pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional di CV Damai dinilai efektif dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan apabila diterapkan secara konsisten dan adaptif.

Katakunci: gaya kepemimpinan¹, kepemimpinan transformasional², kinerja karyawan³, sumber daya manusia⁴.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sheehan, S. D., Aliyah, P. M., Pratama, E. A., & Padila, H. A. (2026). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di CV Damai. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 3141-3150. <https://doi.org/10.63822/njms3j80>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas seorang pemimpin berperan besar dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi karyawan agar mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengambil keputusan, tetapi juga memahami karakteristik, kebutuhan, serta perilaku karyawan yang beragam. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing awaannya. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda, seperti gaya transformasional, transaksional, situasional, maupun kharismatis. Perbedaan gaya tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda pula terhadap semangat kerja, hubungan kerja, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peran dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan hubungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. CV Damai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi beras yang dalam operasionalnya melibatkan berbagai aktivitas kerja, seperti pengolahan, pengemasan, hingga pendistribusian. Aktivitas tersebut membutuhkan koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar proses kerja berjalan secara efektif dan efisien. Dalam kondisi ini, peran pimpinan menjadi sangat penting dalam mengatur, mengawasi, serta membina karyawan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Berdasarkan pengamatan awal, pimpinan di CV Damai memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional dan pengelolaan karyawan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga aktif dalam memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Namun demikian, perbedaan karakteristik karyawan, perbedaan usia, serta tuntutan pekerjaan yang beragam berpotensi menimbulkan tantangan dalam penerapan kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja, kurangnya motivasi, serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di CV Damai serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bentuk gaya kepemimpinan yang digunakan, peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan, agar kepemimpinan dan struktur dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara maksimal dan efisien. Banyak pemimpin dalam perusahaan yang tidak melihat hal tersebut sebagai hal yang penting atau lebih memilih menganggap remeh hal tersebut sehingga menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan serta perilaku karyawan dalam Perusahaan. CV Damai sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi beras juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas operasional perusahaan yang melibatkan berbagai jenis pekerjaan menuntut adanya koordinasi, pengawasan, serta pembagian tugas yang jelas.

Dalam kondisi tersebut, peran pimpinan menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa pimpinan di CV (PB) Damai memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional dan pengelolaan karyawan. Pimpinan tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam memberikan arahan, pengawasan, serta pembinaan kepada karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana peran kepemimpinan dijalankan dalam praktik sehari-hari.

Namun demikian, perbedaan karakteristik karyawan, tuntutan pekerjaan, serta dinamika lingkungan kerja berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan apabila peran kepemimpinan tidak dijalankan secara optimal. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia di CV (PB) Damai, serta bagaimana peran tersebut memengaruhi kondisi kerja dan kinerja karyawan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan, agar kepemimpinan dan struktur dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara maksimal dan efisien. Banyak pemimpin dalam perusahaan yang tidak melihat hal tersebut sebagai hal yang penting atau lebih memilih menganggap remeh hal tersebut sehingga menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan serta perilaku karyawan dalam Perusahaan.

Dengan memahami gaya-gaya kepemimpinan kita dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi perusahaan sehingga hubungan karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat membaik dan saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin yang dapat menganalisis gaya kepemimpinan yang cocok dan yang seharusnya digunakan oleh orang tersebut akan sangat membantu dalam proses memimpin karyawannya dalam perusahaannya. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi yang diperlukan oleh perusahaan serta karyawan.

Adapun visi dan misi pada CV Damai diantaranya, Visi “Menjadi pabrik beras yang unggul dan berkelanjutan melalui kemitraan kuat dengan masyarakat dalam mendukung ketahanan pangan.”, Sedangkan Misi nya, Membangun kerja sama yang adil dan saling menguntungkan dengan petani dan masyarakat lokal, Memberdayakan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kapasitas usaha, Menghasilkan beras berkualitas dengan proses yang bertanggung jawab dan transparan, Berkontribusi pada kesejahteraan ekonomi masyarakat sekitar secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama.

Menurut Yuki (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku, sikap dan orientasi kerja anggota tim secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan preferensi dan pendekatan individu dalam mengelola orang-

orang yang dipimpinnya. Ahli lain seperti Bass dan Riggio (2006) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses sosial dimana seseorang individu yang disebut pemimpin mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai tujuan Bersama.

Model- model kepemimpinan

1. Model Watak Kepemimpinan

Studi-studi kepemimpinan pada awal mencoba meneliti tentang watak individu yang melekat pada diri para pemimpin, seperti misalnya: kecerdasan, kejujuran, kematangan, ketegasan, kecakapan berbicara, kesupelan dalam bergaul, status sosial ekonomi mereka dan lain-lain (Bass 1960, Stodgill 1974). watak pribadi bukanlah faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan kinerja manajerial para pemimpin.

