

Leadership Style Direktur Perusahaan PT.Langit Mandiri Sukses

Mailena Lemansyah, Lucky Abrorry², Esti Novi Andyarini³

¹Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. Soekarno No. 682 Gunung. Anyar, Surabaya 60294

E-mail: meiannalemansyah85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan Direktur PT. Langit Mandiri Sukses, dengan fokus pada pendekatan transformasional dan transaksional. Melalui pendekatan kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Subyek penelitian sebagai informan kunci adalah 2(dua) karyawan yang bekerja di bawah pimpinan direktur. Sedangkan informan utama adalah direktur utama perusahaan PT. Langit Mandiri Sukses. Data diperoleh dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Pengolahan data kualitatif menggunakan metode analisis tematik. Penelitian mengungkapkan bahwa direktur PT. Langit Mandiri Sukses berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Penekanan pada pengembangan karir, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas kontribusi individu memperkuat keterlibatan tim dalam mencapai tujuan perusahaan. Rekomendasi disarankan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, guna memperkuat efektivitas kepemimpinan dan mendorong inovasi di dalam organisasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; transformasional; transaksional; direktur perusahaan; kualitatif

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, kepemimpinan menjadi faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan (Hasnawati, Sapiri, and Ruslan 2021). Adanya pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Pratiwi 2020). Pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi dengan komunikasi serta pemahaman terhadap kebutuhan tim, seperti mengidentifikasi dan mengembangkan potensi individu (Purwanto 2019). Selain itu, kepemimpinan yang kuat memungkinkan untuk menjadi faktor yang pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta berkontribusi pada penyusunan kebijakan yang efektif (Boros 2021). Pemimpin yang berhasil menjadikan salah satu kunci utama yang menjadi pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan lingkungan suasana dan budaya kerja yang baik (Hafida, N. 2024; Kurniawan 2014). Sehingga, memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan dan memberi pengaruh positif bagi karyawan guna mengarahkan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Mira, Choong, and Thim 2019). Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan penerapan gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahan agar terdapat hubungan timbal balik yang positif (Abasilim, Gbervbie, and Osibanjo 2019; Keskes 2014).

Dalam era digital yang terus berkembang, industri Teknologi Informasi dan Komunikasi menghadapi tantangan yang signifikan, termasuk persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan untuk berinovasi secara berkelanjutan (Anang Helmi 2023). Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja dan motivasi karyawan (Apriyanto and Satrio 2015; Serang et al. 2024; Yanuarlan, Susanti, and Iwa 2023). Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan strategi yang inovatif akan lebih mampu menghadapi tantangan tersebut, sehingga penting untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan dalam menghadapi dinamika industri yang cepat berubah (Destiana 2023; Wujarso et al. 2023).

Gaya kepemimpinan menjadi suatu cara bagi setiap pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Burhanudin and Kurniawan 2020). Penelitian mengenai gaya kepemimpinan telah menjadi fokus perhatian para akademisi selama beberapa dekade. Berbagai teori telah diajukan, mulai dari teori klasik seperti otokrasi, birokrasi, dan laissez-faire (Abasilim et al. 2019; Burhanudin and Kurniawan 2020), hingga teori-teori kontemporer seperti transformasional, transaksional, dan karismatik (Barbuto 1997; Bass and Avolio 1993; Boros 2021). Namun, dari beberapa teori atau gaya kepemimpinan yang telah dikaji untuk menjelaskan mengenai efektivitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional telah menjadi isu yang menarik untuk diteliti dikarenakan banyak yang menganggap bahwa model gaya kepemimpinan ini menjadi model yang dapat digunakan secara universal (Iskandar and Andriani 2019; Ukushige, K., & Spicher 2006).

Dalam konteks manajemen modern, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, yang diperkenalkan oleh Bernard Bass dan Bruce Avolio, telah menjadi dua pendekatan yang signifikan dalam memahami dinamika kepemimpinan (Ar, Sulkifli 2024; Iskandar 2016; Serang et al. 2024). Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, menciptakan visi bersama yang mendorong perubahan positif dan inovasi (Purwanto 2019). Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan individu, membangun hubungan yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan (Iskandar and Andriani 2019). Di sisi lain, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan pengikut, di mana pencapaian tujuan ditentukan oleh imbalan dan hukuman (Purwanto 2019). Pendekatan ini berfungsi dengan baik dalam situasi yang memerlukan struktur dan disiplin, tetapi sering kali kurang dalam hal inspirasi dan motivasi jangka panjang (Teruna and Ardiansyah 2021).

