

Peran Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Sektor Perusahaan Logistik Berlokasi di Siborongborong

Jayati Taruli Saragih¹, Indri Lamtio Silalahi², Bulan Dwianti³, Maulana Akbar Z. Ketaren⁴, Nursakinah Sarumpaet⁵, Serliana Purba⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Efarina

e-mail : Jayatisaragih1708@gmail.com¹, Indrilamtio@gmail.com²,
bulandwianti5@gmail.com³, serliana@gmail.com⁴, nursakinahsarumpaet22@gmail.com⁵,
abangmaulketaren@gmail.com⁶

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan logistik di Siborongborong. Hasil observasi menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan motivasi, komunikasi yang baik, serta menjadi teladan bagi bawahannya, berperan besar dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Perusahaan Logistik, Siborongborong*

Abstract

Leadership plays an important role in creating a productive work environment. This study aims to understand how leadership affects employee productivity in logistics companies located in Siborongborong. Observations show that leaders who can motivate, communicate effectively, and set a good example greatly contribute to increasing employee morale and performance. Therefore, companies should pay close attention to leadership styles in order to continuously improve employee productivity.

Keywords: *Leadership, Work Productivity, Logistics Company, Siborongborong.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang pesat, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan adalah **produktivitas kerja karyawan**. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien, sehingga berdampak langsung pada kinerja dan keuntungan perusahaan.

Di sektor **logistik**, produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting. Perusahaan logistik harus menangani proses pengangkutan, penyimpanan, dan distribusi barang secara tepat waktu. Keterlambatan atau kesalahan kecil saja bisa menyebabkan kerugian besar, baik dari segi biaya maupun kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan adalah **kepemimpinan**. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu mengarahkan, memotivasi, mendukung, dan menjadi teladan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan dapat memengaruhi suasana kerja, loyalitas karyawan, serta semangat mereka dalam bekerja.

Di Siborongborong, sebuah kecamatan yang sedang berkembang di wilayah Tapanuli Utara, Sumatera Utara, pertumbuhan perusahaan logistik menunjukkan tren positif seiring meningkatnya kebutuhan akan distribusi barang. Namun, perkembangan ini harus diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk dalam hal kepemimpinan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui **sejauh mana peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor logistik yang beroperasi di Siborongborong**. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawannya.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **deskriptif kualitatif**, yaitu dengan mendeskripsikan dan menggambarkan bagaimana peran kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan rumus atau perhitungan statistik yang rumit, namun lebih menekankan pada pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan logistik yang berlokasi di **Siborongborong**, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Subjek penelitian ini adalah **karyawan dan atasan langsung** (supervisor atau manajer) di perusahaan tersebut. Karyawan yang dipilih merupakan mereka yang telah bekerja minimal 1 tahun, agar memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa cara, yaitu:

1. **Observasi Langsung**

Peneliti mengamati langsung bagaimana interaksi antara pimpinan dan karyawan di tempat kerja, termasuk cara pimpinan memberikan instruksi, menangani masalah, dan memotivasi karyawan.

2. **Wawancara Terstruktur**

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan pimpinan. Pertanyaan yang diajukan seputar gaya kepemimpinan yang diterapkan, komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta bagaimana hal itu memengaruhi semangat dan produktivitas kerja.

3. **Studi Dokumen**

Peneliti juga meninjau dokumen internal perusahaan, seperti laporan kehadiran, target kerja, dan laporan kinerja untuk melihat perubahan produktivitas sebelum dan sesudah pergantian atau perubahan gaya kepemimpinan (jika ada).

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan **cara mendeskripsikan** pola-pola yang muncul dari hasil observasi dan wawancara. Peneliti mencari keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan perilaku kerja dan hasil kerja karyawan. Data ditampilkan dalam bentuk narasi yang mudah dipahami, disertai kutipan langsung dari hasil wawancara jika diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Observasi dan Wawancara

Penelitian ini dilakukan di tiga perusahaan logistik lokal yang beroperasi di Siborongborong. Dari hasil observasi dan wawancara dengan 9 karyawan dan 3 pimpinan di ketiga perusahaan tersebut, ditemukan beberapa poin penting:

1. **Gaya Kepemimpinan yang Paling Berpengaruh**

Mayoritas karyawan merasa lebih nyaman dan produktif ketika dipimpin oleh atasan yang **terbuka dan mudah diajak berdiskusi**. Gaya kepemimpinan seperti ini membuat mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja.

