



Pengaruh Relationship terhadap Gaya Kepemimpinan dalam Sebuah Perusahaan PT DISTRIBUSI SUKSES MANDIRI

Alif Dava Mahesa¹, Yusep Irsad Najib Setiawan², Istialdi

Pratama Haris³, April Laksana⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Jl. Raya Serang Jakarta Km. 03 No. 1.B, Pakupatan, Kota Serang, Banten.

Korespondensi Penulis : mahesaa164@gmail.com

Abstract : *This research aims to analyze the influence of interpersonal relationships (relationships) on leadership style in a company at PT DISTRIBUSI SUKSES MANDIRI. An effective leadership style is considered crucial in creating a productive and harmonious work environment, while good relationships between individuals within a company can influence the quality of leadership. This research uses a quantitative approach by interviewing the operational director at the company. Data was collected through interviews that measured interpersonal relationships, leadership style, and team performance. The results of the analysis show that good relationships between employees and superiors significantly influence the leadership style applied, with more inclusive and participative leadership appearing in companies with stronger interpersonal relationships. These findings indicate the importance of effective relationship management in improving leadership quality and organizational performance. This research provides practical implications for companies to strengthen interpersonal relationships in the workplace as a strategy for building more adaptive and collaborative leadership.*

Keywords: *Interpersonal Relationships, Leadership Style, Company, Influence, Organizational Performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal (relationship) terhadap gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan di PT DISTRIBUSI SUKSES MANDIRI. Gaya kepemimpinan yang efektif dianggap krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sementara hubungan yang baik antar individu di dalam perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan wawancara terhadap direktur operasional di perusahaan tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara yang mengukur hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan kinerja tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar karyawan dan atasan secara signifikan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan, dengan kepemimpinan yang lebih inklusif dan partisipatif muncul pada perusahaan dengan hubungan interpersonal yang lebih kuat. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan hubungan yang efektif dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja sebagai strategi untuk membangun kepemimpinan yang lebih adaptif dan kolaboratif.

Kata Kunci: Hubungan Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Perusahaan, Pengaruh, Kinerja Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Hubungan interpersonal dalam lingkungan perusahaan memegang peranan penting dalam membentuk dinamika kerja dan suasana organisasi. Interaksi yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan, maupun antar anggota tim, menjadi fondasi bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Hubungan ini tidak hanya memengaruhi komunikasi dan kolaborasi, tetapi juga membentuk cara seorang pemimpin mengelola dan memotivasi timnya, yang tercermin dalam gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, atau situasional, sering kali ditentukan oleh tingkat hubungan yang terjalin antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang positif cenderung lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong

produktivitas karyawan. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan, ketidakpuasan kerja, hingga konflik internal yang berujung pada menurunnya kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan interpersonal memengaruhi gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Dengan memahami pengaruh ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk memperkuat hubungan kerja yang positif sekaligus meningkatkan efektivitas kepemimpinan guna mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. LANDASAN TEORITIS

Definisi pemimpin menurut Winardi yang dikutip dalam Veithzal Rivai (2014, p. 265) menjelaskan bahwa pemimpin adalah “Seseorang yang, berkat kemampuan-kemampuan pribadinya, baik dengan maupun tanpa pengangkatan resmi, mampu mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk bersatu mengupayakan pencapaian sasaran-sasaran tertentu.”

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014, p. 265), gaya kepemimpinan diartikan sebagai norma perilaku yang diterapkan seseorang saat berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Sementara itu, Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014, p. 5) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menginspirasi semangat orang lain sehingga mereka mau dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

3. METODELOGI PENELITIAN

Objek dan Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. (Yuliani, 2018:83) berpendapat metode deskriptif kualitatif merupakan istilah yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk suatu kajian yang bersifat deskriptif.

Objek penelitian merupakan hal yang peneliti amati secara mendalam aktivitas (activity), orang-orang (actors) yang ada di tempat (place) (Sugiyono, 2019:215).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh relationship terhadap gaya kepemimpinan yang ada di PT. DSM (Sugiyono, 2019:216) berpendapat sampel dalam penelitian kualitatif bukan sebagai responden tetapi sebagai informan, narasumber, atau partisipan, yaitu orang-orang di latar penelitian yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. DSM.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif. Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif digunakan peneliti pada kondisi objek yang alamiah. Menurut Moleong (2009) penelitian kualitatif adalah “penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat alamiah dan data yang dihasilkan berupa deskriptif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara. Menurut Arikunto (2010: 270) wawancara mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan mencari keterangan lebih lanjut. Dengan pedoman pertanyaan yang sudah dibuat diharapkan pertanyaan dan pernyataan responden lebih terarah dan memudahkan untuk rekapitulasi catatan hasil pengumpulan data penelitian.

Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam dari beberapa informan yang terlibat. Wawancara dilakukan dengan tatap muka langsung dengan informan, sehingga terjadi kontak pribadi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perihal gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. DSM, kita memiliki beberapa gaya dan tidak bisa terpaku pada satu gaya kepemimpinan saja. Menurut pandangan kami, berbagai cara pemimpin dalam mengorganisasi perusahaan dengan baik sangat bergantung pada pemahaman terhadap sisi dan kondisi serta penerapan yang tepat untuk sumber daya manusia, visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Pertama-tama, mungkin lebih tepat jika kita menyebutkan bahwa kita memiliki gaya kepemimpinan yang visioner. Gaya visioner ini ditujukan untuk mencapai tujuan dan visi-misi yang jelas dan telah disepakati bersama di perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin di dalam perusahaan ini diwajibkan memiliki kepemimpinan yang berlandaskan pada visi, misi, serta tujuan dan target yang harus dicapai,

seperti halnya promo-promo yang ingin kita capai dalam waktu tertentu. Itu merupakan poin pertama. Tentu saja, gaya kepemimpinan tersebut akan ada meskipun setiap individu mungkin memiliki cara penerapan yang berbeda-beda. Namun, dalam konteks operasional, kita biasanya menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini karena bagi kami, untuk menjadikan suatu perusahaan atau kelompok hebat, kita perlu mendengarkan ide-ide, keluhan, dan kritik dari anggota tim. Dengan kata lain, kepemimpinan yang demokratis mencerminkan kesadaran bahwa anggota tim memiliki hak untuk menyampaikan ide, gagasan, perspektif, dan prinsip mereka, serta kritik yang konstruktif. Semuanya itu harus kita tampung dan kemudian kita jadikan sebagai hal positif yang dapat dimasukkan ke dalam organisasi kita. Dengan cara ini, kelompok atau perusahaan akan dapat berkembang menjadi sesuatu yang lebih baik di masa depan. Jadi, untuk operasional, gaya kepemimpinan kami dapat digambarkan sebagai demokratis.

Setelah operasional, mungkin kondisi yang kita hadapi adalah ketika terdapat beberapa konflik, pemeliharaan, atau masalah yang terjadi secara internal. Umumnya, penerapan kepemimpinan di kelompok atau tim yang ada di kantor adalah dengan menciptakan suasana kepemimpinan yang sportif. Artinya, emosi yang muncul dari setiap individu atau kelompok, meskipun mungkin disebabkan oleh bentrokan antar kelompok atau individu dalam internal, akan kita tangani dengan mediasi. Mediasi tersebut bukanlah untuk memojokkan satu pihak, melainkan untuk memberi pemahaman kepada masing-masing pihak, baik itu satu pihak maupun kedua belah pihak, dengan cara mendengarkan aspirasi mereka. Kita akan mendengarkan keluhan mereka serta memahami apa yang menjadi sumber bentrokan di antara mereka. Jadi mungkin untuk konflik atau masalah yang timbul dari kelompok tersebut, kita akan menerapkan prinsip kepemimpinan yang sportif. Tentu juga perlu strategi komunikasi organisasi yang di perlukan dalam menjalankan program kerja, Komunikasi organisasi adalah pertukaran esan lisan, tertulis dan nonverbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang tertulis atau yang di ucapkan, atau simbol-simbol yang yang menghasilkan perubahan tingkah laku dalam organisasi, baik antara manajer dengan karyawan yang terlibat dalam pemberian atau pertukaran informasi Kesejahteraan Karyawan Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan

untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension. Menurut Hasibuan “Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”.

Bagaimana sikap seorang karyawan terhadap perusahaannya sejauh ini? Karyawan-karyawan yang masih bertahan dan menetap menunjukkan anggapan yang sangat positif. Sampai saat ini, belum ada terdengar hal-hal negatif kecuali beberapa konflik yang mungkin disebabkan oleh kelelahan atau sakit. Namun, kami tidak pernah membebaskan teman-teman yang sedang sakit, dan tidak pernah merepotkan mereka untuk mengurus surat pengantar atau sejenisnya. Mereka bebas untuk istirahat atau sakit, dan konsekuensinya, kehadiran pun akan disesuaikan dengan kondisi saat itu. Jadi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, sejauh ini situasi tetap aman dan tidak ada yang pernah mengajukan protes.

