

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : *Dominic Textile*

Alamat Perusahaan : Jl Avia no.189, Sidoarjo

No Tlp : 081330051633

Jenis Perusahaan : Industri Tekstil dan pakaian

Bidang Usaha : Menjual bahan kain

2. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi pemimpin pasar dalam penyediaan kain yang berkualitas tinggi dengan inovasi berkelanjutan yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Misi:

- Menyediakan kain yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif
- Mengutamakan kepuasan pelanggan melalui layanan terbaik
- Mendorong inovasi dalam desain dan teknologi tekstil.
- Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung pengembangan karir karyawan.

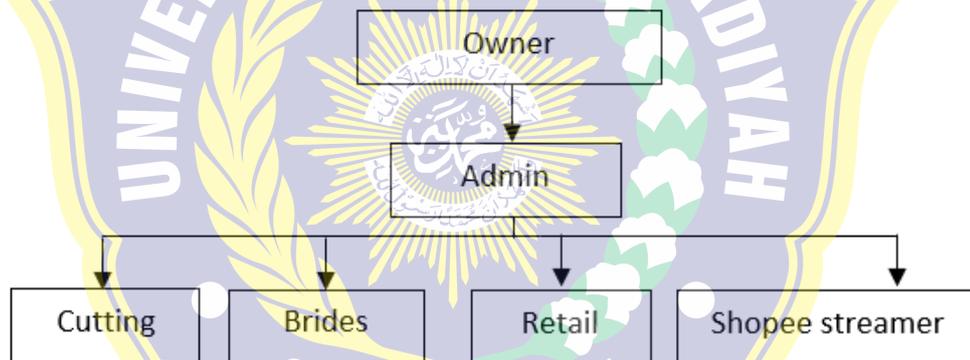
- Meningkatkan penetrasi pasar melalui strategi pemasaran yang efektif dan memperluas jaringan distribusi ke berbagai wilayah baru.

Dengan visi misi ini perusahaan diharapkan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan menjadi pilihan utama bagi konsumen dalam memenuhi kebutuhan mereka.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi yang digunakan oleh Dominic Textile untuk penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Dominic Textile



Sumber: Dominic Textile (2023)

4. Job Deskripsi

Adapun Job deskripsi atau tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian yang terdapat pada struktur organisasi adalah sebagai berikut:

b. Owner

Tugas dan tanggung jawab owner pada Dominic Textile Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan kebijakan bagi usaha *dominic textile*.
2. Memiliki tanggung jawab secara keseluruhan pada bagian yang berada di *dominic textile*.

c. Cutting

Tugas dan tanggung jawab divisi *cutting* pada Dominic Textile Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tugas seperti memotong bahan baku sesuai dengan pola yang ditentukan.
2. Memastikan bahan baku tidak terdapat cacat sehingga kualitas kain akan terjaga.

d. Admin

Tugas dan tanggung jawab divisi admin pada Dominic Textile Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan data produk.

2. Memastikan bahwa pesanan diterima, diproses, hingga dipersiapkan untuk pengiriman.
3. Bertugas dalam pelayanan pelanggan.
4. Berkomunikasi dengan divisi lain dalam dominic textile untuk memastikan koordinasi yang baik.

e. Retail

Tugas dan tanggung jawab divisi admin pada Dominic Textile Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab untuk menangani semua aspek penjualan kepada konsumen.
2. Melakukan dan memastikan pengelolaan berjalan dengan akurat.

f. *Brides*

Tugas dan tanggung jawab divisi *brides* pada Dominic Textile adalah sebagai berikut:

1. Bertugas dalam pemesanan khusus untuk produk brides.
2. Memastikan pesanan produk brides sesuai dengan yang dipesan.

g. *Shopee Streamer*

Tugas dan tanggung jawab divisi *shopee streamer* pada Dominic Textile adalah sebagai berikut:

1. Melakukan promosi produk secara langsung melalui *platform live e-commerce*.
2. Membuat interaksi secara *real time* kepada pelanggan.

3. Bertanggung jawab terhadap mendorong penjualan secara langsung.

B. Data Temuan Peneliti

1. Profil Informan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan sebagai perwakilan sebagai perwakilan dari karyawan dan juga struktural yang dimana para informan ini sudah dianggap peneliti untuk mewakili karena dapat dipercaya dan memahami tentang apa saja yang dibutuhkan oleh peneliti pada Dominic *Textile* Sidoarjo.

No	Nama	Inisial	Jenis kelamin	Usia	Jabatan
1	Miftah	M	Perempuan	22	Admin
2	Nadia	N	Perempuan	23	Brides
3	Rayhan	R	Laki – Laki	23	Cutting

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Pemilihan informan tersebut berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan dan hasil observasi secara langsung maupun tidak langsung. Dari ketiga informan tersebut memiliki kinerja yang lebih tinggi sehingga nantinya data yang diperoleh lebih kuat dan dapat disesuaikan dengan tujuan penelitian dan keberadaan karyawan yang memiliki peran penting dalam *Dominic Textile*.

a. Deskripsi Informan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan

Dari tiga orang informan yang terdiri dari informan berjenis kelamin laki-laki 1 informan dan berjenis kelamin perempuan 2 informan. Untuk status perkawinan dan memiliki keluarga yaitu 1 informan dan untuk 2 informan masih belum menikah.

Karakteristik informan seperti jenis kelamin dan status pernikahan penting dalam penelitian tentang peran gaya kepemimpinan milenial karena mereka mempengaruhi persepsi dan kebutuhan karyawan terhadap gaya kepemimpinan. Pria dan wanita, serta karyawan yang sudah menikah atau masih lajang, mungkin memiliki pandangan berbeda. Wanita dan karyawan yang sudah menikah sering lebih peduli dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, membutuhkan dukungan lebih dari pemimpin. Cara komunikasi juga bervariasi berdasarkan jenis kelamin dan status pernikahan, yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.

b. Deskripsi Informan Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga

Dari penelitian ini didapatkan bahwa jumlah keluarga informan yang memiliki anak 1 sebanyak 1 informan, dan jumlah informan yang belum memiliki anak sebanyak 2 informan.

Karakteristik informan berdasarkan jumlah anggota keluarga penting dalam penelitian tentang peran gaya kepemimpinan milenial karena mempengaruhi kebutuhan dan dukungan yang dibutuhkan karyawan. Karyawan dengan keluarga besar mungkin memiliki beban lebih banyak, memerlukan fleksibilitas lebih untuk mengelola tanggung jawab keluarga. Jumlah anggota keluarga juga dapat meningkatkan stres, sehingga kepemimpinan yang mendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang memberikan dukungan emosional dan praktis dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Memahami jumlah anggota keluarga membantu menyesuaikan gaya kepemimpinan milenial untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

c. Deskripsi Informan Berdasarkan Lama Kerja

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa 2 informan telah bekerja selama lebih dari 4 tahun dan 1 informan telah bekerja kurang dari 4 tahun.

Karakteristik informan berdasarkan lama bekerja penting dalam penelitian tentang peran gaya kepemimpinan milenial karena karyawan dengan lama bekerja yang berbeda memiliki kebutuhan dan respons

yang berbeda. Karyawan lama memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan, sehingga mereka mungkin membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan karyawan baru. Karyawan baru lebih mudah menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang fleksibel, sementara karyawan lama mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Memahami lama bekerja membantu menyesuaikan gaya kepemimpinan milenial untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada berbagai tahap karir, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan.

d. Deskripsi Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Di sisi status Pendidikan informan yang berijazah S1 sebanyak 1 informan dan informan yang berijazah SMA sebanyak 2 informan.

Karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan penting dalam penelitian tentang peran gaya kepemimpinan milenial karena tingkat pendidikan mempengaruhi kebutuhan pengembangan keterampilan, persepsi terhadap gaya kepemimpinan, komunikasi yang diharapkan, kepuasan kerja, harapan karir, dan penerimaan inovasi. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung mencari tantangan, menghargai pemimpin yang berbasis ide, dan lebih terbuka terhadap perubahan. Memahami faktor ini membantu menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan mereka.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berikut akan menguraikan mengenai pemaparan data yang sudah didapatkan dan sesuai dengan hasil wawancara dengan informan. selain itu data yang didapatkan juga berasal dari hasil observasi dan dokumentasi guna mengetahui bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Milenial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dominic *Textile* Sidoarjo

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka berikut ini disajikan data sesuai dengan variable yang diteliti, yaitu

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Milenial Pada Dominic Textile Sidoarjo

Penerapan gaya kepemimpinan milenial pada Dominic Textile Sidoarjo telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan beroperasi dan berinovasi. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kolaborasi, fleksibilitas, dan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dengan pendekatan yang lebih terbuka dan adaptif, kepemimpinan milenial tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis tetapi juga pada pengembangan individu dan kesejahteraan karyawan.

Pertanyaan mengenai pemimpin yang ada di Dominic Textile diberikan untuk menggali karakteristik, gaya kepemimpinan, dan dampak pemimpin tersebut terhadap kinerja dan budaya kerja perusahaan. Wawancara tersebut dilakukan pada tiga informan yang merupakan karyawan di Dominic Textile yang memberikan pernyataan sebagai berikut:

“....Pemimpin di Dominic Textile adalah seorang yang pekerja keras, ulet, tidak mengenal lelah, tidak mengenal waktu. Saat liburan, beliau tetap kerja. Beliau juga pantang menyerah dan terus mencari bagaimana agar perusahaan dapat terus berkembang.” (W1)

“....Pemimpin di Dominic Textile adalah sosok visioner yang selalu memiliki pandangan jauh ke depan dalam mengarahkan perusahaan. Beliau sangat inovatif dan selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tidak hanya fokus pada keuntungan, beliau juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memastikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.” (W2)

“....Pemimpin di Dominic Textile dikenal sebagai seorang yang sangat tegas dan disiplin. Beliau memiliki standar tinggi dalam setiap aspek pekerjaan dan selalu menuntut yang terbaik dari setiap anggota timnya. Meskipun keras, beliau sangat adil dan selalu menghargai kontribusi setiap karyawan. Beliau juga sangat komunikatif dan selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dari bawahan, memastikan bahwa setiap suara di perusahaan didengar dan dihargai.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan mengungkapkan bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah individu yang pekerja keras, ulet, dan tidak mengenal lelah, selalu berusaha agar perusahaan berkembang meskipun di hari libur. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile menunjukkan bahwa beliau adalah individu yang pekerja keras, ulet, dan tidak mengenal lelah, selalu berusaha agar perusahaan berkembang meskipun di hari libur. Beliau juga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendukung.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin Dominic Textile adalah seorang yang pekerja keras, dibuktikan dengan dedikasinya yang luar biasa terhadap perusahaan. Beliau tidak mengenal lelah dan selalu berusaha agar perusahaan berkembang, bahkan di hari libur. Informan 1 (W1) menyatakan bahwa pemimpin ini tidak hanya bekerja keras selama hari kerja, tetapi juga tetap bekerja saat liburan, menunjukkan komitmen tanpa henti untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, hasil observasi peneliti (CLO – VI, VII, VIII) mengonfirmasi bahwa pemimpin ini secara konsisten hadir di tempat kerja dan terlibat aktif dalam berbagai aspek operasional perusahaan. Karyawan juga mencatat bahwa pemimpin ini ulet dan pantang menyerah, selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketekunan ini terlihat dari upayanya dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi-strategi baru untuk mendorong pertumbuhan perusahaan. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendukung, pemimpin ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan

termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dedikasi dan kerja keras pemimpin ini berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis di Dominic Textile.