2. **Pengaruh Komunikasi Terbuka**

Karyawan yang merasa pemimpinnya terbuka terhadap saran, kritik, dan pertanyaan cenderung bekerja lebih fokus dan tidak ragu dalam menjalankan tugas. Mereka tidak takut untuk bertanya atau melapor saat menghadapi kendala di lapangan.

3. **Motivasi dan Apresiasi**

Pimpinan yang memberikan **pujian atau penghargaan sederhana** atas pencapaian kerja karyawan mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Beberapa karyawan

mengaku merasa lebih termotivasi saat kerja keras mereka dihargai, walaupun hanya dengan ucapan terima kasih atau pujian langsung.

4. Keadilan dalam Kepemimpinan

Karyawan juga menekankan pentingnya **sikap adil** dalam perlakuan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Pimpinan yang tidak pilih kasih atau tidak memihak mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

Pembahasan

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menguatkan teori-teori yang telah ada sebelumnya. Menurut Robbins (2015), salah satu kunci utama dalam kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara terbuka dan membangun kepercayaan. Hal ini terlihat nyata di lapangan, di mana karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas ketika mereka merasa nyaman berinteraksi dengan pemimpinnya.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015) bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam produktivitas. Pimpinan yang mampu memotivasi karyawan dengan cara sederhana tetapi konsisten dapat membuat suasana kerja menjadi lebih hidup dan menyenangkan.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa **tidak diperlukan gaya kepemimpinan yang otoriter atau terlalu kaku**, terutama di sektor logistik yang dinamis. Justru, pendekatan yang lebih fleksibel, komunikatif, dan humanis terbukti lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hadi, dkk (2024) bahwa "*The better the leadership style, the better the employee performance will be and vice versa. Leadership style greatly determines employee performance, where the pattern and actions of leaders have a very large influence on employee performance*" yang berarti "Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya. Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan, di mana pola dan tindakan pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan."

Tantangan yang Dihadapi

Beberapa perusahaan masih menghadapi tantangan seperti kurangnya pelatihan kepemimpinan bagi para supervisor. Beberapa pimpinan masih memimpin dengan gaya lama yang cenderung hanya memerintah, tanpa membangun komunikasi dua arah. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di beberapa perusahaan logistik di Siborongborong, dapat disimpulkan bahwa **kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan**. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui pemberian perintah, tetapi juga melalui kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dengan baik, memberikan motivasi, serta bersikap adil dan terbuka terhadap masukan dari karyawan.

Karyawan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja apabila merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja. Mereka juga lebih bersemangat jika pemimpin memberikan apresiasi atas kerja keras yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor non-material seperti perhatian, kepercayaan, dan penghargaan dari atasan memiliki dampak besar terhadap semangat dan produktivitas kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter cenderung membuat karyawan merasa tertekan dan kurang nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih humanis, seperti **gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional**, terbukti lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan bagi perusahaan logistik di Siborongborong untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para pimpinan agar mampu mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan masa kini yang lebih terbuka, dinamis, dan menghargai komunikasi dua arah.

Secara keseluruhan, **kepemimpinan yang baik adalah kunci dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas**, khususnya di sektor logistik yang menuntut efisiensi dan kerja tim yang solid. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kualitas kepemimpinan akan memberikan dampak positif jangka panjang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational behavior (16th Global ed.). Harlow, UK: Pearson.
- Ginting, Y. A. B., Nainggolan, Y. M., Panjaitan, S. R., Panjaitan, H., & Nainggolan, A. B. D. (2024). The Effect of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance at Efarina University Pematangsiantar. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(6), 212-218.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment.
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi.