



ANALISIS KINERJA KEPEMIMPINAN ORGANISATIONAL DI PT MULTI INDOMANDIRI

Devina Delta Maharani

mn21.devinamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Uus MD Fadli

uusmdfadli@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : mn21.devinamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK *PT Multi Indomandiri is one of the leading global companies operating in the consumer products manufacturing and distribution sector. With a diverse product range and extensive distribution network, PT Multi Indomandiri has become a major player in the consumer goods industry in the Southeast Asia region. The company has been operating since 2013, and has experienced ups and downs in performance that are affected by a number of internal and external variables, including organizational leadership which is an important element in determining the company's success. Data collection was conducted through qualitative methods, semi-structured interviews with several employees from various levels of positions to obtain more in-depth information about their perspectives and experiences related to organizational leadership performance. This research is expected to contribute to improving organizational leadership performance at PT Multi Indomandiri and other companies. By implementing in this research, it is expected that PT Multi Indomandiri can improve employee performance, increase company productivity, and achieve its business goals more effectively.*

Keywords: *performance, leadership, organizational*

ABSTRAK PT Multi Indomandiri adalah salah satu perusahaan global terkemuka yang beroperasi di sektor manufaktur dan distribusi produk konsumen. Dengan rangkaian produk yang beraneka ragam dan jaringan distribusi yang luas, PT Multi Indomandiri telah menjadi pemain utama di industri barang konsumen di kawasan Asia Tenggara. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2013, dan telah mengalami pasang surut kinerja yang terpengaruh oleh sejumlah variabel internal dan eksternal, termasuk kepemimpinan organisasional yang menjadi elemen penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode kualitatif, dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa karyawan dari berbagai level jabatan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang perspektif dan pengalaman mereka terkait kinerja kepemimpinan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri dan perusahaan lainnya. Dengan menerapkan dalam penelitian ini, diharapkan PT Multi Indomandiri dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

Kata Kunci : *Kinerja, kepemimpinan, Organisational*

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi serta persaingan dalam dunia bisnis yang semakin intensif, peran kepemimpinan organisasional menjadi sangat penting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja keseluruhan organisasi Muktamar (2024). Perusahaan yang beroperasi memerlukan peran kepemimpinan dalam menjalankan operasinya secara efektif.

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 02, 2024; Agustus 06, 2024

** Devina Delta Maharani, mn21.devinamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Perubahan teknologi, kebijakan perdagangan, dan preferensi konsumen merupakan beberapa faktor yang memengaruhi dinamika bisnis di seluruh dunia. Fluktuasi ekonomi, pergeseran preferensi konsumen, dan dampak yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 telah menjadi tantangan yang dihadapi oleh berbagai sektor industri Nurfadillah (2023). Di tengah-tengah tantangan ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dan berevolusi agar tetap relevan dan kompetitif. Peran kepemimpinan menjadi semakin penting dalam menghadapi situasi yang dinamis dan penuh tantangan.

Kepemimpinan organisasional tidak hanya terbatas pada individu di puncak hierarki perusahaan, tetapi juga mencakup seluruh jajaran manajemen dan bahkan karyawan di tingkat operasional. Setiap individu memiliki kapasitas untuk terlibat dalam beragam aktivitas Pratama dan Elistia (2020). Setiap individu dalam organisasi memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Pemimpin yang baik mampu memberdayakan para staf dan menciptakan suasana kerja yang mendukung untuk pertumbuhan dan pengembangan diri.

Kepemimpinan organisasional merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi hasil akhir suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemimpin menjadi inspirasi dari bawahannya dalam bekerja dan juga dapat memotivasi karyawannya agar bekerja lebih giat lagi Padmasari (2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan budaya dan kondisi organisasi dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun, produktivitas karyawan rendah, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

PT Multi Indomandiri adalah salah satu perusahaan global terkemuka yang beroperasi di sektor manufaktur dan distribusi produk konsumen. Dengan rangkaian produk yang beraneka ragam dan jaringan distribusi yang luas, PT Multi Indomandiri telah menjadi pemain utama di industri barang konsumen di kawasan Asia Tenggara. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2013, dan telah mengalami pasang surut kinerja yang terpengaruh oleh sejumlah variabel internal dan eksternal, termasuk kepemimpinan organisasional yang menjadi elemen penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi oleh PT Multi Indomandiri dalam hal kepemimpinan organisasional. Salah satu tantangan yang paling signifikan adalah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang terjadi beberapa waktu lalu.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Sean R.Valentine, Lynn Godkin, dan Gery Fleischman dengan judul “The Impact of Ethical Forms of Organizational Leadership and Ethical Employment Contexts on Employee Job Satisfaction in Nigerian Hospitality and Recreation Firms”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengukuran konteks kerja yang etis dan kepemimpinan organisasi yang etis juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang,

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepemimpinan organisational di PT Multi Indomandiri.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan manifestasi konkret dari kemampuan individu atau kelompok, atau sebagai hasil dari upaya kerja yang dilaksanakan oleh karyawan saat menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Afandi dalam Abidin & Sasongko (2022) mendefinisikan kinerja sebagai Hasil kerja didapat oleh individu maupun kelompok saat sebuah perusahaan sejalan dengan wewenang serta tanggung jawab mereka, dengan tujuan mampu mendapat target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015: 67), istilah "kinerja" mengacu pada "kinerja pekerjaan" atau "kinerja sesungguhnya" (hasil kerja aktual yang diperoleh oleh seseorang).

Menurut Kasmir (2016:189), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan dan keahlian individu dalam bidang kerja tertentu, pengetahuan tentang pekerjaan, rancangan pekerjaan yang baik, kepribadian individu, motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut saling terkait dan berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengelola seluruh aspek dalam sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal Nasution & Ichsan (2020). Kepemimpinan ialah suatu langkah dalam memengaruhi individu atau kelompok agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Angga & Iskandar (2022). Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai suatu proses yang terus-menerus mempengaruhi individu maupun kelompok agar mereka berkolaborasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016: 219-221), peran pemimpin yaitu bersifat interpersonal, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer adalah memiliki keterampilan keberpihakan. Peran yang bersifat informasional, informasi dianggap sebagai aset kritis bagi organisasi. Peran pengambilan keputusan memiliki tiga dimensi yang berbeda yaitu sebagai seorang wirausahawan, sebagai respons terhadap gangguan, dan sebagai pengelola alokasi sumber daya,.

Kepemimpinan Organisational

Menurut Yusmansyah (2024), pentingnya kepemimpinan dalam konteks organisasi menjadi semakin menonjol karena peran strategis yang dimiliki oleh para pemimpin. Mereka tidak hanya diharapkan untuk merumuskan visi dan misi organisasi,

tetapi juga bertanggung jawab atas pengaturan strategi dan kegiatan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Peran kepemimpinan memegang peranan krusial dalam menentukan suksesnya sebuah organisasi. Menurut Latifah (2021), peran seorang pimpinan dalam organisasi sangatlah vital karena keberadaannya dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Peran kepemimpinan termasuk kemampuannya dalam menangani konflik di dalam organisasi yang ia pimpin, sehingga konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik tanpa merugikan pihak manapun. Seorang pemimpin ialah individu yang beroperasi melalui orang lain dengan mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja dalam sebuah organisasi adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dan tim bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran strategis perusahaan. Dengan menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur, manajemen dapat memberikan arahan yang tepat dan memotivasi karyawan untuk fokus pada prioritas utama. Tujuan kinerja juga membantu dalam mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan mengarahkan sumber daya ke tempat yang paling dibutuhkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Selain itu, pencapaian tujuan kinerja yang terukur memberikan dasar bagi evaluasi dan pengembangan karyawan, memungkinkan penghargaan atas pencapaian dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Mujanah (2020)

Selain meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tujuan kinerja juga berfungsi untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Dengan mendorong karyawan untuk mencapai target tertentu, organisasi dapat membangun lingkungan yang kompetitif dan inovatif, di mana setiap individu berupaya untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Tujuan kinerja yang baik juga mendukung komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, karena ekspektasi dan hasil yang diharapkan menjadi lebih jelas. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, tetapi juga membantu dalam menciptakan rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Swadarma & Netra (2020)

Tujuan Kepemimpinan Organisational

Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan visi dan tujuan strategis yang jelas, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran tersebut. Mereka berfungsi sebagai pengarah, yang memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang kuat juga berarti mampu membuat keputusan yang bijaksana dan mengelola perubahan dengan cara yang minim mengganggu operasional

sehari-hari, sehingga organisasi dapat tetap adaptif dan responsif terhadap dinamika pasar dan tantangan bisnis. Qotrunnada & Djaelani (2021)

Selain itu, kepemimpinan yang baik membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif, di mana komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi individu dan tim sangat dihargai. Pemimpin yang empatik dan mendukung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja. Mereka juga berkomitmen untuk pengembangan profesional karyawan melalui pelatihan dan kesempatan belajar, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga membangun loyalitas dan retensi. Dengan menciptakan lingkungan yang berpusat pada pertumbuhan dan inklusi, pemimpin organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan bersemangat dalam memberikan yang terbaik untuk kesuksesan kolektif perusahaan.

Indikator Kinerja Kepemimpinan

Indikator Kinerja Kepemimpinan Menurut John Kotter (2001) :

1. Visi: Pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk organisasi. Visi ini harus mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Strategi: Pemimpin yang efektif mampu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai visi organisasi. Strategi ini harus realistis, dapat diukur, dan dapat dicapai.
3. Eksekusi: Pemimpin yang efektif mampu mengeksekusi strategi secara efektif. Hal ini berarti mampu menerjemahkan strategi menjadi tindakan nyata dan memastikan bahwa semua karyawan memahami dan melaksanakan strategi tersebut.
4. Kemampuan membangun tim: Pemimpin yang efektif mampu membangun tim yang kohesif dan berkinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan tujuan yang jelas, memberikan arahan dan dukungan yang jelas, dan mendorong kolaborasi antar anggota tim.
5. Kemampuan memotivasi: Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, serta dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan.
6. Kemampuan berkomunikasi: Pemimpin yang efektif mampu berkomunikasi dengan jelas dan persuasif dengan berbagai pemangku kepentingan. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan kerjasama dengan karyawan, pelanggan, investor, dan pemangku kepentingan lainnya.
7. Kemampuan menyelesaikan konflik: Pemimpin yang efektif mampu menyelesaikan konflik dengan adil dan efektif. Hal ini penting untuk menjaga keharmonisan tim dan memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan dihormati.

8. Kemampuan mengambil keputusan: Pemimpin yang efektif mampu mengambil keputusan yang tepat dan tepat waktu. Hal ini penting untuk memimpin organisasi dengan sukses, terutama dalam masa-masa sulit.

Sasaran Organisational

Sasaran organisasi adalah tujuan strategis yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Sasaran ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan pendapatan, ekspansi pasar, peningkatan kualitas produk atau layanan, serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan menetapkan sasaran yang jelas dan terukur, organisasi dapat menyusun rencana aksi yang terfokus dan terkoordinasi, memobilisasi sumber daya secara efektif, dan memotivasi karyawan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Sasaran yang spesifik dan realistis juga membantu dalam mengarahkan upaya semua departemen dan individu, memastikan keselarasan antara aktivitas operasional dan visi strategis perusahaan. Nuryani (2022)