Bagaimana sikap seorang karyawan ketika menyadari bahwa pemimpinnya tidak menjalankan tugasnya dengan baik? Sebenarnya, dalam struktur hierarki, terdapat klasifikasi tertentu. Beberapa karyawan memiliki kesempatan untuk berbicara secara langsung dengan pemimpin mereka. Diskusi ini melibatkan pentingnya komunikasi langsung. Namun, terdapat juga karyawan yang tidak memiliki kesempatan tersebut, seperti rekan-rekan di bidang teknis dan tim sales yang biasanya tidak bertemu secara langsung dengan pemimpin mereka. Kecuali jika pemimpin tersebut turun langsung ke lapangan, namun itu pun hanya sebatas melihat operasional dan teknis apa yang dilakukan oleh tim. Apakah hal ini efektif atau tidak? Biasanya, situasi seperti ini berhadapan dengan rekan-rekan yang memiliki jabatan lebih tinggi, seperti manajer operasional, administrasi, keuangan, dan kepala tim yang ada di kantor. Mereka tetap memberikan kritik terhadap pemimpin dalam konteks tersebut. Misalnya, jika ada pekerjaan yang belum selesai, mereka akan menagih dan meminta untuk menyelesaikannya baik secara pribadi maupun secara formal. Ini merupakan bentuk protes dan penekanan dari mereka bahwa pekerjaan yang seharusnya dilakukan terlambat atau tidak dikerjakan dengan baik. Dengan kata lain, protes tersebut selalu ada, namun tidak terjadi secara sembarangan. Protes yang asal-asalan, yang hanya muncul karena ketidaksukaan, tidak akan diterima. Komunikasi tetap dilakukan dengan cara yang sesuai prosedur. Penekanan tersebut menunjukkan bahwa ada pekerjaan yang belum selesai, dan mereka memerlukan penyelesaian yang lebih jelas dari pemimpin mereka.

5. KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara manajer dan karyawan berkaitan erat dengan efektivitas gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin yang dapat

membangun hubungan baik dengan bawahannya umumnya mampu memotivasi dan memimpin timnya dengan lebih efektif. Gaya kepemimpinan yang berpusat pada orang terbukti lebih efektif dalam membangun hubungan positif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada faktor-faktor seperti budaya perusahaan, jenis industri, dan karakteristik tim. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan melibatkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan retensi karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif dapat menyebabkan demotivasi, konflik, dan pergantian karyawan. Kepemimpinan yang efektif memberikan kejelasan peran dan harapan kepada karyawan, sehingga mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka berdampak pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif juga berfokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan kesempatan untuk tumbuh. Kepemimpinan yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan inovatif, kepemimpinan yang efektif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga keputusan yang dibuat lebih tepat dan didukung oleh semua pihak dan kepemimpinan yang efektif harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk membangun perusahaan yang sukses. Kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan melibatkan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anzhari, I., Sumampouw, H., & Kaparang, S. (2016). Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Dirham, D. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Business*, 2(1).
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132–135.
- Hartono, F. W., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

- Hutasoit, M. Y., & Rosmita, R. (2023). Pengaruh relationship marketing terhadap kepuasan pelanggan pengguna jasa pengiriman barang pada CV Cipta Karya Sarana. *SYNERGY: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 45–51.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11–18.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122.
- Laksana, A., & Fajarwati. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan. *The role of the SPN trade union leader in resolving a conflict between workers and the leader of PT. Parkland World Indonesia*, 1.
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Studi pada pemerintah daerah di propinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450–468.
- Luthfi, R. I. (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Rahmawati, M., Zaenudin, P. A., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan relationship focused CEO leadership dan inclusive leadership dengan symmetrical internal communication terhadap scouting karyawan milenial di wilayah perkantoran Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 227–238.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Rizky, A. F., Rosyidi, S., & Sari, D. A. (2023). Pengaruh relationship marketing, kualitas pelayanan, dan penetapan harga terhadap tingkat kepuasan konsumen (Studi kasus pada tingkat kepuasan konsumen jasa pelayanan Grab Bike di Rembang Kota). *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 498–511.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Talumantak, A. (2016). Analisis pengaruh human relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).

- Trenggono, W., Nanang, A., & Chandyka, U. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.
- Widodo, H. S. (2020). Pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pribadi, lingkungan kerja dan pengharapan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Sumatera Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(3), 458–466.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111–123.
- Yuniarti, E., & Satya, F. M. (2008). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial (Studi empiris pada kantor cabang perbankan di Propinsi Lampung). *Jurnal Ilmiah ESAI*, 2(1), 40–56.