



Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Rifky Jaya Pacet

¹Nenden Sri Nurjanah, ²Amilia Tresnawati
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: ¹nenden10121037@digitechuniversity.ac.id*,
²amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id.

Article History:

Diajukan: 14 Juni 2025; Direvisi: 4 Agustus 2025; Accepted: 4 April 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Rifky Jaya, sebuah perusahaan produksi tahu. Hasil observasi menunjukkan kepemimpinan belum optimal dalam memberikan arahan dan motivasi, serta budaya organisasi belum terbentuk secara sistematis. Melalui pendekatan kualitatif, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan fleksibel yang diterapkan owner—menggabungkan pendekatan otokratis, demokratis, dan transformasional—berhasil meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Sementara itu, nilai-nilai budaya kerja seperti kejujuran, disiplin waktu, dan kerja sama tim membentuk lingkungan kerja yang positif. Sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan loyalitas serta kualitas kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan adaptif dan budaya organisasi yang kuat sebagai fondasi keberhasilan perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership and organizational culture in improving employee performance at CV Rifky Jaya, a tofu production company. Observations revealed that leadership was not yet optimal in providing direction and motivation, and the organizational culture had not been systematically established. Using a qualitative approach, the study found that the owner's flexible leadership style combining autocratic, democratic, and transformational approaches effectively improved employee discipline and responsibility. Meanwhile, core work values such as honesty, punctuality, and teamwork fostered a positive work environment. The synergy between leadership and organizational culture created a productive atmosphere and enhanced employee loyalty and performance quality. These findings affirm the importance of adaptive leadership and a strong organizational culture as foundational elements for business success.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu, termasuk di sektor industri CV Rifky Jaya (Pabrik Tahu). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi tahu, CV Rifky Jaya menyadari pentingnya menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan dan budaya

organisasi merupakan faktor krusial yang berperan dalam mendorong efisiensi kerja, meningkatkan motivasi, serta menciptakan kepuasan bagi karyawan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja (Mochklas, 2020)

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, serta dilakukan secara sah tanpa melanggar hukum dan tetap sejalan dengan norma serta etika yang berlaku. Selain itu, kinerja mencerminkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program, kebijakan, atau aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan, target, visi, dan misi organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Kinerja karyawan sendiri menggambarkan bagaimana individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, serta menunjukkan sikap dan perilakunya di lingkungan kerja. Kinerja yang optimal tidak semata-mata bergantung pada keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk efektivitas kepemimpinan dan penerapan budaya organisasi yang positif. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena belum sepenuhnya menyadari betapa krusialnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang terstruktur dalam mendorong produktivitas kerja. .

Kepemimpinan dalam konteks organisasi merujuk pada kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh individu yang memegang peran sebagai pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi perilaku bawahan maupun anggota timnya agar bertindak secara positif dan konstruktif. Melalui pengaruh tersebut, seorang pemimpin dapat mendorong terciptanya kontribusi nyata dari setiap individu dalam mencapai visi, misi, serta tujuan strategis organisasi. Secara umum, kepemimpinan mencakup kapasitas seseorang dalam mengarahkan individu atau kelompok untuk bergerak ke arah yang diinginkan organisasi. Kemampuan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek sosial, emosional, dan psikologis, yang semuanya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti nilai-nilai pribadi dan karakter, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan mencerminkan keunikan seorang pemimpin dalam memimpin, yang terbentuk dari kombinasi karakter pribadi, pola komunikasi, pengalaman hidup, serta dinamika yang berkembang dalam lingkungan organisasional. Gaya ini bisa berbeda-beda antara satu pemimpin dengan yang lain, namun pada dasarnya berpengaruh besar terhadap semangat, loyalitas, dan kinerja tim. Kepemimpinan yang efektif menjadi pilar penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif. Dalam dunia kerja modern yang penuh tantangan, pemimpin dituntut tidak hanya mampu mengambil keputusan yang tepat, tetapi juga terus berupaya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara yang efisien dan terukur.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang diterapkan juga berperan sebagai dasar utama dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat dan dijadikan pedoman dalam suatu organisasi maupun dalam aktivitas sehari-hari, yang terbentuk melalui nilai-nilai budaya yang telah diciptakan dan dikembangkan secara bersama-sama. . Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman, yang kemudian membentuk cara individu menafsirkan situasi dan menghasilkan perilaku sosial. Dengan budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, keterbukaan dan inovasi karyawan di CV Rifky Jaya akan merasa lebih terlibat, memiliki komitmen tinggi terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

CV Rifky Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tahu, di mana aspek kecepatan produksi dan kualitas hasil menjadi faktor yang sangat krusial dalam menjaga daya saing di pasar. Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, perusahaan ini masih menghadapi sejumlah permasalahan internal yang cukup mendasar. Salah satu isu utama adalah belum optimalnya peran kepemimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada karyawan. Minimnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan berdampak pada lemahnya

apresiasi terhadap kontribusi individu, serta munculnya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja.

Di samping itu, budaya organisasi di CV Rifky Jaya belum terbentuk secara sistematis. Hal ini tercermin dari belum adanya visi, misi, yang tertulis yang akan dijadikan acuan kerja bersama serta tim yang solid, dan minimnya karyawan dalam memberikan inovasi. Akibatnya, lingkungan kerja yang seharusnya mendukung kolaborasi dan produktivitas justru belum tercipta secara optimal. Karyawan cenderung bekerja secara individual, tanpa panduan budaya organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan kinerja perusahaan dalam jangka panjang, khususnya di tengah persaingan industri tahu yang semakin kompetitif. Tanpa adanya kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang terarah, perusahaan berisiko mengalami penurunan semangat kerja, rendahnya loyalitas, serta menurunnya produktivitas karyawan (Habudin, 2020)

Oleh sebab itu, diperlukan analisis yang mendalam terkait peran kepemimpinan serta pentingnya pembentukan budaya organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi riil di lapangan, serta menjadi pijakan dalam merancang strategi manajerial yang lebih efektif dan tepat sasaran. Melalui penguatan pada dimensi kepemimpinan dan nilai-nilai budaya organisasi, diharapkan CV Rifky Jaya mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, produktif, dan berkelanjutan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dari itu rumusan masalah dan tujuan yang didapatkan, sebagai berikut:

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV.Rifky Jaya berdampak pada kinerja karyawan?
2. Bagaimana budaya organisasi di CV.Rifky Jaya berkontribusi dalam membentuk perilaku kinerja karyawan?
3. Bagaimana sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja optimal pada karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV.Rifky Jaya
2. Menganalisis kontribusi budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja karyawan di CV.Rifky Jaya
3. Menjelaskan bagaimana sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

TINJAUAN PUSTAKA KEPEMIMPINAN

Menurut Hutahean Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan bukan sekedar posisi atau jabatan, melainkan seni dalam mengajak orang lain untuk bergerak menuju visi yang lebih besar. Ini melibatkan keterampilan komunikasi yang efektif, empati, serta kemampuan mengambil keputusan secara bijaksana. Seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses yang ditempuh untuk mencapainya. Kepemimpinan mendorong perubahan dan perilaku individualistis dan egosentris menjadi perilaku yang lebih kooperatif dan organisasional. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara atau pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan membimbing anggotanya. Setiap gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin merancang dan menjalankan rencana serta strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan tetap

mempertimbangkan harapan para pemangku kepentingan serta menjaga kesejahteraan dan keselamatan anggota tim . (Hutahaean, 2019)

Adapun beberapa indikator Gaya Kepemimpinan menurut Jenny Nancy Kaligis, yaitu :

- 1) Kepemimpinan Otokratis: Pemimpin memegang kendali penuh, mengambil semua keputusan sendiri, dan bawahan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong partisipasi, dan menghargai pendapat tim.
- 3) Kepemimpinan Birokratis: Pemimpin menjalankan organisasi berdasarkan aturan formal, struktur hierarki, dan prosedur yang ketat.
- 4) Kepemimpinan Karismatik: Pemimpin memengaruhi pengikut melalui pesona pribadi, visi yang kuat, dan keyakinan tinggi.
- 5) Kepemimpinan Situasional: Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi, kemampuan, dan kesiapan tim.
- 6) Kepemimpinan Inovatif: Pemimpin mendorong ide-ide baru, mengambil risiko, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.
- 7) Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin menginspirasi perubahan, memotivasi tim, dan mengembangkan potensi setiap anggota.
- 8) Kepemimpinan Transaksional: Pemimpin memotivasi bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman berdasarkan pencapaian target.
- 9) Kepemimpinan Partisipatif: Pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan (Kaligis, 2021)

BUDAYA ORGANISASI

Budaya menurut chairul furqon yaitu dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar yang muncul, dibentuk, atau disesuaikan oleh sekelompok individu melalui proses belajar dalam rangka menghadapi tantangan dari luar dan menjaga kestabilan dari dalam. Pola ini telah berlangsung dalam jangka waktu tertentu hingga dianggap sah dan dijadikan pedoman bagi anggota baru mengenai cara berpikir, merasakan, serta bertindak dalam menghadapi situasi yang ada.

Dalam konteks organisasi, terdapat dua pendekatan dalam memahaminya: pendekatan objektif yang melihat organisasi sebagai suatu struktur yang sistematis, dan pendekatan subjektif yang menekankan organisasi sebagai proses dalam mengatur perilaku anggotanya. Budaya organisasi sendiri dipahami sebagai persepsi kolektif yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, yang menciptakan sistem makna bersama yang diterima dan dijalankan secara konsisten.

Secara umum, budaya organisasi merujuk pada sistem nilai dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, mengingat perusahaan beroperasi dalam bentuk organisasi yang terbentuk dari kolaborasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Chairul Furkon menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, dan norma yang disepakati bersama oleh para anggotanya, yang berfungsi sebagai panduan dalam bertindak dan berpikir demi tercapainya tujuan organisasi. (Furqon, 2022)

Adapun indikator Budaya Organisasi, diantaranya:

- 1) Nilai-Nilai Inti: Prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam setiap keputusan dan tindakan organisasi.
- 2) Norma-Norma Sosial: Aturan tidak tertulis yang mengatur interaksi dan perilaku sehari-hari anggota organisasi.
- 3) Artefak dan Simbol: Representasi visual seperti logo, desain kantor, dan dokumen kebijakan yang mencerminkan budaya organisasi.
- 4) Ritus dan Ritual: Kegiatan simbolis rutin yang memperkuat nilai, norma, dan identitas kolektif dalam organisasi.
- 5) Elemen Idealistik: Asumsi dan ideologi mendalam yang bersifat tersembunyi dan dinyatakan secara formal dalam visi dan misi.

- 6) Elemen Behavioral: Perilaku yang tampak dan dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari anggota organisasi, termasuk simbol visual dan cara berkomunikasi. (Amos Rudi, 2024)

KINERJA KARYAWAN

Menurut hartini Kinerja Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris "*to perform*", yang memiliki makna melakukan, melaksanakan, menjalankan, memenuhi kewajiban, menyelesaikan tanggung jawab, serta melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapan. Kinerja juga diartikan sebagai "*performance*", yang berarti unjuk kerja atau hasil kerja. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh seseorang, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja juga mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar, aturan, serta etika yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja merupakan bentuk pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai secara individu maupun tim, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Hasil kerja tersebut harus dilakukan secara legal, sesuai prosedur, dan tetap mengacu pada norma serta nilai moral yang berlaku secara umum. Setiap karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan kerja yang berbeda-beda, sehingga kinerja bersifat individual, tergantung pada seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*): Tingkat kecermatan dan ketepatan hasil kerja dalam memenuhi standar serta sasaran yang telah ditentukan.
- 2) Kuantitas (*Quantity*): Banyaknya hasil atau output pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan serta kebutuhan operasional lainnya.
- 4) Efisiensi Biaya (*Cost Effectiveness*): Penggunaan sumber daya secara hemat dan optimal untuk menghasilkan kinerja maksimal dengan pemborosan seminimal mungkin.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*): Tingkat kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara mandiri tanpa harus selalu diawasi secara langsung.
- 6) Dampak interpersonal (*Interpersonal Impact*): Kapasitas dalam membangun dan menjaga interaksi kerja yang harmonis, profesional, serta produktif dengan rekan kerja atau pihak lain di lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menekankan pada pemahaman fenomena secara mendalam di lingkungan alami (Abdussamad, 2019). Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan analisis secara mendalam, di mana suatu permasalahan ditelaah secara terfokus dan detail. Pendekatan ini berangkat dari keyakinan bahwa setiap isu memiliki keunikan tersendiri yang membedakannya dari permasalahan lain. Metode ini berlandaskan paradigma naturalistik dan teori-teori seperti fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dalam konteks tertentu. Proses analisis dilakukan dengan memperhatikan latar belakang, pengalaman, serta sudut pandang subjek yang diteliti secara utuh dan menyeluruh.

1) Observasi

Menurut Sugiyono, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang didasarkan pada pengamatan terhadap fakta nyata di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara langsung dari objek yang diamati, baik secara visual maupun melalui alat bantu.

Jenis-Jenis Observasi:

- a) Observasi Partisipatif: Peneliti ikut terlibat langsung dalam aktivitas responden untuk memahami situasi secara mendalam.
- b) Observasi Terus Terang atau Tersamar: Peneliti dapat mengungkapkan identitasnya (terus terang) atau menyamarkannya (tersamar), tergantung pada kondisi dan sensitivitas data yang dibutuhkan.

- c) Observasi Tak Terstruktur: Digunakan dalam penelitian kualitatif ketika fokus observasi belum sepenuhnya jelas. Peneliti melakukan pengamatan secara fleksibel sesuai dengan dinamika di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi terstruktur, di mana peneliti menjelaskan secara terbuka kepada pihak yang diamati bahwa kegiatan yang dilakukan merupakan bagian dari proses penelitian, karena objek dan fokus penelitian sudah ditentukan sebelumnya.

2) Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif bertujuan untuk memperoleh data yang mendalam dan bermakna. Salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, yaitu proses interaksi antara peneliti dan informan melalui tanya jawab untuk menggali informasi secara langsung. Teknik ini efektif digunakan baik untuk studi pendahuluan maupun untuk memperoleh pemahaman mendalam terkait topik penelitian. (SUGIYONO, 2019)

Jenis-Jenis Wawancara:

- a) Wawancara Terstruktur : Digunakan saat peneliti telah mengetahui informasi yang ingin diperoleh. Pertanyaan disusun secara sistematis dan diajukan secara seragam kepada semua responden. Jawaban pun dicatat dengan cermat, sehingga hasil wawancara dapat lebih mudah dianalisis dan dibandingkan.
- b) Wawancara Semi Terstruktur: Lebih fleksibel dibandingkan wawancara terstruktur. Peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan pokok, namun tetap memberi ruang bagi informan untuk mengembangkan jawabannya. Tujuannya adalah menggali informasi secara terbuka dan lebih dalam.
- c) Wawancara Tak Terstruktur: Bersifat bebas dan tidak menggunakan daftar pertanyaan yang kaku. Peneliti hanya berpegang pada poin-poin utama dan membiarkan alur percakapan berkembang secara alami. Wawancara ini cocok digunakan dalam tahap eksplorasi awal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, karena telah mengetahui topik dan informasi yang ingin digali. Pertanyaan disusun secara tertulis dan diajukan kepada informan, yaitu 1 orang owner dan 4 orang karyawan CV Rifky Jaya. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Teknik wawancara terstruktur digunakan karena peneliti telah menentukan jenis informasi yang dibutuhkan dan menyiapkan pertanyaan sebelumnya.

3) Triangulasi Data

Triangulasi merupakan teknik dalam pengumpulan data kualitatif yang digunakan untuk memeriksa validitas atau keabsahan data dengan menggabungkan berbagai teknik dan sumber. Dengan triangulasi, peneliti tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga melakukan verifikasi atas data tersebut untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar, kredibel, dan konsisten. Salah satu bentuk triangulasi adalah triangulasi teknik, yaitu penerapan berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menggali informasi dari sumber yang sama.

Jenis-Jenis Triangulasi:

- a) Triangulasi Sumber Data: Dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, misalnya hasil wawancara dibandingkan dengan hasil observasi atau dokumen yang relevan. Hal ini membantu memastikan kebenaran data dari sudut pandang yang berbeda.
- b) Triangulasi Teori: Menggunakan lebih dari satu teori atau perspektif ilmiah dalam menganalisis data. Tujuannya agar pemahaman terhadap fenomena lebih luas dan mendalam, serta tidak bias hanya dari satu sudut pandang teoritis.
- c) Triangulasi Peneliti: Melibatkan lebih dari satu peneliti dalam proses pengumpulan atau analisis data. Perbedaan pendekatan dan interpretasi antar peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih objektif dan memperkaya hasil penelitian.

- d) Triangulasi Metode: Menerapkan lebih dari satu metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang sama. Misalnya, topik yang sama diamati melalui wawancara dan juga melalui observasi langsung, kemudian dibandingkan hasilnya untuk menguji konsistensi.
- e) Triangulasi Waktu: Digunakan untuk mengamati apakah data tetap konsisten jika dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Mengingat perilaku manusia dapat berubah, pengamatan dilakukan secara berulang di waktu yang berlainan, baik pagi, siang, malam, atau di hari yang berbeda.

Melalui penerapan triangulasi, peneliti dapat memperoleh data yang lebih valid dan terpercaya, serta menghasilkan temuan yang lebih kuat dan komprehensif dalam penelitian kualitatif. Analisis dilakukan secara mendalam untuk memahami karakteristik unik dari setiap permasalahan. lam rangka memastikan validitas data, penelitian ini menerapkan beberapa bentuk triangulasi, yakni triangulasi sumber yang melibatkan berbagai informan, triangulasi teknik dengan memadukan metode wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, serta triangulasi waktu yang dilakukan dengan memverifikasi data pada waktu yang berbeda untuk memperoleh data yang stabil dan konsisten. (Sapto Haryoko, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di CV Rifky Jaya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta mampu beradaptasi. Pemilik perusahaan memperlihatkan kepemimpinan yang luwes dengan menerapkan kombinasi berbagai gaya sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang ada. Dalam kondisi tertentu yang membutuhkan keputusan cepat, diterapkan gaya kepemimpinan otokratis untuk menjaga kelancaran operasional. Sementara itu, dalam situasi lain, pemilik lebih banyak menggunakan pendekatan yang bersifat demokratis dan partisipatif. Ia memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan dan pendapat, yang pada akhirnya membentuk suasana kerja yang terbuka serta mendorong rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tidak hanya itu, pendekatan kepemimpinan di CV Rifky Jaya juga terlihat dari penerapan gaya birokrasi yang tidak kaku. Owner memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri, selama tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara kebebasan bertindak dan keteraturan sistem kerja. Di sisi lain, gaya karismatik dan transformasional terlihat dari bagaimana owner menginspirasi karyawan melalui keteladanan, komunikasi yang membangun, dan visi jangka panjang. Semangat kerja yang tinggi tumbuh dari dorongan moral dan kepemimpinan yang tegas namun tetap manusiawi. Gaya kepemimpinan transaksional dan inovatif juga tampak dalam bentuk pemberian bonus atas pencapaian target, serta dorongan untuk terus berinovasi dalam pekerjaan sehari-hari.

Penerapan berbagai gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya yang mutlak dominan, tetapi justru kombinasi yang adaptif dan kontekstual menjadi kekuatan utama dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan UMKM seperti CV Rifky Jaya. Komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan motivasi menjadi fondasi dalam menjaga stabilitas serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Budaya organisasi di CV Rifky Jaya berkembang secara alami dan kuat meskipun belum diformalkan secara tertulis. Nilai-nilai inti seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan rasa saling menghormati sudah tertanam dalam keseharian karyawan dan menjadi panduan dalam berperilaku. Budaya ini diperkuat oleh norma-norma sosial seperti kebiasaan saling membantu dan komunikasi informal yang terbuka, yang menciptakan iklim kerja yang ramah dan saling mendukung. Meskipun perusahaan belum memiliki simbol-simbol visual seperti logo resmi atau seragam, baik owner maupun karyawan menyadari pentingnya identitas visual tersebut sebagai bagian dari penguatan citra dan profesionalisme perusahaan ke depannya.

