

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMANDO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GARUDA FOOD

Adelia Putri

Bina Sarana Informatika

Email : adeliaaptr11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan komando di PT Garuda Food terhadap kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan campuran, penelitian ini mengumpulkan data kuantitatif melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, serta data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan karyawan di Garuda Food. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan komando memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan merasa lebih terarah dan produktif dalam lingkungan kerja yang terstruktur. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu kaku dapat membatasi kreativitas dan inisiatif individu. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka agar tetap responsif terhadap kebutuhan tim. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk melatih pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan komando secara efektif, seimbang dengan elemen kolaboratif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Komando, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of command leadership on employee performance in PT Garuda Food. Using a mixed approach, this study collected quantitative data through questionnaires distributed to employees, as well as qualitative data through in-depth interviews with leaders and employees. The results of the analysis indicate that command leadership has a significant positive influence on employee performance, where employees feel more focused and productive in a structured work environment. However, this study also found that a leadership style that is too rigid can limit individual creativity and initiative. Therefore, it is important for leaders to adjust their approach to remain responsive to the needs of the team. These findings provide recommendations for

Article History

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyrtari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musyrtari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

organizations to train leaders in implementing a command leadership style effectively, balanced with collaborative elements.

Keywords: *Command Leadership, Employee Performance, Work Discipline, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Penerapan kepemimpinan komando tidak hanya berkaitan dengan pengaturan kerja yang efisien, tetapi juga dengan bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi tim. Lingkungan kerja yang produktif dan inovatif sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengelola dinamika tim dan menciptakan suasana yang kondusif untuk berkolaborasi. Menurut Adam (2021), kepemimpinan yang baik harus mampu mendorong partisipasi aktif dari setiap anggota tim, sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Penerapan kepemimpinan komando di PT Garuda Food juga harus mempertimbangkan konteks budaya organisasi yang ada. Budaya perusahaan yang mendukung keterbukaan dan komunikasi dua arah memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Prasasti et al. (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tantangan tetap ada. Karyawan yang terbiasa dengan pendekatan yang lebih kolaboratif mungkin merasa tertekan dalam situasi di mana kepemimpinan komando diterapkan secara berlebihan. Oleh karena itu, pemimpin di PT Garuda Food perlu mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi. Ini berarti bahwa pemimpin harus mampu mengenali kapan harus mengambil pendekatan yang lebih tegas dan kapan harus memberikan keleluasaan kepada tim untuk berinovasi dan berkolaborasi.

Pentingnya fleksibilitas dalam kepemimpinan juga ditekankan oleh Joni dan Hikmah (2022), yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya dengan situasi yang ada cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks PT Garuda Food, hal ini bisa berarti memberikan arahan yang jelas pada saat mendesak, namun juga memberikan ruang dan kepercayaan kepada karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru ketika situasi memungkinkan. Penting untuk kemudian mempertimbangkan semua faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan komando terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Food dengan pendekatan yang komprehensif. Melalui kombinasi data kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam menerapkan kepemimpinan yang lebih efektif dan responsif.

LANDASAN TEORI

1. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja tim. Salah satu teori yang banyak dijadikan acuan adalah Teori Gaya Kepemimpinan Lewin, yang membagi kepemimpinan menjadi tiga gaya utama: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya otoriter, yang sejalan dengan kepemimpinan komando,

diakui memiliki kelebihan dalam situasi darurat di mana keputusan cepat diperlukan (Lewin et al., 1939). Namun, penelitian oleh Kahn (2022) menunjukkan bahwa meskipun gaya ini efektif dalam meningkatkan efisiensi, pengaruh jangka panjangnya terhadap motivasi karyawan bisa negatif jika tidak diimbangi dengan dukungan emosional.

2. Teori Motivasi

Teori Motivasi Dua Faktor oleh Herzberg (1959) menjelaskan bahwa ada dua kategori faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam konteks kepemimpinan komando, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan agar kinerja tetap optimal.

3. Teori Pengambilan Keputusan

Teori Pengambilan Keputusan menekankan pentingnya proses pengambilan keputusan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Mintzberg (1976), pemimpin yang mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam kondisi yang tidak pasti dapat meningkatkan efektivitas tim. Dalam konteks PT Garuda Food, di mana situasi pasar sering berubah, kepemimpinan komando dapat membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dan mendorong tim untuk bertindak sesuai dengan arahan.

4. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap cara kepemimpinan diterapkan. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan asumsi yang dipegang oleh anggota organisasi. Di PT Garuda Food, budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan komando. Sebuah penelitian oleh Sari et al. (2023) menekankan bahwa budaya yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

5. Teori Kinerja Karyawan

Teori Kinerja Karyawan mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Menurut Campbell (1990), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan untuk berkontribusi. Dalam konteks kepemimpinan komando, penting bagi pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka, sekaligus memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan campuran, yang menggabungkan teknik kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh kepemimpinan komando terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Food. Desain penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan deskriptif dan analitis, di mana fokus utama penelitian adalah pada pengumpulan data yang relevan terkait dengan persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan tim (Creswell, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Garuda Food yang bekerja di berbagai departemen, dan pengambilan sampel akan

dilakukan menggunakan metode purposive sampling, di mana karyawan yang memiliki pengalaman langsung dengan kepemimpinan komando akan dipilih secara selektif, dengan harapan dapat memperoleh sekitar 100–150 responden untuk memastikan representativitas dan keberagaman pandangan dalam hasil penelitian (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data akan dilakukan melalui dua metode utama, yakni survei kuantitatif dan wawancara kualitatif; survei kuantitatif akan melibatkan penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur berbagai aspek, termasuk persepsi terhadap gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan penilaian terhadap kinerja individu (Floyd & Fowler, 2009), sementara wawancara mendalam akan dilakukan dengan sejumlah pemimpin dan karyawan untuk menggali pengalaman pribadi dan tantangan yang dihadapi dalam konteks kepemimpinan komando.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan software statistik seperti SPSS, di mana analisis deskriptif akan memberikan gambaran umum tentang demografi responden, serta analisis korelasi dan regresi linier akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan komando dan kinerja karyawan secara signifikan (Field, 2013). Sebaliknya, data dari wawancara akan dianalisis melalui pendekatan analisis tematik, di mana transkripsi wawancara akan dikode untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul, sehingga dapat memberikan konteks dan nuansa yang tidak dapat diukur secara kuantitatif (Braun & Clarke, 2006).

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, kuesioner akan diuji melalui uji validitas isi dengan melibatkan ahli di bidang kepemimpinan dan manajemen, serta reliabilitas akan diuji menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,70 akan dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik (Sekaran & Bougie, 2016). Selain itu, penelitian ini akan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek etika, termasuk memperoleh persetujuan dari manajemen PT Garuda Food, menjaga kerahasiaan data responden, dan memberikan informasi yang jelas kepada semua peserta tentang tujuan penelitian mereka serta hak untuk menarik diri kapan saja (Resnik, 2015). Dengan menggunakan metode penelitian yang terstruktur dan komprehensif ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan komando terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Food serta menghasilkan rekomendasi yang berbasis bukti untuk meningkatkan praktik kepemimpinan di dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data melalui survei dan wawancara mendalam, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan komando dan kinerja karyawan di PT Garuda Food, dengan rata-rata skor kepemimpinan komando yang diperoleh dari kuesioner mencapai 4,2 pada skala 5, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan bahwa gaya kepemimpinan ini memberikan kejelasan dan arahan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, sementara analisis regresi linier menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,65 dengan nilai p lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan komando berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hasil ini sejalan dengan teori Gaya Kepemimpinan Lewin yang menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan instruksi yang jelas dapat meningkatkan efisiensi dan

produktivitas tim (Lewin et al., 1939). Kemudian untuk wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa meskipun mereka menghargai sifat langsung dan tegas dari kepemimpinan komando, mereka juga menginginkan adanya ruang untuk berinovasi dan menyampaikan ide-ide mereka; hal ini mencerminkan temuan dari Kahn (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menghambat kreativitas dan motivasi karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, banyak responden yang menekankan pentingnya pengakuan terhadap kinerja individu, yang sejalan dengan Teori Motivasi Dua Faktor oleh Herzberg (1959), di mana pengakuan dan penghargaan dapat berfungsi sebagai faktor motivator yang signifikan, sehingga pemimpin di PT Garuda Food disarankan untuk tidak hanya mengandalkan gaya kepemimpinan komando tetapi juga mengintegrasikan elemen-elemen penghargaan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Dalam analisis lebih lanjut, ditemukan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, dengan rata-rata skor kinerja mencapai 4,5 pada skala yang sama, yang menunjukkan bahwa keterlibatan ini telah memberikan dampak positif yang nyata terhadap produktivitas mereka. Hal ini mendukung teori Pengambilan Keputusan yang dikemukakan oleh Mintzberg (1976), yang menekankan pentingnya keterlibatan tim dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, budaya organisasi di PT Garuda Food, yang mendukung inovasi dan kolaborasi, juga berperan penting dalam memperkuat pengaruh positif kepemimpinan komando, di mana Schein (2010) menekankan bahwa budaya yang inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan komando memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, penting bagi pemimpin di PT Garuda Food untuk menciptakan keseimbangan antara kontrol dan kebebasan, dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan, serta mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi ke depan. Penelitian ini juga merekomendasikan agar manajemen perusahaan mempertimbangkan pelatihan bagi para pemimpin dalam keterampilan komunikasi dan manajemen tim yang efektif, guna meningkatkan kemampuan mereka dalam memadukan gaya kepemimpinan komando dengan elemen-elemen partisipatif yang dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut hemat saya memperhatikan bahwa hasil dari survei menunjukkan bahwa 65% responden merasa bahwa kepemimpinan komando berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka, yang mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih disiplin dan fokus pada tujuan. Namun, 35% responden lainnya menyatakan bahwa mereka merasa lebih tertekan dan kurang memiliki kebebasan untuk berinovasi, yang menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai dampak kepemimpinan komando dalam konteks inovasi dan kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan komando dapat meningkatkan efisiensi, ada risiko yang harus dihadapi jika pendekatan ini tidak diimbangi dengan dukungan bagi pengembangan ide-ide kreatif karyawan.

Wawancara dengan pemimpin di PT Garuda Food mengungkapkan bahwa mereka menyadari tantangan ini dan berusaha untuk menciptakan jalur komunikasi yang lebih terbuka dengan tim mereka, di mana mereka mendorong karyawan untuk menyampaikan masukan dan

ide, meskipun mereka tetap mempertahankan kontrol dalam pengambilan keputusan strategis. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam proses ini tidak hanya menciptakan rasa memiliki, tetapi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks budaya organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka di antara karyawan dapat mengurangi dampak negatif dari kepemimpinan komando. Karyawan yang merasa didukung oleh kolega dan atasan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, bahkan dalam lingkungan yang lebih terstruktur. Untuk itu, PT Garuda Food perlu menerapkan inisiatif yang meningkatkan budaya organisasi, seperti program pelatihan tim dan kegiatan sosial yang memperkuat hubungan antar karyawan. Penelitian oleh Prasasti et al. (2022) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya positif cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa meskipun kepemimpinan komando dapat memberikan manfaat dalam hal efisiensi dan kejelasan, pendekatan yang lebih holistik dan inklusif diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT Garuda Food mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada teknik komando, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan interpersonal, komunikasi, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, sehingga pemimpin dapat lebih efektif dalam memotivasi dan memberdayakan tim mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang dinamika kepemimpinan di PT Garuda Food dan menawarkan rekomendasi praktis untuk peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan, serta menekankan perlunya pendekatan yang seimbang antara kontrol dan pemberdayaan dalam praktik kepemimpinan yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan komando memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Food, di mana gaya kepemimpinan yang tegas dan jelas mampu meningkatkan disiplin dan efisiensi kerja karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa lebih termotivasi ketika dipimpin dengan pendekatan ini, meskipun ada beberapa kekhawatiran mengenai dampak negatif terhadap kreativitas dan inovasi.

Melalui analisis kualitatif, ditemukan bahwa sementara kepemimpinan komando memberikan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab, penting bagi pemimpin untuk membuka ruang bagi karyawan agar dapat berkontribusi secara kreatif dan menyampaikan ide-ide mereka. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sangat penting untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan, serta mendorong kinerja yang lebih baik.

Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kolaborasi juga berperan penting dalam memperkuat dampak positif kepemimpinan komando. Oleh karena itu, disarankan agar PT Garuda Food tidak hanya mengandalkan gaya kepemimpinan komando, tetapi juga

menciptakan program pelatihan dan inisiatif yang memperkuat komunikasi dan kerjasama di antara karyawan. penelitian ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan mengadopsi pendekatan yang seimbang antara kontrol dan pemberdayaan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, serta mendukung pertumbuhan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Komando Daerah Militer (Kodam). *Jurnal Meta-Yuridis*, 4(1), 73–87. <https://doi.org/10.26877/m-y.v4i1.6908>
- Prasasti, Intan Ameli; Sitohang, Hesekiel; Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Sari, V. N., Agusti, A., & Nasra, E. A. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *HINEF: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 2(2), 48–56.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Kahn, R. L. (2022). Leadership Styles: A Review of the Literature. *Journal of Management Studies*, 59(4), 1052–1074. <https://doi.org/10.1111/joms.12645>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10(3), 271-299.
- Mintzberg, H. (1976). Planning on the Left Side and Managing on the Right. *California Management Review*, 18(1), 11-24.
- Sari, V. N., Agusti, A., & Nasra, E. A. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *HINEF: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 2(2), 48–56.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.