

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Operasional di PT Borneo Sentral Logistik

Novita Rahmadania¹⁾, Fitriani²⁾, Muhammad Irfan Fadholi³⁾

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

³ Program Studi Sistem Informasi, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

Email: tnovi7308@gmail.com¹⁾, fitrianiidahrani@gmail.com²⁾, mirfanfadholi@poliban.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to (1) determine the leadership role of operational employees at PT Borneo Sentral Logistik, and (2) determine the leadership roles that operational managers need to implement to improve the performance of operational employees at PT Borneo Sentral Logistik. The method used in this study was qualitative with a phenomenological approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation with two informants. The data sources used in this study were primary data, and non-statistical data analysis techniques were used. The results of this study indicate that the current leadership role is not functioning optimally, particularly in the three main leadership roles: interpersonal, motivational, and informational roles. Operational managers are not optimally implementing these roles. This is evident in employees' persistent time discipline violations, low work motivation due to a lack of appreciation from superiors, and communication barriers, such as unclear, firm communication regarding task assignments. This has a direct impact on employee effectiveness and productivity. To overcome this problem, the leader of PT Borneo Sentral Logistik needs to improve the leadership role, especially the Interpersonal Role, the Motivating Role, and the Information Provider Role in order to improve employee performance.

Keywords: Leadership, Leadership Roles, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui peran kepemimpinan pada pegawai bidang operasional di PT Borneo Sentral Logistik, dan (2) mengetahui peran kepemimpinan yang perlu dilakukan manajer operasional dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang operasional di PT Borneo Sentral Logistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis pendekatan fenomenologi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan dua informan, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, serta teknik analisis data yang bersifat non statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang ada saat ini belum berjalan dengan baik, terutama dalam tiga peran utama kepemimpinan, yaitu peran antar pribadi, peran pembangkit semangat, dan peran sebagai pemberi informasi, belum diterapkan secara maksimal oleh manajer operasional. Hal ini terlihat dari masih adanya pelanggaran kedisiplinan waktu oleh pegawai, kurangnya motivasi kerja akibat minimnya apresiasi dari atasan, serta hambatan komunikasi terkait informasi yaitu penyampaian informasi mengenai pemberian perintah tugas yang tidak dilakukan secara jelas dan tegas. Akibatnya berdampak langsung terhadap menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Untuk mengatasi masalah ini pemimpin PT Borneo Sentral Logistik perlu meningkatkan peran kepemimpinan khususnya yaitu Peran Antar Pribadi, Peran Pembangkit Semangat dan Peran Pemberi Informasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan menjadi elemen utama dalam organisasi. Dalam melaksanakan tugas, setiap karyawan memerlukan motivasi dari dalam diri agar muncul semangat dan antusiasme dalam bekerja. Karyawan yang diberi

kesempatan untuk berkembang dan didukung dengan kompensasi yang layak akan mampu menunjukkan kinerja terbaik. Pemberdayaan yang dilakukan secara tepat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun perusahaan..

Seorang pemimpin menjadi teladan bagi para karyawan, sebab sikap, ucapan, serta tindakannya dapat memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja di lingkungan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja harus dilakukan secara serius, disertai kedisiplinan dan tekad yang kuat. Salah satu cara yang efektif untuk memperoleh pegawai dengan kinerja baik adalah melalui proses rekrutmen yang selektif dengan menggunakan standar tes berbasis kompetensi.

Kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi bergantung pada kewibawaan serta kemampuannya mendorong semangat bawahan, rekan kerja, maupun atasan. Jika fungsi kepemimpinan dalam membangun komunikasi yang harmonis dan memberikan pembinaan tidak berjalan optimal, maka kinerja pegawai dapat menurun. Begitu pula ketika pegawai kurang memiliki motivasi, misalnya kurang disiplin hadir bekerja atau bekerja dengan malas, yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

PT Borneo Sentral Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, khususnya dalam pengangkutan barang dalam jumlah besar hingga mencapai ribuan ton. Pengiriman dilakukan melalui jalur darat dan laut, menyesuaikan kebutuhan klien. PT Borneo Sentral Logistik lebih banyak bekerja sama dengan perusahaan perkebunan kelapa sawit di daerah Kalimantan, mengangkut pupuk dan berbagai muatan lainnya yang mendukung operasional industri tersebut. Setiap bidang pada PT Borneo Sentral Logistik memiliki pimpinan atau kepala bidang.

Manajer atau pimpinan pada bidang tersebut mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada di bawah pimpinannya. Pada bidang Operasional PT Borneo Sentral Logistik bertugas menentukan mode transportasi yang akan dipakai untuk proses pengiriman, membuat rancangan organisasi logistik, menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik, melakukan pemantauan dan pengawasan operasional, serta manajemen armada dan pemeliharaan kendaraan.

Isu mengenai krisis kepemimpinan sering menjadi perbincangan. Dikatakan bahwa sulit untuk menemukan kader pemimpin yang baik di berbagai tingkatan. Di era modern ini, banyak individu cenderung mementingkan diri sendiri atau kurang peduli terhadap kepentingan lingkungan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Menyikapi kecenderungan krisis kepemimpinan ini, sangat penting bagi pemimpin untuk menjalankan perannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Pemimpin seharusnya dapat memenuhi peranan sebagai seorang pemimpin diantaranya peran antar pribadi, peran pembangkit semangat, dan peran pemberi informasi dari krisis kepemimpinan ini sering kali disebabkan oleh tidak efektifnya pemimpin dalam melaksanakan perannya. Selain itu, pemimpin juga harus bersedia mendengarkan masukan dari bawahan. Pemimpin yang efektif harus memiliki kredibilitas dan integritas, mampu bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya.

Namun, berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti pada PT Borneo Sentral Logistik Bidang Operasional masih terdapat karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut terlihat dari karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, terdapat karyawan yang menggunakan *smartphone* untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta rendahnya tingkat produktivitas dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai tentunya berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sub Bagian Bidang operasional PT Borneo

Sentral Logistik Karena kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang untuk mencapai tujuan organisasi. Terlihat dari pengamatan peneliti bahwa pimpinan di beberapa waktu tidak berada di kantor pada saat jam kerja sehingga itulah yang membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah dan realita yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Operasional Di PT Borneo Sentral Logistik”. Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa Manajer operasional PT Borneo Sentral Logistik belum menjalankan perannya secara maksimal hal ini terlihat dari Beberapa bukti menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam aspek kedisiplinan, seperti keterlambatan pegawai kembali dari jam istirahat, serta perilaku kerja yang tidak produktif, misalnya menggunakan *smartphone* untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hal ini juga diperparah oleh kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan, yang sering kali tidak berada di kantor pada waktu-waktu tertentu, serta tidak tegas dalam mengambil keputusan selain itu juga pemimpin di bagian operasional dirasa kurang maksimal dalam melakukan peran kepemimpinannya diantaranya yaitu peran antar pribadi, peran pembangkit semangat, dan peran memberi informasi dirasa masih kurang cukup maksimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kurangnya kinerja optimal pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga oleh lemahnya peran kepemimpinan yang seharusnya mampu membimbing, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya. Secara teoritis, pemimpin dituntut menjalankan peran interpersonal, peran pembangkit semangat, dan peran penyampai informasi secara konsisten. Namun pada kenyataannya, peran-peran tersebut belum dilaksanakan maksimal, terutama dalam hal pembinaan, pengawasan langsung, dan pemberian arahan kerja. Peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga sebagai teladan dan fasilitator yang mampu mempengaruhi perilaku dan semangat kerja bawahannya.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran kepemimpinan dijalankan di bidang operasional PT Borneo Sentral Logistik dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami secara menyeluruh hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana peran Manajer operasional dalam meningkatkan kinerja pegawai serta merumuskan langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2011:23), kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memberikan pengaruh kepada orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi, guna mencapai tujuan yang diinginkan pada situasi dan kondisi tertentu. Sementara itu, Sutrisno (2014:213) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas seseorang dalam menggerakkan orang lain melalui tindakan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi agar mereka melakukan sesuatu demi mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Feralda (2023:77), fungsi kepemimpinan adalah memastikan pegawai memahami tugas & target (pengarah), memberi dukungan, umpan balik, dan pelatihan (pembinaan), memantau kinerja dan ketepatan waktu (pengawasan), membangun komunikasi dua arah yang terbuka (komunikasi), pemimpin menunjukkan sikap kerja positif (keteladanan). Adapun gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu demokratis, otoriter, dan bebas menurut Rivai (2010).

Teori Kepemimpinan

Arifin (2012:25-39) dalam bukunya Dasar-Dasar Kepemimpinan, mengemukakan pendapat kepemimpinan adalah proses pengaruh yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Diantara berbagai teori mengenai lahirnya pemimpin ada tiga diantaranya yang paling menonjol yaitu :Teori Genetik, Teori Sosial, Teori Ekologi. Adapun peran kepemimpinan menurut Benjamin Bukit (2017:54-56) dibagi menjadi 3, yaitu: peran antar pribadi (*the vision role*), peran pembangkit semangat dan peran menyampaikan informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam organisasi menurut James M. Kouzes Dalam buku Buku yang paling terkenal adalah "*The Leadership Challenge*" antara lain: memberikan visi dan misi, membangun dan mengembangkan tim, mengelola konflik, memberikan motivasi dan inspirasi, mengambil keputusan yang tepat, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan mengadakan perubahan.

Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) yang menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut mangkunegara (2016:67) yaitu: Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi. Sedangkan Indikator kinerja menurut Handoko (2011: 135) antara lain: mutu kualitas kerja, kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), ketepatan waktu (*time management*), efektivitas penggunaan sumber daya, mandiri (kemampuan bekerja tanpa pengawasan), dan berkomitmen (loyalitas dan dedikasi).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Menurut Sugiyono (2017:03) Pendekatan penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia . Pada penelitian ini penulis membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terperinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Jenis penelitian ini adalah penelitian fenomenologi. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai bidang operasional pada PT Borneo Sentral Logistik. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber, sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data skunder menurut Sugiyono (2017:193). Data primer dalam penelitian ini adalah melalui observasi (pengamatan langsung di tempat lokasi) dan wawancara (menanyakan langsung secara spesifik) pada beberapa pegawai bagian operasional di PT Borneo Sentral Logistik, sedangkan data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari buku, bahan pustaka, penulisan terdahulu dan media internet. Variabel dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Operasional di PT Borneo Sentral Logistik. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tentang peran kepemimpinan dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Borneo Sentral Logistik merupakan salah satu anak perusahaan dari perusahaan utama yaitu PT Torindo Utama Jaya yang di berdiri sejak tahun 2016 di Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. PT Borneo Sentral Logistik didirikan untuk memberikan solusi bagi perusahaan yang menghadapi tantangan dalam hal transportasi barang dalam jumlah besar. Dengan pengalaman dan komitmen terhadap keamanan barang, PT Borneo Sentral Logistik memastikan setiap pengiriman mencapai pelanggan dengan aman dan tepat waktu. Fokus

utama perusahaan adalah di bidang logistik, khususnya dalam pengangkutan barang dalam jumlah besar hingga mencapai ribuan ton.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Rofik (Staf Operasional) dan bapak Musleh (Staf Pengiriman) didapatkan informasi sebagai berikut:

- (1) **Peran kepemimpinan mengenai peran antar pribadi:** Peran kepemimpinan yang bersifat antar pribadi belum di jalankan dengan maksimal sehingga perlu mendapatkan perhatian untuk menjadikan pertimbangan ke depan sebagai langkah evaluasi peran antar pribadi.
- (2) **Peran kepemimpinan sebagai Pembangkit Semangat:** Peran kepemimpinan sebagai pembangkit semangat belum sepenuhnya dijalankan secara maksimal oleh Manajer Operasional. Para staf merasa kurang mendapatkan motivasi, baik dalam bentuk pujian, dukungan moral, maupun penghargaan atas kinerja mereka. Padahal, bentuk apresiasi sederhana sangat dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas tim.
- (3) **Peran kepemimpinan menyampaikan informasi:** Manajer Operasional PT Borneo Sentral Logistik belum sepenuhnya menjalankan dengan baik dalam memberikan informasi kepada bawahannya sehingga informasi yang didapatkan terkadang tidak akurat, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pimpinan dan bawahan. Sebagai seorang *informational role*, pemimpin dapat menyampaikan informasi yang akurat agar terciptanya komunikasi yang jelas dan mencegah *miskomunikasi* di lingkungan kerjanya.

Selain pemaparan diatas, penelitian ini juga membahas peran kepemimpinan pada pegawai bidang operasional di PT Borneo Sentral Logistik dan peran kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh Manajer Operasional dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang Operasional Di PT Borneo Sentral Logistik.

Peran Kepemimpinan Pada Pegawai Bidang Operasional Di PT Borneo Sentral Logistik

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari observasi dan wawancara dengan informan di PT Borneo Sentral Logistik, terutama pada bagian operasional, ditemukan bahwa Peran kepemimpinan pada bidang operasional masih belum terjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari lemahnya penerapan peran kepemimpinan menurut Benjamin Bukit (2017), yaitu: peran antar pribadi, peran pembangkit semangat, dan peran pemberi informasi. Contoh nyata di lapangan yang mencerminkan kurang optimalnya peran kepemimpinan ini terjadi pada kasus keterlambatan pegawai kembali dari jam istirahat.

Manajer operasional seharusnya dapat menjalankan peran antar pribadi sebagai teladan dengan menunjukkan sikap disiplin dan ketegasan terhadap waktu kerja. Namun kenyataannya, manajer juga beberapa kali tidak berada di tempat saat jam kerja, sehingga menurunkan tingkat kedisiplinan timnya. Selain itu, dalam konteks peran pembangkit semangat, masih minim bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai, baik berupa pujian lisan, insentif, maupun penghargaan lainnya.

Kemudian dalam peran sebagai pemberi informasi, sering ditemukan adanya kesenjangan informasi antara pimpinan dan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa manajer belum optimal dalam menyampaikan informasi secara cepat, jelas, dan menyeluruh kepada timnya, yang seharusnya menjadi peran penting pemimpin dalam menciptakan koordinasi yang efektif.

Peran Kepemimpinan Yang Perlu Dilakukan Oleh Manajer Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Operasional Di PT Borneo Sentral Logistik

Untuk peran kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer operasional dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang operasional di PT Borneo Sentral Logistik adalah dengan melakukan peran kepemimpinan secara nyata. Berdasarkan teori yang penulis dapat ada tiga peran kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Benjamin Bukit (2017:54-56) untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

- (1) **Peran Interpersonal (Hubungan Antar pribadi):** Supaya tidak terjadi lagi keterlambatan ketika kembali pada saat jam istirahat selesai dan tidak ada lagi karyawan yang menggunakan *smartphone* untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja sebaiknya Pemimpin harus hadir secara langsung dalam lingkungan kerja untuk menjalin komunikasi yang baik, serta, memberi contoh dalam hal kedisiplinan waktu. Serta supaya meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pegawai pemimpin juga perlu membangun hubungan emosional positif guna meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pegawai karena jika pegawai memiliki tingkat loyalitas tinggi maka berpengaruh besar terhadap kinerjanya yang akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja pegawai tersebut.
- (2) **Peran Pembangkit Semangat:** Supaya pegawai merasa lebih di hargai dan di dukung secara emosional sebaiknya Manajer PT Borneo Sentral Logistik memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan cukup optimal seperti motivasi secara verbal (melalui *briefing* harian atau mingguan) maupun non- verbal (melalui pemberian penghargaan atau apresiasi berupa ucapan), maka semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga penghargaan simbolis seperti pengakuan atas pencapaian kerja.
- (3) **Peran Penyampai Informasi:** Supaya tidak terjadi kesalahan dalam pemberian informasi mengenai perintah tugas sebaiknya di sampaikan dengan jelas dan tegas lalu di konfirmasi ulang kepada yang menerima tugas tersebut selain itu juga, pemimpin harus berperan sebagai penyebar informasi penting terkait kebijakan kerja, serta pemberian informasi mengenai prosedur keselamatan kerja. Serta supaya informasi penting tidak terlewat atau terabaikan sebaiknya menggunakan pemanfaatan media komunikasi seperti *briefing* harian atau papan informasi internal cukup di sarankan agar informasi yang di sampaikan lebih efektif.

Dengan melakukan penerapan 3 hal seperti yang dikemukakan di atas, diharapkan peran kepemimpinan pada bagian operasional PT Borneo Sentral Logistik akan lebih optimal dari pada sebelumnya sehingga kinerja pegawai diharapkan dapat mengalami peningkatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Operasional PT Borneo Sentral Logistik" dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Peran kepemimpinan pada pegawai bidang operasional di PT Borneo Sentral Logistik belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pelanggaran kedisiplinan waktu oleh pegawai, kurangnya motivasi kerja akibat minimnya apresiasi dari atasan, serta hambatan komunikasi terkait informasi yaitu penyampaian informasi mengenai pemberian perintah tugas yang tidak dilakukan secara jelas dan tegas. Akibatnya adalah terjadinya penurunan efektivitas dan kinerja pegawai secara umum.
- (2) Untuk memecahkan permasalahan tersebut Manajer Operasional pada PT Borneo Sentral Logistik perlu menerapkan tiga peran kepemimpinan sebagai berikut:
Peran *Interpersonal* (hubungan antar pribadi), pemimpin harus hadir secara langsung dalam lingkungan kerja untuk menjalin komunikasi yang baik, memberi contoh dalam hal kedisiplinan waktu.

Peran Pembangkit Semangat, dengan memberikan motivasi secara verbal (melalui *briefing* harian atau mingguan) maupun non-verbal (melalui pemberian penghargaan atau apresiasi).

Peran Pemberi Informasi, pemimpin harus berperan sebagai penyebar informasi penting terkait kebijakan kerja, prosedur keselamatan, dan pemberian informasi mengenai perintah tugas secara jelas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran berikut untuk diterapkan di PT Borneo Sentral Logistik:

- (1) Sebaiknya manajer operasional lebih mengoptimalkan peran antar pribadi dan peran sebagai pemberi informasi. Peran antar pribadi dapat diwujudkan melalui kehadiran aktif manajer di lingkungan kerja secara konsisten, tidak hanya pada awal jam kerja, tetapi juga setelah istirahat dan menjelang akhir jam kerja. Kehadiran fisik ini penting untuk menunjukkan tanggung jawab, menjadi teladan kedisiplinan, serta memperkuat interaksi dengan bawahan. Selain itu, sebagai pemberi informasi, manajer perlu menyampaikan instruksi dan kebijakan secara jelas, sistematis, dan tepat waktu, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini akan meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja tim. Manajemen juga disarankan membentuk media komunikasi internal seperti papan pengumuman digital, grup diskusi kerja, atau *briefing* rutin yang dapat digunakan sebagai sarana penyebaran informasi dan dialog terbuka antara atasan dan bawahan.
- (2) Sebaiknya manajer operasional lebih mengaktifkan peran kepemimpinan sebagai pembangkit semangat. Peran ini dapat dimulai dengan melakukan pendekatan secara personal kepada pegawai, untuk memahami tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Pemimpin juga perlu memberikan motivasi secara berkala melalui diskusi ringan, atau penguatan positif yang disampaikan secara langsung maupun melalui media internal perusahaan. Selain itu, apresiasi terhadap kinerja pegawai hendaknya dilakukan tidak hanya dalam bentuk insentif material, tetapi juga dalam bentuk penghargaan simbolik seperti pengakuan publik, sertifikat pegawai teladan, atau promosi internal berdasarkan prestasi. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan role model bagi pegawai lainnya. Manajer juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan saling menghargai, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk terlibat aktif dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin., 2012. Teori Mengenai Lahirnya Pemimpin. Dalam Bukunya Dasar Dasar Kepemimpinan. Bandung. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya
- Bukit, Benjamin., 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Zair Publishing.
- Feralda, A. A., & Aryati, A. S., 2023. *Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Tenaga Kerja*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 6(2), 77–89.
- Handoko, T. Hani., 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anawar Prabu., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : UPP STIM

- Rivai., 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV Alfabet.
- Sutrisno, Edy., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit Kencana Media Group.