Elemen budaya organisasi lainnya, seperti ritus dan kebiasaan bersama, juga turut membentuk kekuatan internal perusahaan. Kegiatan spontan seperti pengarahan dari owner atau makan bersama menjadi momen yang memperkuat kebersamaan dan komunikasi antaranggota organisasi. Elemen idealistik yang mencerminkan nilai dan tujuan perusahaan juga disampaikan secara langsung oleh owner dan berhasil diinternalisasi oleh karyawan, meskipun belum terdokumentasi secara resmi dalam bentuk visi dan misi tertulis. Keselarasan antara nilai yang dijunjung owner dan perilaku nyata karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi telah tertanam secara kuat dalam praktik kerja sehari-hari.

Sementara itu, kinerja karyawan di CV Rifky Jaya berjalan selaras dengan ekspektasi perusahaan, mencerminkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab individu. Dari sisi kualitas, karyawan menunjukkan ketelitian dan tanggung jawab tinggi dalam memastikan mutu produksi tetap terjaga. Hal ini tidak lepas dari pengawasan owner yang konsisten serta adanya kesadaran kolektif bahwa kualitas produk mencerminkan reputasi perusahaan. Dari sisi kuantitas, target produksi dapat dicapai secara konsisten berkat ritme kerja yang teratur dan alur produksi yang sudah mapan. Disiplin waktu juga menjadi bagian penting dari kinerja, di mana keterlambatan diminimalisir melalui kebiasaan kerja yang terstruktur dan komunikasi yang baik.

Efektivitas biaya menjadi perhatian bersama. Karyawan terbiasa bekerja secara efisien, menggunakan sumber daya secara bijak untuk menghindari pemborosan. Budaya kerja hemat ini didukung oleh komunikasi yang terbuka antara owner dan karyawan dalam mengelola kebutuhan produksi. Dalam aspek pengawasan, pendekatan yang diterapkan lebih menekankan pada kepercayaan. Owner tidak melakukan pengawasan secara ketat, melainkan lebih kepada pemantauan hasil dan pemberian arahan bila diperlukan. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang nyaman namun tetap produktif.

Dampak interpersonal juga menjadi kekuatan tersendiri dalam menjaga stabilitas kinerja. Hubungan yang harmonis antara karyawan, serta interaksi yang baik dengan pelanggan, menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada hasil produksi, tetapi juga memperhatikan aspek hubungan sosial sebagai elemen penting dalam keberlangsungan usaha. Pelayanan yang ramah dan kerja sama antaranggota tim mendukung produktivitas internal dan memperkuat loyalitas pelanggan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan di CV Rifky Jaya merupakan hasil dari sinergi antara gaya kepemimpinan yang adaptif, budaya organisasi yang terbentuk secara kuat, dan perilaku kerja karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan. Ketiganya saling melengkapi dan menciptakan lingkungan kerja yang solid, harmonis, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Hal ini menjadi bukti bahwa pendekatan humanis dan komunikatif dalam memimpin serta membangun budaya kerja yang sehat dapat menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Gaya kepemimpinan fleksibel yang diterapkan owner (otokratis, demokratis, dan transformasional) mendorong karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan termotivasi dalam bekerja.
- 2) Budaya organisasi yang kuat dengan nilai kejujuran, disiplin, dan kerja sama, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- 3) Sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat rasa memiliki, dan menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Saran

- 1) Owner perlu merumuskan visi dan misi secara tertulis serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

- 2) Karyawan diharapkan menjaga disiplin, proaktif memberikan ide, dan mempertahankan komunikasi serta kerja sama yang baik.
- 3) Perusahaan disarankan mengembangkan identitas visual (logo, seragam) dan menyelenggarakan pelatihan serta kegiatan rutin untuk meningkatkan kompetensi dan kekompakan tim.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2019). *METODE PENELITIAN KUALITATTIF*. 11.
- Amos Rudi, A. Y. (2024). *BUDAYA ORGANISASI*. Padang: Luqman Hakim.
- Furqon, C. (2022). *Budaya Organisasi*. 2-3.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, 2.
- Hutahaean, W. S. (2019). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. 1.
- Kaligis, J. N. (2021). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: PT Arr Rad Pratama,.
- Mochklas, E. B. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, Evaluasi Kinerja SDM*.
- Sapto Haryoko, B. a. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. MAGELANG.
- SUGIYONO. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF* (Vol. 11). Sustainability (Switzerland).