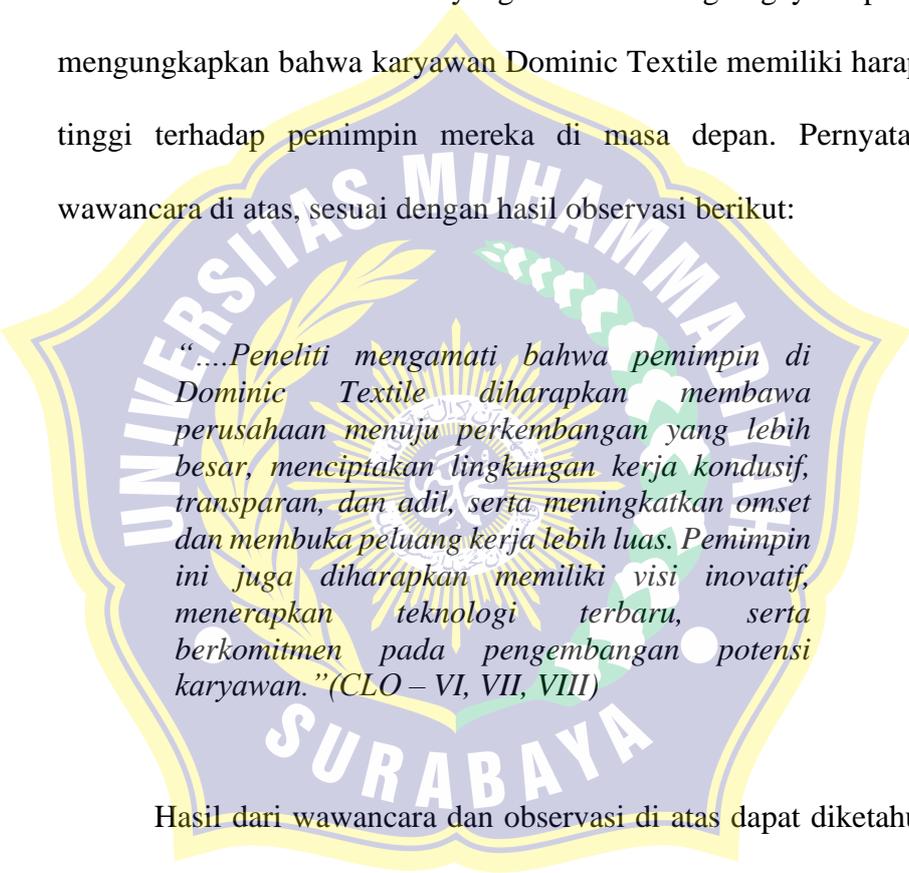
Selanjutnya, untuk mengidentifikasi harapan dan ekspektasi karyawan atau pemangku kepentingan lainnya mengenai karakteristik dan gaya kepemimpinan yang ideal bagi perusahaan, terdapat pertanyaan mengenai pemimpin seperti apa yang diharapkan untuk keberlangsungan Dominic Textile. Pertanyaan ini bertujuan untuk mengumpulkan masukan tentang kualitas-kualitas yang diinginkan dalam seorang pemimpin, seperti kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi tim, keterampilan dalam mengambil keputusan strategis, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, dan inovasi dalam operasional perusahaan. Berikut ini adalah pernyataan dari 3 informan:

“....Pemimpin di Dominic Textile kedepannya dapat membuat usaha lebih berkembang dan memiliki karyawan yang lebih banyak, yang mana ini nantinya akan memperbesar omset dan membuka peluang pekerjaan yang lebih luas bagi masyarakat.” (W1)

“....Saya berharap pemimpin di Dominic Textile adalah seseorang yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga setiap karyawan merasa termotivasi dan dihargai. Pemimpin yang baik juga harus transparan dalam komunikasi dan mampu mengambil keputusan yang adil serta bijaksana.” (W2)

“....Saya berharap pemimpin di Dominic Textile memiliki visi yang jelas dan inovatif untuk masa depan perusahaan, serta mampu mengimplementasikan teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pemimpin ini harus memiliki integritas tinggi dan komitmen untuk mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan diri.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan mengungkapkan bahwa karyawan Dominic Textile memiliki harapan yang tinggi terhadap pemimpin mereka di masa depan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:



“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile diharapkan membawa perusahaan menuju perkembangan yang lebih besar, menciptakan lingkungan kerja kondusif, transparan, dan adil, serta meningkatkan omset dan membuka peluang kerja lebih luas. Pemimpin ini juga diharapkan memiliki visi inovatif, menerapkan teknologi terbaru, serta berkomitmen pada pengembangan potensi karyawan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin Dominic Textile diharapkan membawa perusahaan menuju perkembangan yang lebih besar, dibuktikan dengan visi yang jelas dan komitmen terhadap inovasi. Informan 1 (W1) mengharapkan pemimpin masa depan mampu mengembangkan usaha sehingga memiliki karyawan lebih banyak, yang nantinya akan memperbesar omset dan membuka

peluang pekerjaan yang lebih luas bagi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang ideal harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang pertumbuhan dan memberdayakan lebih banyak individu dalam komunitas. Selain itu, menurut Informan 2 (W2), pemimpin diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, memastikan setiap karyawan merasa termotivasi dan dihargai. Ini berarti pemimpin harus memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, mampu berkomunikasi secara transparan, dan mengambil keputusan yang adil serta bijaksana. Informan 3 (W3) menyoroti pentingnya pemimpin yang inovatif dan memiliki visi jelas untuk masa depan perusahaan, serta mampu mengimplementasikan teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pemimpin ini juga harus berkomitmen pada pengembangan potensi karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan diri. Berdasarkan hasil observasi (CLO = VI, VII, VIII), pemimpin yang ideal harus mampu menyatukan visi strategis dengan pendekatan operasional yang inovatif, memastikan pertumbuhan berkelanjutan dan kesejahteraan seluruh tim. Kualitas-kualitas ini akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas tinggi dan kepuasan karyawan.

Untuk mencapai harapan-harapan ini, sangat penting bagi Dominic Textile untuk menghindari tipe pemimpin yang sulit diajak bekerja sama. Pemimpin yang sulit diajak bekerja sama dapat menghambat perkembangan perusahaan, menurunkan moral karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak produktif. Oleh karena itu, memahami karakteristik

pemimpin yang tidak diinginkan sama pentingnya dengan mengetahui kualitas yang diharapkan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam memilih atau mengembangkan pemimpin yang sesuai dengan budaya dan tujuan perusahaan. Pertanyaan selanjutnya mengenai pemimpin yang seperti apa yang sulit diajak kerja sama bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku dan sifat yang dapat merugikan kolaborasi dan kemajuan bersama di Dominic Textile. Hasil wawancara dari pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

“....Pemimpin yang tidak mendengar dan tidak menerima kritik dan saran dari orang sekitar. Tidak bisa diajak berdiskusi.” (W1)

“....Pemimpin yang sulit diajak kerja sama adalah yang otoriter dan hanya memaksakan kehendaknya tanpa mempertimbangkan pendapat dan ide dari tim. Pemimpin seperti ini cenderung menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan.” (W2)

“....Pemimpin yang tidak memiliki empati dan tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawan juga sulit diajak bekerja sama. Ketidakpedulian ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan, serta tingginya tingkat turnover dalam perusahaan.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menyoroti bahwa pemimpin yang sulit diajak kerjasama memiliki beberapa

karakteristik yang merugikan bagi lingkungan kerja. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin yang sulit diajak bekerja sama adalah mereka yang tidak mendengar atau menerima kritik, bersikap otoriter, dan tidak mempertimbangkan pendapat tim. Pemimpin tanpa empati dan yang tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawan juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan menurunkan motivasi serta produktivitas.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin yang sulit diajak bekerja sama di Dominic Textile memiliki beberapa karakteristik yang merugikan. Misalnya, pemimpin yang tidak mendengar atau menerima kritik dan saran dari orang sekitar. Hal ini terlihat dari penuturan Informan 1 (W1), yang menyatakan bahwa pemimpin yang tidak bisa diajak berdiskusi dan menolak masukan dari karyawan akan sulit menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Selain itu, menurut Informan 2 (W2), pemimpin yang otoriter dan hanya memaksakan kehendaknya tanpa mempertimbangkan pendapat dan ide dari tim cenderung menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan. Pemimpin seperti ini sering kali membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Lebih lanjut, Informan 3 (W3) menekankan bahwa pemimpin yang tidak memiliki empati dan tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawan juga sulit diajak bekerja sama. Ketidakpedulian ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan

produktivitas karyawan, serta tingginya tingkat turnover dalam perusahaan. Observasi yang dilakukan (CLO – VI, VII, VIII) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pemimpin yang tidak mendengarkan timnya, bersikap otoriter, dan kurang peduli terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan menghambat perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, Dominic Textile perlu menghindari tipe pemimpin ini untuk memastikan perkembangan dan kesejahteraan karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, mengenai bagaimana pemimpin Dominic Textile dalam melakukan pemecahan masalah adalah aspek penting yang perlu diperhatikan dalam memahami dinamika kepemimpinan di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah jawaban dari 3 informan yang telah diwawancarai:

“....Saat penjualan stuck, beliau tetap berinovasi. Dahulu, perusahaan ini hanya menjual kain biasa tanpa ada variasi, namun beliau berinovasi produk untuk meningkatkan penjualan. Contohnya seperti produk bridesmaid.” (W1)

“....Pemimpin Dominic Textile dalam melakukan pemecahan masalah terbukti memiliki kemampuan analisis yang kuat. Beliau cermat dalam mengidentifikasi akar permasalahan dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasinya. Selain itu, beliau juga terampil dalam mengkoordinasikan tim, memotivasi anggota tim, dan mengarahkan upaya bersama menuju solusi yang efektif.” (W2)

“....Dalam menghadapi tantangan dan masalah di Dominic Textile, pemimpin terbukti sangat responsif dan adaptif. Beliau tidak hanya mengandalkan pendekatan tradisional, tetapi juga terbuka terhadap ide-ide baru dan teknologi terbaru yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Selalu mencari peluang untuk berinovasi dan memperbaiki proses kerja, pemimpin ini berhasil membawa perusahaan melewati berbagai rintangan dengan sukses.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan mengungkapkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memiliki pendekatan yang responsif, inovatif, dan analitis dalam menangani masalah dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin Dominic Textile memiliki kemampuan analisis yang kuat, responsif, dan adaptif dalam menghadapi masalah, serta berinovasi untuk meningkatkan penjualan dan efisiensi. Beliau cermat dalam mengidentifikasi akar masalah, menerapkan strategi tepat, dan terbuka terhadap ide-ide serta teknologi baru untuk mengatasi tantangan perusahaan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin Dominic Textile adalah seorang yang responsif dan inovatif dalam menghadapi masalah, dibuktikan dengan berbagai tindakan nyata yang dilakukan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi perusahaan. Misalnya, saat penjualan mengalami stagnasi dan penurunan, pemimpin

tersebut tidak tinggal diam tetapi terus berinovasi. Dahulu, perusahaan hanya menjual kain biasa tanpa variasi, namun pemimpin ini berinovasi dengan memperkenalkan produk baru seperti kain untuk bridesmaid, yang berhasil meningkatkan penjualan (W1). Selain itu, pemimpin ini memiliki kemampuan analisis yang kuat, mampu dengan cermat mengidentifikasi akar permasalahan dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasinya. Beliau juga terampil dalam mengkoordinasikan tim, memotivasi anggota tim, dan mengarahkan upaya bersama menuju solusi yang efektif (W2). Dalam menghadapi tantangan, pemimpin ini sangat adaptif dan tidak hanya mengandalkan pendekatan tradisional. Beliau terbuka terhadap ide-ide baru dan teknologi terbaru yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Pemimpin ini selalu mencari peluang untuk berinovasi dan memperbaiki proses kerja, yang memungkinkan perusahaan melewati berbagai rintangan dengan sukses (W3). Observasi yang dilakukan juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pemimpin Dominic Textile memiliki kemampuan analisis yang kuat, responsif, dan adaptif dalam menghadapi masalah, serta berinovasi untuk meningkatkan penjualan dan efisiensi (CLO – VI, VII, VIII).

Dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memiliki pendekatan yang responsif, inovatif, dan analitis dalam menangani masalah, wajar jika harapan terhadap respons pemimpin terhadap saran juga tinggi. Selanjutnya, hasil wawancara mengenai

bagaimana tanggapan pemimpin dari Dominic Textile terhadap saran yang diberikan karyawan adalah sebagai berikut:

“....Beliau sangat terbuka ketika ada saran dan tanggapan dari orang sekitar. Beliau akan merangkum dan mempertimbangkan saran yang ada.” (W1)

“....Pemimpin di Dominic Textile menunjukkan sikap yang menghargai setiap masukan dan saran yang diberikan oleh karyawan. Mereka tidak hanya mendengarkan dengan seksama, tetapi juga secara aktif berpartisipasi dalam diskusi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang isu yang dihadapi dan mencari solusi bersama.” (W2)

“....Ketika saya memberikan saran, pemimpin di Dominic Textile menunjukkan respons yang positif dan konstruktif. Mereka tidak hanya menerima saran tersebut, tetapi juga mengapresiasi kontribusi karyawan dan secara terbuka membahasnya dengan tim untuk mencari solusi terbaik. Respons ini mencerminkan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif yang ditanamkan oleh pemimpin di perusahaan tersebut.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menegaskan bahwa pemimpin di Dominic Textile menunjukkan sikap yang terbuka, responsif, dan menghargai setiap masukan dan saran dari karyawan. Mereka tidak hanya mendengarkan dengan seksama, tetapi juga secara aktif terlibat dalam diskusi untuk memahami isu-isu yang dihadapi

dan mencari solusi bersama-sama. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin Dominic Textile sangat terbuka dan menghargai setiap saran dari karyawan, merangkum dan mempertimbangkannya dengan serius. Beliau menunjukkan respons positif dan konstruktif, aktif berpartisipasi dalam diskusi, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin Dominic Textile adalah sosok yang terbuka dan responsif terhadap saran dan masukan dari karyawan, yang terbukti dari berbagai tindakan konkret dalam interaksi sehari-hari. Misalnya, pemimpin ini tidak hanya mendengarkan saran dengan seksama tetapi juga merangkum dan mempertimbangkan setiap masukan yang diterima, menunjukkan bahwa beliau menghargai kontribusi setiap karyawan (W1). Sikap yang menghargai ini tercermin dalam partisipasi aktif pemimpin dalam diskusi untuk memahami isu yang dihadapi dan mencari solusi bersama, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif (W2). Ketika karyawan memberikan saran, pemimpin memberikan respons yang positif dan konstruktif, menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi karyawan dan secara terbuka membahasnya dengan tim untuk mencari solusi terbaik (W3). Observasi mendukung temuan ini, mengungkapkan bahwa pemimpin Dominic Textile secara konsisten menunjukkan keterbukaan dan

menghargai setiap saran dari karyawan, serta merangkum dan mempertimbangkannya dengan serius. Beliau aktif berpartisipasi dalam diskusi, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif yang mendukung partisipasi aktif semua karyawan dalam pengambilan keputusan (CLO – VI, VII, VIII).

Selain menunjukkan sikap yang terbuka terhadap masukan dan saran dari karyawan, hasil wawancara juga menimbulkan pertanyaan apakah pemimpin di Dominic Textile memberikan arahan dan pendampingan kepada tim mereka. Dalam lingkungan kerja yang inklusif dan responsif, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya menjadi pendengar yang baik, tetapi juga sebagai pembimbing yang efektif. Berikut adalah hasil pernyataan dari tiga informan:

“....Ya. Saya sebelumnya juga bekerja disini sebagai admin, ketika beliau memberikan jobdesk, beliau juga memberi tahukan bagaimana caranya. Beliau juga memberikan arahan.” (W1)

“....Ya, pemimpin di Dominic Textile sangat berperan dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan. Mereka tidak hanya menetapkan tujuan dan tugas, tetapi juga secara aktif terlibat dalam memandu dan mendukung karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Melalui sesi mentoring dan coaching, pemimpin membantu memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan.” (W2)