PT. Langit Mandiri Sukses (LAMS) didirikan secara legal pada November 2018 di Balikpapan, Kalimantan Timur, dan bergerak di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Perusahaan ini menyediakan solusi untuk permasalahan yang dihadapi pelanggan, khususnya dalam infrastruktur telekomunikasi, pengembangan perangkat lunak, integrasi sistem, dan pengadaan barang dan jasa terkait teknologi informasi. Dengan visi untuk menjadi perusahaan teknologi informasi dan komunikasi yang terpadang dan terpercaya di Indonesia, LAMS berkomitmen untuk memenuhi semua kebutuhan pelanggan dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Misi perusahaan mencakup pelayanan aktif, dampak positif bagi lingkungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menjunjung tinggi nilai spiritual serta kekeluargaan bagi karyawan. LAMS menawarkan berbagai layanan, termasuk connectivity services, Internet of Things (IoT), pengembangan perangkat lunak, infrastruktur cloud dan data center, serta penyediaan hardware dan instalasi listrik. Berbagai klien yang telah menjalin kerja sama dengan LAMS mencakup perusahaan-perusahaan besar di sektor pertambangan dan energi, yang menunjukkan kepercayaan pasar terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Berdasarkan dengan pemahaman yang telah dipaparkan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kedua pendekatan ini diimplementasikan pada PT. Langit Mandiri Sukses. Berdasarkan dengan visi dan misi perusahaan yang telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kepuasan pelanggan dan inovasi di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Adanya lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan direktur dapat menjadi pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan, serta menjadi bagian dari keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Oleh sebab itu, penelitian bertujuan untuk berfokus untuk memahami bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi yang diterapkan oleh direktur utama, serta mendapatkan perspektif dari karyawan yang berada di bawah kepemimpinan

direktur. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi dampak dari gaya kepemimpinan tersebut terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang selanjutnya bermanfaat bagi pengembangan manajemen perusahaan ke depannya di PT. Langit Mandiri Sukses

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan guna meneliti kondisi objek alamiah, penelitian digunakan guna menemukan, menggambarkan, serta menjelaskan mengenai kualitas dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan menggunakan kuantitatif (Nasution 2023; Sugiyono 2018). Jenis penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kasus. Tahapan penelitian dimulai dengan melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam di lingkungan kerja perusahaan. Wawancara dilakukan dengan direktur perusahaan sebagai informan utama untuk mendapatkan perspektif mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Selanjutnya, wawancara dilakukan kepada 2 (dua) karyawan sebagai informan kunci yang bekerja di bawah kepemimpinan direktur utama. Selanjutnya, observasi dilakukan untuk menilai interaksi antara pemimpin dan anggota tim dalam lingkungan pekerjaan, sehingga memberikan gambaran mengenai dinamika kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan.

Daya yang diperoleh dari wawancara dan observasi selanjutnya dianalisa dengan menggunakan Teknik analisis tematik, yaitu tema-tema kunci diidentifikasi dan diinterpretasikan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis akan dilakukan dalam bentuk narasi deksriptif yang mencerminkan pengalaman dan pandangan subjek penelitian. Penelitian diharapkan dapat memberi rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh informan utama yaitu direktur utama perusahaan PT. Langit Mandiri Sukses terdapat beberapa sub-tema dari identifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur. Pada kepemimpinan transformasional, aspek-aspek yang ditanyakan yaitu mengenai pengalaman dan persepsi terhadap kepemimpinan (*idealized influence*). Motivasi dan inspirasi (*inspirational motivation*), perhatian individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan karakteristik kharisma (*attributes charisma*). Kemudian, kepemimpinan transaksional, aspek-aspek yang ditanyakan yaitu mengenai imbalan bersyarat (*contingent reward*), keterlibatan dalam masalah (*management by exception*), dan hubungan kerja (*social exchange*).

Pengalaman dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan (*Idealized Influence*)

Pimpinan PT. Langit Mandiri Sukses, memiliki pandangan yang jelas mengenai gaya kepemimpinannya. Ia meyakini jika seorang pemimpin tidak hanya menjadi pengatur, tetapi juga menjadi sumber inspirasi bagi timnya. Dalam wawancara, Pak Puja menyatakan, "pemimpin harus bisa menjadi teladan. Makanya saat saya turun ke lapangan, saya nggak diam aja ketika tim sedang mengalami kesulitan. Saya ingin bagaimana cara supaya hambatan yang terjadi biar diselesaikan bersama-sama." Pandangan ini memberikan komitmen untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ia memahami bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Menurutnya, keterlibatan langsung dengan tim adalah kunci untuk memahami dinamika yang terjadi di lapangan. "Misalnya, dalam rapat rutin. Saya membuka diskusi selebar-lebarnya kepada tim untuk memberikan ide dan inovasi mereka. Dengan begitu, mereka bisa

menyampaikan aspirasinya, dengan begitu mereka akan bersemangat toh karena didengar sehingga mereka bisa memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka," tambahnya. Pak Puja juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka dalam kepemimpinannya. Ia percaya bahwa komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Dengan pendekatan ini, ia berharap dapat membangun kepercayaan yang kuat dengan karyawan, sehingga mereka merasa nyaman untuk berbagi ide dan mengemukakan pendapat mereka.

Motivasi dan inspirasi (*inspirational motivation*)

Pada aspek motivasi dan inspirasi, Pak Puja sangat menyadari betapa pentingnya memberikan motivasi kepada timnya. Dalam wawancara, ia mengungkapkan, "Setelah setiap rapat, saya selalu berusaha untuk memberikan motivasi kepada tim saya. Saya mau mereka tahu bahwa apa yang kita lakukan jika kita tekun kita akan mendapatkan buah dari kerja keras kita. Yang penting terus berproses dan berpogres setiap harinya tetap semangat." Pendekatan ini menunjukkan komitmennya untuk tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada perkembangan dan kesejahteraan karyawan. Pak Puja percaya bahwa setiap individu memiliki potensi yang bisa dikembangkan, dan salah satu cara untuk mendorong potensi tersebut adalah dengan memberikan inspirasi. Dalam pandangannya, motivasi bukan hanya tentang memberikan imbalan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. Ia berusaha untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. "Saya ingin mereka tahu bahwa setiap usaha yang mereka lakukan, sekecil apa pun, memiliki dampak pada keseluruhan tim," jelasnya. Dengan pendekatan motivasi yang inspiratif ini, Pak Puja berharap dapat membangun semangat kerja yang tinggi di antara karyawan, sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif di PT. Langit Mandiri Sukses.

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Dalam aspek perhatian individual dalam hal ini berfokus pada dukungan pengembangan karier karyawan, pak Puja menekankan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karier karyawan. Dengan memberikan jalur karier yang terstruktur, karyawan dapat melihat dengan jelas langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai posisi yang diinginkan. "Kami ingin karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan," tambahnya. Selanjutnya, pak Puja menjelaskan bahwa penghargaan bagi karyawan juga bagian dari pendekatannya dalam mendukung pengembangan karier. "Adanya bonus atau promosi, kami ingin menunjukkan bahwa upaya dan dedikasi mereka dihargai. Ini bukan hanya motivasi finansial, tetapi juga pengakuan atas kerja keras dan komitmen mereka," jelasnya. Pendekatan ini mencerminkan elemen gaya kepemimpinan transaksional, di mana ada hubungan timbal balik yang jelas antara kinerja dan imbalan. Namun, Pak Puja juga menekankan bahwa di balik semua ini, ada nilai-nilai yang lebih dalam, seperti rasa saling menghargai dan membangun kepercayaan. "Kami percaya bahwa ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik," katanya. Dengan komitmen yang kuat terhadap pengembangan karier, Pak Puja berharap dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa didukung dalam perjalanan profesional mereka.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Direktur PT. Langit Mandiri Sukses, Pak Puja, meyakini bahwa keterbukaan terhadap saran dan kritik adalah salah satu kunci utama untuk mendorong inovasi dalam perusahaan. Dalam wawancara, ia menyatakan, "Saya selalu mendorong tim untuk memberikan ide-ide baru. Setiap masukan, sekecil apa pun, bisa menjadi langkah penting bagi kemajuan perusahaan." Pak Puja juga menjelaskan bahwa dia secara aktif meminta

masukannya dari timnya dalam berbagai forum, seperti pertemuan mingguan dan sesi brainstorming. “Kami sering mengadakan diskusi terbuka di mana semua orang dapat berbagi ide dan saran tanpa rasa takut akan penilaian. Saya percaya bahwa lingkungan yang aman dan mendukung sangat penting untuk menghasilkan ide-ide kreatif,” ujarnya. Melalui keterbukaan terhadap saran dan kritik, Pak Puja berupaya menciptakan budaya inovatif di PT. Langit Mandiri Sukses, di mana setiap karyawan merasa memiliki peran penting dalam perjalanan perusahaan. Dengan cara ini, dia yakin bahwa perusahaan dapat terus beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang cepat.

Karakteristik Kharisma (*Attributes Charisma*)

Sebagai seorang pemimpin, Pak Puja, Direktur PT. Langit Mandiri Sukses, sangat menyadari betapa pentingnya membangun hubungan yang kuat dan positif dengan timnya. Dalam wawancara, ia mengatakan, “Saya berusaha untuk menjadi sosok yang dihormati, bukan ditakuti. Saya ingin karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan berbagi ide.” Ini mencerminkan pendekatan kharisma yang ia terapkan dalam kepemimpinannya. Pak Puja memahami bahwa karisma bukan hanya tentang pesona pribadi, tetapi juga tentang kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Ia percaya bahwa pemimpin yang karismatik dapat menciptakan ikatan emosional dengan timnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. “Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik,” jelasnya. Sikap terbuka dan komunikasi yang jujur adalah bagian dari karakteristik kharisma yang ditunjukkan oleh Pak Puja. Ia selalu mendorong karyawan untuk berbagi pendapat dan ide-ide baru tanpa merasa tertekan atau takut akan konsekuensi negatif. “Saya ingin mereka tahu bahwa setiap suara penting di sini. Suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif sangat penting untuk mencapai tujuan bersama,” tambahnya. Selain itu, Pak Puja juga menunjukkan empati dalam kepemimpinannya. Ia berusaha memahami tantangan dan kebutuhan karyawan dengan mendengarkan mereka secara aktif. “Saya percaya bahwa hubungan yang kuat dibangun melalui saling pengertian. Ketika saya menunjukkan bahwa saya peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka akan lebih merasa terhubung dengan saya dan dengan tim secara keseluruhan,” ungkapnya. Melalui karakteristik kharisma yang ia tunjukkan, Pak Puja tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pendukung dan penginspirasi bagi seluruh anggota tim. Dengan cara ini, ia berharap dapat membangun budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan, di mana setiap orang merasa memiliki peran penting dalam perjalanan perusahaan.

Imbalan Bersyarat (*Contingent Reward*)

Dalam diskusi tentang budaya perusahaan, Pak Puja, Direktur PT. Langit Mandiri Sukses, menjelaskan pentingnya penghargaan sebagai bagian dari nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Ia menjelaskan, “Saya percaya bahwa ucapan terima kasih, meskipun sederhana, dapat memotivasi tim. Saya selalu berusaha untuk mengapresiasi setiap kontribusi yang diberikan oleh karyawan.” Pernyataan ini menunjukkan betapa seriusnya ia memandang peran penghargaan dan pengakuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pak Puja merasa bahwa penghargaan tidak selalu harus berupa imbalan materi yang besar. Terkadang, sebuah ucapan terima kasih atau pengakuan publik atas usaha seseorang sudah cukup untuk meningkatkan semangat kerja. “Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih lagi. Dengan pendekatan ini, Pak Puja berusaha membangun rasa solidaritas dan kebersamaan di antara karyawan. Ia percaya bahwa penghargaan yang konsisten dapat mendorong kolaborasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Keterlibatan Dalam Masalah (*Management By Exception*)

Dalam hal keterlibatan pada masalah Pak Puja menjelaskan dalam wawancara, “Ketika ada masalah, saya tidak ragu untuk turun tangan dan mencari solusi bersama tim. Saya

percaya bahwa kolaborasi adalah kunci untuk mengatasi tantangan” Pernyataan ini mencerminkan pendekatan proaktif yang diambilnya dalam menghadapi berbagai situasi sulit yang mungkin muncul di tempat kerja. Menurut Pak Puja, keterlibatan langsung sebagai pemimpin tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap tim, tetapi juga menciptakan rasa solidaritas di antara anggota tim. “Saya ingin tim merasa bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi masalah. Ketika saya terjun langsung, itu memberi mereka keyakinan bahwa kita semua adalah bagian dari solusi,” jelasnya. Dengan cara ini, ia berupaya membangun budaya di mana setiap orang merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam mencari solusi.

Hubungan Kerja (Social Exchange)

Pak Puja, Direktur PT. Langit Mandiri Sukses, menggambarkan hubungan kerjanya dengan karyawan sebagai kombinasi antara profesionalisme dan keakraban. Dalam wawancara, ia menjelaskan, “Saya selalu menghargai etos kerja dan norma yang berlaku, tetapi saya juga percaya bahwa karyawan harus merasa nyaman untuk bersosialisasi. Ini menciptakan hubungan yang lebih manusiawi di tempat kerja.” Pernyataan ini mencerminkan pendekatan yang seimbang dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Pak Puja menekankan bahwa meskipun penting untuk menjaga profesionalisme dalam setiap interaksi, menciptakan suasana yang akrab dan bersahabat juga sangat krusial. “Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat bersosialisasi dan berbagi cerita di luar konteks pekerjaan, itu membantu memperkuat ikatan di antara kita. Mereka tidak hanya melihat saya sebagai atasan, tetapi juga sebagai seseorang yang peduli dan bisa diajak bicara,” katanya. Pak Puja juga aktif dalam menciptakan momen-momen informal yang memungkinkan interaksi di luar lingkup pekerjaan. Misalnya, ia mengadakan liburan bersama atau pertemuan santai untuk mempererat hubungan antar anggota tim. “Kegiatan ini memberi kesempatan bagi kita untuk mengenal satu sama lain lebih baik, dan ini berkontribusi pada suasana kerja yang lebih harmonis,” jelasnya. Melalui pendekatan ini, Pak Puja berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga menyenangkan. Dengan menempatkan nilai pada hubungan manusiawi di tempat kerja, ia yakin bahwa PT. Langit Mandiri Sukses dapat terus tumbuh dan berkembang, dengan setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal.

Selanjutnya, wawancara berikutnya dilakukan oleh 2 (dua) informan kunci yaitu karyawan yang bekerja di bawah pimpinan direktur utama PT. Langit Mandiri Sukses untuk mendapatkan perspektif mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Narasumber 1 merupakan staff kantor yang menjabat sebagai NOC dan narasumber 2 merupakan staff lapangan. Pertanyaan mencakup aspek-aspek yang saman yaitu pada kepemimpinan transformasional, aspek-aspek yang ditanyakan yaitu mengenai pengalaman dan persepsi terhadap kepemimpinan (*idealized influence*). Motivasi dan inspirasi (*inspirational motivation*), perhatian individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan karakteristik kharisma (*attributes charisma*). Kemudian, kepemimpinan transaksional, aspek-aspek yang ditanyakan yaitu mengenai imbalan bersyarat (*contingent reward*), keterlibatan dalam masalah (*management by exception*), dan hubungan kerja (*social exchange*). Namun, disesuaikan berdasarkan dengan tujuan guna melihat perspektif dari sisi karyawan di bawah kepemimpinan direktur perusahaan.

Pengalaman dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan (*Idealized Influence*)

Pada aspek pengalaman dan persepsi terhadap kepemimpinan, narasumber 1 menjelaskan bahwa di PT. Langit Mandiri Sukses, khususnya Direktur Pak Puja, menjadi teladan yang menginspirasi, mencerminkan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional. Ia mengatakan, “Lingkungan kerja di sini positif. Pimpinan dan rekan kerja memiliki nilai etos kerja yang baik.” Contoh konkret dari kepemimpinan transformasional terlihat ketika perusahaan menghadapi tantangan instalasi untuk calon pelanggan baru dalam waktu yang sangat terbatas. Pak Puja menunjukkan kepemimpinan

yang tanggap dengan turun langsung ke lapangan, memberikan dukungan dan semangat kepada tim. Narasumber 1 menambahkan, "Pimpinan bilang, 'Kita sama-sama merasakan, biar kita bisa semangat.'" Tindakan ini membangun kepercayaan tim dan memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras dalam situasi sulit.

Pada narasumber 2 penilaiannya dalam pengalaman dan persepsi terhadap kepemimpinan memaparkan bahwa pemimpin perusahaan, baik direktur maupun pimpinan lainnya, menjadi teladan. Contoh konkret adalah saat pemimpin mengambil keputusan untuk melanjutkan pekerjaan meskipun dalam situasi sulit akibat pandemi, menunjukkan prioritas kesehatan.

Motivasi dan inspirasi (*inspirational motivation*)

Narasumber 1 menyatakan bahwa pemimpin sering memberikan motivasi, baik secara formal setelah rapat maupun dalam interaksi santai. Gaya kepemimpinan transformasional terlihat dalam cara Pak Puja menyampaikan pesan-pesan motivasi yang mengedepankan pembelajaran dari kesalahan. Ia mengutip, "Pimpinan pernah bilang, 'Kesalahan itu manusiawi, dan dari situ kita bisa belajar.'" Pendekatan ini tidak hanya memberikan inspirasi tetapi juga membantu tim mengembangkan mindset yang positif.

Narasumber 2 juga menjelaskan persepsinya mengenai motivasi dan inspirasi yang didapatkan dari pemimpin yaitu Pemimpin sering memberikan motivasi dan inspirasi, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Narasumber menekankan pentingnya cara pandang dalam menerima saran dan motivasi tersebut.

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Dalam hal pengembangan karir, Narasumber 1 menjelaskan bahwa perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas berdasarkan performa. "Setiap tahun, kita dievaluasi, dan jika kinerja baik, kita bisa naik jabatan," ujarnya. Ini mencerminkan elemen gaya kepemimpinan transaksional, di mana ada imbalan yang konkret berdasarkan pencapaian individu. Pimpinan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dengan memberikan insentif dan pengakuan yang jelas.

Hal ini sama halnya dengan keterangan yang diberikan oleh narasumber 2 yaitu Dukungan pemimpin terlihat ketika narasumber mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dari teknikal lapangan menjadi NOC, berdasarkan penilaian kinerja selama satu tahun.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Narasumber 1 menilai pimpinan sangat terbuka terhadap saran dan kritik, mencerminkan sifat keterbukaan yang penting dalam kepemimpinan transformasional. Ia berbagi pengalaman saat memberikan ide untuk mengatasi masalah kelistrikan di lokasi proyek. "Pimpinan langsung menyetujui ide saya, dan itu membuat saya merasa dihargai," katanya. Pendekatan ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa bebas untuk menyampaikan pendapat, sehingga meningkatkan keterlibatan tim.

Narasumber 2 juga menjelaskan bahwa Pemimpin perusahaan sangat terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan. Narasumber merasa bahwa pemimpin menghargai ide-ide baru yang diberikan oleh tim.

Karakteristik Kharisma (*Attributes Charisma*)

Narasumber 1 menggambarkan Pak Puja sebagai sosok yang karismatik dan dihormati, bukan ditakuti. "Cara dia berbicara jelas dan enak didengar, membuat kami merasa nyaman," ungkapnya. Ini menunjukkan karakteristik pemimpin transformasional yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan timnya.

Narasumber 2 merasakan adanya karisma dari pemimpin yang membuatnya bangga bekerja di perusahaan. Meskipun tidak ada contoh spesifik yang diberikan, ada pengakuan terhadap pengorbanan pemimpin untuk kepentingan tim.

Imbalan Bersyarat (*Contingent Reward*)

Narasumber 1 juga menjelaskan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan, meskipun dalam bentuk sederhana seperti ucapan terima kasih. "Kata-kata terima kasih itu sangat bermakna," tuturnya. Hal ini sejalan dengan gaya kepemimpinan transaksional, di mana pengakuan atas pencapaian individu atau tim menjadi penting untuk memotivasi karyawan.

Narasumber 2 merasa bahwa adanya penghargaan yang diberikan oleh pemimpin contoh kecilnya seperti ungkapan terimakasih setelah menyelesaikan pekerjaan baik secara remote maupun di lapangan.

Keterlibatan Dalam Masalah (*Management By Exception*)

Pimpinan terlibat dalam penyelesaian masalah ketika situasi memburuk. Narasumber 1 mengisahkan bagaimana Pak Puja mengambil tindakan tegas dalam menghadapi keluhan pelanggan. "Dia langsung memimpin proses penggantian perangkat dan memastikan kualitas layanan," jelasnya. Ini menunjukkan kombinasi antara kepemimpinan transaksional, di mana pimpinan mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah, dan kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan membangun komitmen tim untuk meningkatkan kualitas layanan.

Pada Narasumber 2, ia menjelaskan bahwa Pemimpin sering terlibat dalam penyelesaian masalah, terutama ketika ada kendala dari pelanggan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya mengawasi, tetapi juga turun langsung membantu tim.

Hubungan Kerja (*Social Exchange*)

Dalam menggambarkan hubungan kerjanya, Narasumber 1 menekankan profesionalisme di tempat kerja. Namun, di luar jam kerja, mereka dapat berinteraksi dengan santai. "Kami bisa ngobrol biasa dan berbagi cerita," katanya. Ini mencerminkan keseimbangan antara formalitas dan kedekatan yang khas dalam kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan dapat bersikap akrab tanpa kehilangan otoritasnya.

Sama halnya dengan narasumber 2 yang menjelaskan Hubungan kerja antara narasumber 2 dan pemimpin perusahaan bersifat profesional selama waktu kerja, namun juga akrab dalam waktu santai. Ini menciptakan suasana kerja yang positif.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan Direktur Utama PT. Langit Mandiri Sukses, Pak Puja, serta karyawan di bawah kepemimpinannya, memberikan wawasan mendalam mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang mencakup elemen-elemen dari kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kedua narasumber, yaitu narasumber 1 sebagai staf kantor dan narasumber 2 sebagai staf lapangan, menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, inovatif, dan produktif.

Pengalaman dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan (*Idealized Influence*)

Baik Pak Puja maupun karyawan menekankan pentingnya teladan dalam kepemimpinan. Pak Puja menunjukkan kepemimpinan yang responsif dengan turun langsung ke lapangan saat menghadapi tantangan, seperti instalasi untuk pelanggan baru. Ini membangun rasa percaya di antara tim dan memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras. Narasumber 2 juga memberikan contoh bagaimana keputusan pemimpin untuk melanjutkan pekerjaan di tengah pandemi menunjukkan prioritas kesehatan dan keselamatan, menegaskan bahwa pemimpin harus mampu menghadapi tantangan sambil menjaga kesejahteraan tim.

Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Kedua narasumber menggarisbawahi bahwa Pak Puja secara aktif memberikan motivasi kepada timnya. Narasumber 1 menyatakan bahwa pemimpin sering memberikan pesan motivasi yang mendorong pembelajaran dari kesalahan. Pendekatan ini menciptakan budaya di mana karyawan merasa diizinkan untuk belajar dan berkembang. Narasumber

2 menambahkan bahwa motivasi yang diberikan mencakup aspek pribadi, membantu membangun hubungan yang lebih dalam dengan tim.

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Kedua narasumber menyoroti perhatian individu dalam pengembangan karier. Narasumber 1 menjelaskan bahwa perusahaan memberikan jenjang karier yang jelas berdasarkan kinerja, menciptakan insentif bagi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan mereka. Narasumber 2 menambahkan bahwa dukungan dari pemimpin membantunya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan. Ini menunjukkan bahwa Pak Puja tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan jangka panjang karyawan.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Keterbukaan Pak Puja terhadap saran dan kritik menciptakan suasana yang mendorong inovasi. Narasumber 1 memberikan contoh ketika ide-idenya diterima dengan baik, meningkatkan rasa dihargai. Suasana terbuka ini mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim, yang memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Narasumber 2 juga menekankan bahwa pemimpin menghargai ide-ide baru, menunjukkan upaya Pak Puja untuk membangun budaya di mana setiap suara didengar.

Karakteristik Kharisma (*Attributes Charisma*)

Kedua narasumber menggambarkan Pak Puja sebagai sosok yang karismatik dan dihormati. Narasumber 1 menekankan cara berbicara Pak Puja yang jelas dan nyaman, menciptakan suasana yang mendukung interaksi. Narasumber 2 merasa bangga bekerja di perusahaan berkat karisma pemimpin, menunjukkan bahwa dedikasi pemimpin terhadap tim sangat penting dalam menciptakan rasa loyalitas.

Imbalan Bersyarat (*Contingent Reward*)

Penghargaan yang diberikan oleh Pak Puja, meskipun sederhana seperti ucapan terima kasih, memiliki dampak signifikan. Narasumber 1 menggarisbawahi pentingnya kata-kata tersebut, sementara narasumber 2 mencatat ungkapan terima kasih setelah menyelesaikan tugas menciptakan motivasi tambahan. Ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kontribusi individu sangat penting dalam mendorong kinerja tim.

Keterlibatan Dalam Masalah (*Management By Exception*)

Kedua narasumber sepakat bahwa Pak Puja aktif terlibat dalam penyelesaian masalah, terutama saat situasi memburuk. Tindakan langsung dalam menghadapi keluhan pelanggan mencerminkan kombinasi antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya mengawasi, tetapi juga terlibat langsung dalam mencari solusi, memperkuat komitmen tim untuk meningkatkan kualitas layanan.

Hubungan Kerja (*Social Exchange*)

Dari perspektif kedua narasumber, hubungan kerja di PT. Langit Mandiri Sukses merupakan kombinasi antara profesionalisme dan keakraban. Mereka merasa nyaman untuk berinteraksi di luar jam kerja, menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini mencerminkan bahwa Pak Puja berhasil menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan terhubung, tanpa mengabaikan aspek profesionalisme.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Pak Puja di PT. Langit Mandiri Sukses berhasil menggabungkan elemen-elemen transformasional dan transaksional dengan efektif. Dengan menekankan pada pengembangan individu, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas kontribusi, ia menciptakan lingkungan kerja yang positif, inovatif, dan kolaboratif. Keterlibatan langsung dalam penyelesaian masalah dan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan memperkuat komitmen tim terhadap visi perusahaan. Dengan demikian, Pak Puja tidak hanya berfungsi sebagai

pemimpin, tetapi juga sebagai inspirasi dan pendukung bagi seluruh anggota tim, mengarah pada keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan lebih lanjut, disarankan agar pimpinan terus memperkuat komunikasi terbuka dan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka semakin meningkat..