2. Model Kepemimpinan Situasional Model kepemimpinan situasional merupakan pengembangan model watak kepemimpinan dengan fokus utama faktor situasi sebagai variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Dan juga model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin. Kajian model kepemimpinan situasional lebih menjelaskan fenomena kepemimpinan dibandingkan dengan model terdahulu.

3. Model Pemimpin yang Efektif Model kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku (types of behaviours) para pemimpin yang efektif. Dimensi struktur kelembagaan menggambarkan sampai sejauh mana para pemimpin mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi serta sampai sejauh mana para pemimpin mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelompok mereka. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan yang persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai dan senantiasa hangat dengan bawahannya.

4. Model Kepemimpinan Kontingensi Kepemimpinan ini memfokuskan perhatiannya pada kecocokan antara karakteristik watak pribadi pemimpin, tingkah lakunya dan variabel-variabel situasional. Kalau model kepemimpinan situasional berasumsi bahwa situasi yang berbeda membutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda, maka model kepemimpinan kontingensi memfokuskan perhatian yang lebih luas, yakni pada aspek-aspek keterkaitan antara kondisi atau variabel situasional dengan watak atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin.

5. Model Kepemimpinan Transformasional kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional. kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Menurut

Prawirosentono dalam buku Budaya Organisasi (Sutrisno, 2011) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu,

diantaranya meliputi Judul, Tahun, Temuan Utama, dan perbedaan.

- Analisis Perbedaan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada YPD Muhammadiyah Wonosari 2024, Perbedaan Kepemimpinan tingkatan apresiatif pada lokasi penelitian kualitas &Kerjasama kurang motivasi hambat kuantitas.
- Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis 2024 Transformasional tingkatan motivasi & inovasi; pelayan tingkatan kepuasan kerja Perbedaan pada lokasi penelitian
- Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kreasi Sensasi Indonesia 2024 Otoriter tingkatan motivasi tapi kurangi kinerja jangka panjang Perbedaan pada lokasi penelitian
- Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja 2024 Pendekatan holistik pahami masalah sosial tingkatan efektivitas melalui kepemimpinan Perbedaan pada lokasi pene
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Vetco Gray Indonesia 2021 Partisipatif dorong partisipasi tingkatan kinerja signifikan Perbedaan pada lokasi penelitian
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervening (Studi Kasus BSI Palembang) 2023 Kepemimpinan tidak signifikan langsung, tapi melalui motivasi kerja Perbedaan pada lokasi penelitian
- Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT Indonesia Weda Bay Industrial Park 2022 Gaya adaptif tingkatan kinerja di lingkungan industri Perbedaan pada lokasi penelitian

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono ,2025, 389) berbasis pendekatan kualitatif yang menghasilkan data kualitatif

bermakna adalah data dibalik fakta yang tampak Seseorang memakai baju hitam dapat diberi makna bermacam-macam, misalnya sedang pulang dari takziah, merupakan seragam anggota kelompok tertentu, atau karena kesenangannya memakai baju hitam. Penelitian kualitatif yang lebih mendalam berkaitan dengan data kualitatif yang bermakna, oleh karena itu peneliti kualitatif harus mampu memberi makna atau memberi interpretasi terhadap fakta-fakta yang diperoleh di lapangan secara empiris. dalam bentuk kata-kata tertulis, atau lisan dari objek atau orang-orang yang menjadi informan penelitian. Segala perilaku dapat dilihat, didengar dan dirasakan juga diamati, ditelaah dan dicatat atau direkam dengan seksama. Pendekatan ini dipilih sebagai bagian dari upaya untuk mengungkap kualitas objek yang diteliti dalam rangka menghindari proses pengisolasian individu atau informan yang diteliti kedalam konsep atau konstruk yang di kaji.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2025, 297) menjelaskan Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu:

1. Data Primer (wawancara mendalam secara langsung) Teknik ini digunakan untuk mendukung dan mengungkap fakta-fakta dibalik temuan-temuan analisis kuantitatif. Wawancara dilakukan lebih rinci oleh peneliti setelah melakukan analisis data dari sebagian responden yang dianggap mampu memberikan penjelasan terhadap substansi kajian penelitian ini. Adapun metode dalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara mendalam (in-depth interview) (Moleong, 2018).
2. Data Sekunder (Literature Review) Review literatur merupakan pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu melakukan kajian dan telaah terhadap teori-teori yang relevan dengan pengukuran variabel dalam penelitian ini.
3. Observasi Partisipatif Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari perilaku yang nampak.
4. Teknik Pengumpulan Data dengan Dokumen Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

Objek Penelitian

CV. Damai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan produksi beras, dengan fokus pada penyediaan beras berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat. Perusahaan ini mengelola proses produksi secara terintegrasi, mulai dari pengadaan gabah dari petani lokal, penggilingan, sortir, hingga pengemasan dengan mengedepankan efisiensi, kebersihan, dan standar mutu.

Dalam operasionalnya, CV. Damai berkomitmen mendukung ketahanan pangan dan perekonomian daerah melalui kemitraan berkelanjutan dengan petani, penerapan teknologi penggilingan yang tepat guna, serta pengendalian kualitas yang konsisten.