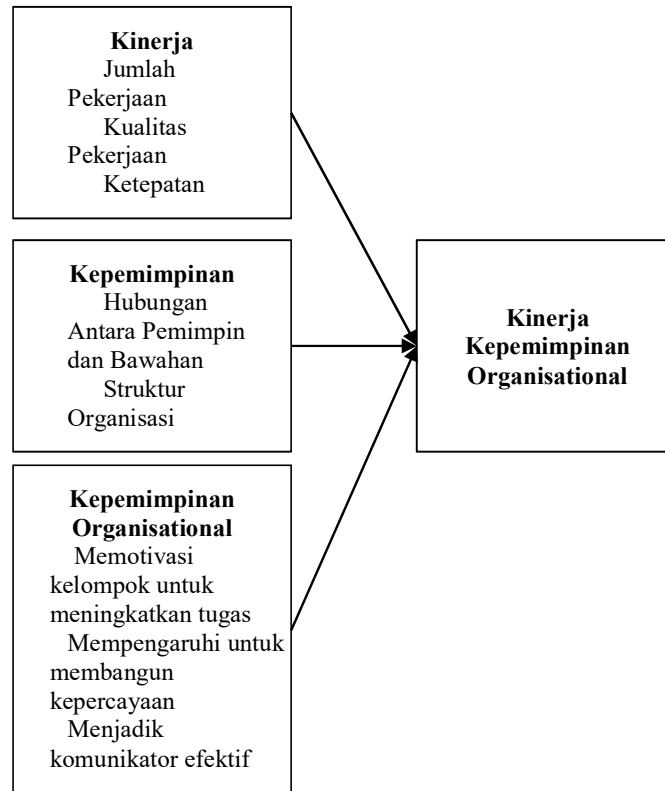
Selain memberikan arahan yang jelas, sasaran organisasi juga berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan dan dasar untuk evaluasi kinerja. Melalui pencapaian sasaran, perusahaan dapat mengukur kemajuan yang telah dicapai dan menilai efektivitas strategi yang diterapkan. Evaluasi berkala terhadap pencapaian sasaran memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi hambatan, mengatasi tantangan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk tetap berada di jalur yang benar. Dengan demikian, sasaran organisasi tidak hanya berfungsi sebagai penuntun bagi pertumbuhan dan inovasi, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi tetap berfokus dan bertanggung jawab dalam upaya mencapai visi jangka panjang perusahaan. Mu'tafi (2020)

Perilaku Kinerja

Perilaku kinerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang mengacu pada bagaimana seorang karyawan menunjukkan sikap, tindakan, dan pola kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perilaku ini tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek lain seperti kedisiplinan, kerjasama tim, komunikasi, dan etos kerja. Memahami dan mengelola perilaku kinerja karyawan secara efektif dapat membawa manfaat signifikan bagi organisasi. Karyawan dengan perilaku kinerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Suranto (2023)

Mereka juga dapat membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan dan pengukuran perilaku kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pembinaan, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan. Dengan memahami dan mengelola perilaku kinerja karyawan secara efektif, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih mudah. Irpan Hidayat (2022)

Kerangka Berfikir



Sumber : Kajian dari berbagai sumber

Berikut merupakan hipotesis pada penelitian:

- H1: Terdapat pengaruh kinerja terhadap kinerja kepemimpinan organisational di PT Multi Indomandiri
- H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kepemimpinan organisational di PT Multi Indomandiri
- H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan organisational terhadap kinerja kepemimpinan organisational di PT Multi Indomandiri

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Multi Indomandiri, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang jasa konsultasi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Multi Indomandiri yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, baik di kantor pusat maupun di cabang-cabang perusahaan

Pengumpulan data dilakukan melalui metode kualitatif, dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa karyawan dari berbagai level jabatan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang perspektif dan pengalaman mereka terkait kinerja kepemimpinan organisasi.

Sementara untuk analisis kualitatif, digunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data wawancara. Triangulasi data juga dilakukan dengan membandingkan dan mengintegrasikan hasil analisis kualitatif untuk meningkatkan keabsahan dan kredibilitas temuan penelitian. Dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja kepemimpinan organisasi serta pandangan karyawan terhadap kinerja kepemimpinan organisasi di PT Multi Indomandiri. Hasil penelitian ini akan menjadi landasan penting untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasi di perusahaan tersebut.

Tabel 1. Hasil wawancara

Informan	Wawancara	Hasil
Leader	Pertanyaan : Bagaimana anda menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai dalam memimpin tim?	Banyak cara yang saya lakukan pertama saya menghormati karyawan dengan mendengarkan mereka, menghargai pendapat, dan mengapresiasi kontribusi setiap orang. Melakukan komunikasi dua arah dan menjaga hubungan baik dengan karyawan serta menjadi contoh yang baik sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan melakukan hal – hal berikut saya dapat membangun tim yang kuat.
Leader	Pertanyaan : Bagaimana anda Menyusun rencana kerja yang sederhana dan dapat diasosiasikan dengan baik ?	Biasanya saya mengidentifikasi terlebih dahulu apa yang ingin saya capai. Lalu menganalisis kebutuhan yang diperlukan. Setelah itu saya mengembangkan strategi yang sesuai kebutuhan. Lalu membuat tugas yang sesuai dengan sumber daya, dan keterampilan yang cocok agar tujuan tercapai.
Leader	Pertanyaan : Jelaskan strategi anda dalam merealisasikan rencana kerja yang telah disusun?	Strategi yang saya perlukan biasanya mengidentifikasi tujuan terlebih dahulu, lalu membuat strategi memberi tugas dengan menyesuaikan kriteria dan kebutuhan sumber daya. Lalu memberi tahu tujuan yang ingin dicapai di Perusahaan se telah itu, saya mengawasi agar tujuan terlaksana dengan baik
Leader	Pertanyaan : Apa pendekatan yang anda gunakan dalam memberikan perintah kepada bawahan ?	Saya biasanya memberikan reward dan punishment terhadap para karyawan sehingga mendorong mereka untuk mencapai tujuan di Perusahaan dengan baik

Leader	Pertanyaan : Bagaimana anda mengambil Keputusan dengan tegas dalam memimpin tim ?	Saya harus tahu apa saja yang harus disesuaikan dengan peraturan Perusahaan agar mengimplementasikan keputusan yang sesuai.
--------	--	---

Hasil Penelitian Kinerja Kepemimpinan Organisational di PT Multi Indomandiri

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan leader dari berbagai tingkatan jabatan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri secara umum dinilai baik. Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kinerja kepemimpinan organisasional yang baik, yaitu:

1. Visi
Pemimpin di PT Multi Indomandiri memiliki visi yang jelas untuk menjadi perusahaan terdepan dalam industri jasa konsultasi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Visi ini dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh karyawan dan menjadi landasan bagi penentuan strategi dan arah perusahaan.
2. Strategi
Pemimpin di PT Multi Indomandiri telah mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai visi perusahaan. Strategi ini mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan produk dan layanan baru, ekspansi pasar, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Eksekusi
Pemimpin di PT Multi Indomandiri mampu mengeksekusi strategi secara efektif. Hal ini terlihat dari pencapaian target perusahaan yang konsisten dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.
4. Kemampuan membangun tim
Pemimpin di PT Multi Indomandiri mampu membangun tim yang kohesif dan berkinerja tinggi. Hal ini terlihat dari kerjasama yang baik antar anggota tim, rasa saling percaya, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.
5. Kemampuan berkomunikasi
Pemimpin di PT Multi Indomandiri mampu berkomunikasi dengan jelas dan persuasif dengan berbagai pemangku kepentingan. Hal ini terlihat dari hubungan yang baik dengan karyawan, pelanggan, investor, dan pemangku kepentingan lainnya.

6. Kemampuan menyelesaikan konflik
Pemimpin di PT Multi Indomandiri mampu menyelesaikan konflik dengan adil dan efektif. Hal ini terlihat dari minimnya konflik yang terjadi di dalam organisasi dan kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan konflik dengan cepat dan tepat.
7. Kemampuan Mengambil keputusan
Pemimpin di PT Multi Indomandiri mampu mengambil keputusan yang tepat dan tepat waktu. Hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang diambil oleh pemimpin yang berdampak positif bagi organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri dan perusahaan lainnya. Dengan menerapkan saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini, diharapkan PT Multi Indomandiri dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