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh narasumber yang terlibat dan meluangkan waktunya untuk berkontribusi, berbagi ilmu dan pengalamannya dalam penelitian ini, terutama kepada direktur utama perusahaan PT. Langit Mandiri Sukses. Kesediaan para narasumber untuk berbagi pengalaman dan perspektif mengenai kepemimpinan di perusahaan PT. Langit Mandiri Sukses merupakan hal yang sangat berharga dan memberikan tambahan wawasan yang mendalam bagi peneliti. Tanpa dukungan dan keterbukaan dari narasumber, penelitian ini tidak dapat tercapai dan dijalankan dengan maksimal. Semoga kolaborasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan perusahaan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., D. E. Gbervbie, and O. A. Osibanjo. 2019. "Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria." *SAGE Open* 9(3). doi: 10.1177/2158244019866287.
- Anang Helmi, et al. 2023. "Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital." *Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(5):668–80.
- Apriyanto, Wawan, and R. Budhi Satrio. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 4(November):3.
- Ar, Sulkifli, Aulia Lukman. 2024. "MENINGKATKAN KINERJA GURUPenerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Stratego:Jurnal Manajemen Modern* 6(2):183–90.
- Barbuto, John E. 1997. "Taking the Charisma out of Transformational Leadership." *Journal of Social Behavior and Personality* 12(3):689–97.
- Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio. 1993. "Transformational Leadership And Organizational Culture." *Public Administration Quarterly* 17(1):112–21.
- Boros, Roth Sopheak. 2021. "The Relationship between Leadership Styles and Employees ' Job Satisfaction in Cambodia Public Service." *Global Public Administration Major Seoul National University*.
- Burhanudin, and Agus Kurniawan. 2020. "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11(1):7–18.
- Destiana, Riska. 2023. "Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik." *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5(1):437–60. doi: 10.14710/dialogue.v5i1.15762.

- Hafida, N., et al. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala SMK Islam Gondanglegi Kabupaten Malang." *Indo-Fintech Intellectuals : Journal of Economics and Business* 4(4):1422–33. doi: <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1577>.
- Hasnawati, Muchtar Sapiri, and Muchlis Ruslan. 2021. *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Iskandar. 2016. "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan." *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Al-Hikmah, Kearsipan Khizanah* 4 (1):24–34.
- Iskandar, Yan, and Inge Andriani. 2019. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh." *Jurnal Psikologi* 12(2):169–78. doi: 10.35760/psi.2019.v12i2.2441.
- Keskes, Imen. 2014. "Relationship between Leadership Styles and Dimensions of Employee Organizational Commitment: A Critical Review and Discussion of Future Directions." *OmniaScience* 10(1):26–51.
- Kurniawan, Asep. 2014. "Pemimpin Dan Kepemimpinan Efektif (Kajian Pustaka)." *Prosiding Seminar Bisnis & Teknologi ISSN : 2407-6171* 791–802.
- Mira, Mohammed Saud, Yap Voon Choong, and Chan Kok Thim. 2019. "The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance." *Management Science Letters* 9(6):771–86. doi: 10.5267/j.msl.2019.3.011.
- Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. edited by M. Albina. Bandung: Harfa Creative.
- Pratiwi, Jean Dwi. 2020. "Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Satisfaction (Case Study at PT Cipta Mandiri i Agung Jaya)." *Jurnal Bisma Cendekia* 1(1):1–6.
- Purwanto, Agus. 2019. "The Effect Of Tansformational, Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang." *HIJDBM* 1(1):1–23. doi: 10.31933/DIJDBM.
- Serang, Serlin, Yuliatti Tamanyira, M. Maknun, and Indriani. 2024. "Dampak Kepemimpinan Terhadap Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi." *YUME : Journal of Management* 7(2):448–56.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teruna, Dipa, and Tedy Ardiansyah. 2021. "Model Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Dan Manajemen* 19(1):17–26. doi: 10.52330/jtm.v19i1.18.
- Ukushige, K., & Spicher, J. 2006. "Leadership Styles and Their Impact on Organizational Performance." *Journal of Leadership Studies* 1(2):45–60.
- Wujarso, Riyanto, Bayu Seno Pitoyo, Roy Prakoso, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, and Universitas Pancasila. 2023. "Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital."

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research
7(1):1–9. doi: 10.52362/jjsamar.v7i1.720.

Yanuarlan, Jery, Aty Susanti, and Asep Iwa. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(12):10043–49. doi: 10.54371/jiip.v6i12.2449.