Dengan menjunjung nilai kepercayaan, kualitas, dan keberlanjutan, CV. Damai berupaya menjadi produsen beras yang andal, kompetitif, dan memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : CV Damai
Pemilik : Muhammad Sadad Syihab
Alamat : Desa Jatingara, Kec. Jatitujuh, Kab.Majalengka
Tanggal Berdiri : 8 Agustus 1990
Jenis Perusahaan : Manufaktur dan Industri Pengolahan Beras
Jumlah Karyawan: 10 Karyawan

Waktu dan Tempat Wawancara

Tempat : CV Damai
Alamat : Desa jatigara, Kec.Jatitujuh, Kab. Majalengka
Waktu : 13.30 S.d 17.30
Tanggal : Sabtu,24 Januari 2026
Narasumber : Muhammad Sadad Syihab (Pemilik), Adit (Pekerja)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sadaad selaku pemilik CV Damai yang masih sangat muda (20 tahun) juga sedang mempelajari cara mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian, ia menghadapi beberapa kesulitan dalam memimpin karyawan yang rata-rata berusia lebih tua darinya. Pemimpin berusia muda sering kesulitan membangun otoritas di mata karyawan senior, karena perbedaan pengalaman hidup dan ekspektasi generasi yang berbeda. Hal ini dapat memicu resistensi halus, seperti keraguan terhadap keputusan atau kurangnya inisiatif dari bawahan yang merasa lebih berpengalaman. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di CV Damai, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cenderung menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Hal ini terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada upaya membangun kesadaran karyawan terhadap tujuan dan visi perusahaan. Menurutnya, Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang membawa perubahan, oleh karena itu sebagai pemimpin harus bisa mampu membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dan memberikan motivasi agar perusahaan bisa bertransformasi menjadi lebih baik.

Bentuk dan Gaya Kepemimpinan di CV DAMAI

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di CV Damai tidak terlepas dari karakteristik pemilik perusahaan yang masih tergolong muda dan termasuk dalam generasi Z (Gen Z). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pemilik menunjukkan pola kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan adaptif terhadap perubahan. Karakter ini sejalan dengan kecenderungan generasi muda

yang lebih fleksibel, terbuka terhadap ide baru, serta memiliki orientasi pada pengembangan diri dan tim. Kondisi ini mendorong terbentuknya gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada perintah dan pengawasan, tetapi juga pada pemberian inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Pemilik aktif belajar melalui trial-and-error, seperti meningkatkan komunikasi partisipatif dan motivasi personal untuk menciptakan suasana kerja yang adaptif, meski proses ini memerlukan waktu adaptasi. Pendekatan ini perlahan membuahkan hasil dalam meningkatkan kolaborasi tim di CV Damai.

Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan SDM oleh Pimpinan di CV Damai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan Bernama Adit yang dilakukan di CV Damai, diperoleh gambaran bahwa pimpinan memiliki peran yang sangat dominan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga terlibat secara langsung dalam mengarahkan, membina, serta mengawasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hal ini terlihat dari keterlibatan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja secara langsung dan memastikan setiap karyawan memahami tugas serta tanggung jawabnya masing-masing.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pimpinan berperan aktif dalam memotivasi karyawan. Pimpinan memberikan dorongan secara verbal, seperti memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik, serta memberikan teguran secara langsung apabila terdapat karyawan yang belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Pendekatan ini membuat karyawan merasa diperhatikan dan sekaligus terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dari wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa perhatian pimpinan terhadap hasil kerja mereka memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV Damai, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini ditunjukkan melalui cara pimpinan dalam memberikan arahan yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada upaya membangun kesadaran karyawan terhadap visi dan tujuan perusahaan. Pimpinan berperan sebagai figur yang berupaya membawa perubahan, memberikan inspirasi, serta membangun hubungan kerja yang lebih terbuka dan komunikatif dengan karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia di CV Damai sangat dominan. Pimpinan terlibat secara langsung dalam pengarahan, pembinaan, pengawasan, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Keterlibatan langsung ini membantu memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mendorong terbentuknya sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Peran ini menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan dan meningkatkan kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Damai. Pengaruh tersebut terlihat pada meningkatnya motivasi kerja, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pendekatan pimpinan yang memberikan perhatian individual, rangsangan intelektual, serta keteladanan dalam bekerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan adanya tantangan dalam penerapan gaya

kepemimpinan transformasional, khususnya terkait dengan perbedaan usia dan pengalaman antara pimpinan yang masih muda dan karyawan yang relatif lebih senior. Kondisi ini berpotensi memengaruhi proses pembentukan otoritas pimpinan dan konsistensi penerapan aturan kerja. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional di CV Damai perlu terus disesuaikan dengan kondisi organisasi agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Bass, B. M. (1960). *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper & Row.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaharuddin. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar
- Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.