Berikut adalah beberapa poin penting tambahan dari penelitian ini:

1. Karyawan di PT Multi Indomandiri umumnya puas dengan kinerja kepemimpinan organisasi.
2. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja kepemimpinan yang baik termasuk hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas yang jelas, gaya kepemimpinan yang tegas, suasana kerja yang positif, dan komitmen terhadap pengembangan karyawan.
3. Tantangan yang dihadapi PT Multi Indomandiri dalam hal kepemimpinan organisasional termasuk kurangnya komunikasi yang terbuka, kurangnya keadilan dalam pemberian penghargaan dan promosi, dan kurangnya pengembangan kepemimpinan bagi bawahan.
4. Saran untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional termasuk meningkatkan komunikasi dan keterbukaan, memastikan keadilan, dan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berkembang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT Multi Indomandiri dan perusahaan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasi dan mencapai tujuan bisnisnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja kepemimpinan organisasional dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan leader dari berbagai tingkatan jabatan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data wawancara. Irpan Hidayat (2022)

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri secara umum dinilai baik. Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kinerja kepemimpinan organisasional yang baik, yaitu:

1. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan
2. Struktur tugas yang jelas dan terstruktur

3. Gaya kepemimpinan yang tegas dan visioner
4. Suasana kerja yang positif dan kondusif
5. Komitmen terhadap pengembangan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri, yaitu:

1. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antara pemimpin dan bawahan
2. Memastikan keadilan dalam pemberian penghargaan dan promosi
3. Memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri dan perusahaan lainnya. Dengan menerapkan saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini, diharapkan PT Multi Indomandiri dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

untuk dicatat bahwa penelitian ini hanya bersifat kualitatif dan hanya mewakili pandangan Leader yang diwawancarai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri.

Beberapa poin penting tambahan dari penelitian ini:

1. Kepuasan karyawan terhadap kinerja kepemimpinan organisasional di PT Multi Indomandiri tergolong tinggi.
2. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja kepemimpinan yang baik sangat beragam, dan tidak selalu sama di setiap perusahaan.
3. Tantangan yang dihadapi PT Multi Indomandiri dalam hal kepemimpinan organisasional juga dapat dihadapi oleh perusahaan lain.
4. Saran untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasional bersifat umum dan dapat diterapkan di berbagai perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT Multi Indomandiri dan perusahaan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan organisasi dan mencapai tujuan bisnisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2 (1): 194–207.
- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295-5301.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Caday, M. A. T., & Leovigildo, L. D. (2023). Organizational Leadership Skills Theory and Practice: A Guide to Management System. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(10), 69. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i10-69>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Batara Ugi, N. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320.
- Nurfadillah, Fauzia, R., Dinero, M. F., Yaqhzan, M., & Habibi, A. A. (2023). Analisis Strategi Penjualan dalam Menghadapi Kondisi Global di PT. Unilever Indonesia Tahun 2021-2022. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 54-59.
- Padmasari, N., Makkiyah, & Isa, M. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadership). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan (JIMEK)*, 3(2), 101-119.
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 01-18. <https://doi.org/10.2614-851X>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144-152.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ke-8)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusmansyah, E. F., Sulyani, A. C., Larasati, N., Nurhasanah, H., Nisa, A. C., & Firdaus, A. R. (2024). Organizational Leadership Strategies in Improving the Quality of School Education in the Digital Era. *Riwayat: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(1), 250–261. <http://doi.org/10.24815/Riwayat.v7i1.36977>

- Irpan Hidayat. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yorozu Automotive Indonesia Di Kabupaten Karawang.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman (Vol. 3)*.
- Nuryani, F. T. (2022). Determinasi Keputusan Pembelian: Harga, Promosi Dan Kualitas Produk (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 452–462.
- Qotrunnada, L., & Djaelani, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 17–28.
- Suranto, Amalia, M. R., & Pratiwi, A. (2023). Kompetensi Sumbur Daya Manusia Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan UMKM di Sentra Industri Batik. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 246–254.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>