“....Pemimpin di Dominic Textile secara konsisten memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan. Mereka tidak hanya menjadi sumber inspirasi, tetapi juga berperan sebagai mentor yang memandu dan membimbing karyawan dalam mengembangkan potensi mereka. Dengan menyediakan umpan balik konstruktif dan saran yang berharga, pemimpin memastikan bahwa setiap individu memiliki dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan berkembang dalam karier mereka.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memainkan peran yang signifikan dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan. Mereka tidak hanya menetapkan tujuan dan tugas, tetapi juga secara aktif terlibat dalam memandu dan mendukung karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile secara konsisten memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan, tidak hanya menetapkan tujuan dan tugas, tetapi juga secara aktif terlibat dalam memandu dan mendukung karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Mereka berperan sebagai mentor yang membantu memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui sesi mentoring dan coaching, serta memberikan motivasi dan dukungan dalam menghadapi tantangan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah seorang pembimbing yang efektif, dibuktikan dengan pendekatan sistematis dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan. Beliau tidak hanya menetapkan tujuan dan tugas, tetapi juga aktif terlibat dalam proses mentoring dan coaching, yang mencerminkan dedikasinya terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Melalui sesi mentoring, pemimpin memberikan umpan balik konstruktif dan saran berharga yang membantu karyawan memperbaiki kinerja mereka dan mengatasi tantangan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu menerima dukungan yang diperlukan untuk tumbuh dan berkembang dalam karier mereka, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Hal ini terlihat dari pengamatan bahwa pemimpin secara konsisten memandu dan memberikan arahan yang jelas, serta memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya mengarahkan tetapi juga memberdayakan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan dan pencapaian tujuan perusahaan (CLO – VI, VII, VIII).

Dari hasil wawancara yang menegaskan peran signifikan pemimpin dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada karyawan, muncul pertanyaan tentang bagaimana tanggapan pemimpin di Dominic Textile terhadap pegawai yang melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya. Dalam budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan, diharapkan

pemimpin tidak hanya memberikan arahan dan pembimbingan saat kesalahan terjadi, tetapi juga mendorong pembelajaran dan perbaikan.

“....Ketika ada karyawan yang salah, beliau akan memanggil karyawan tersebut dan memberikan arahan secara pribadi. Namun, ketika kesalahan tersebut sering dilakukan, maka beliau akan menegur dan memberikan sanksi.” (W1)

“....Pemimpin di Dominic Textile menanggapi kesalahan pegawai dengan pendekatan yang berbasis pada pembelajaran dan pengembangan. Mereka akan menyediakan waktu untuk mengidentifikasi akar penyebab kesalahan dan bekerja sama dengan pegawai untuk menemukan solusi yang tepat. Selain memberikan arahan, pemimpin juga memberikan dukungan untuk membantu pegawai belajar dari kesalahan dan meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.” (W2)

“....Tanggapan pemimpin terhadap kesalahan pegawai di Dominic Textile cenderung mengedepankan pendekatan yang konstruktif dan mendukung. Mereka akan mengambil kesempatan untuk memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada pegawai yang bersangkutan, serta bekerja sama untuk mengidentifikasi solusi dan strategi perbaikan. Pemimpin juga akan memastikan bahwa pegawai merasa didukung dalam upaya mereka untuk memperbaiki kinerja dan menghindari kesalahan di masa depan.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memiliki beragam tanggapan terhadap kesalahan pegawai, yang mencerminkan pendekatan

yang berbeda namun sejalan dengan budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile menanggapi kesalahan pegawai dengan pendekatan yang berbasis pada pembelajaran dan pengembangan, mengidentifikasi akar penyebab kesalahan dan memberikan dukungan untuk membantu pegawai belajar dan meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Mereka cenderung mengedepankan pendekatan konstruktif, memberikan umpan balik jelas, dan bekerja sama dengan pegawai untuk mengidentifikasi solusi dan strategi perbaikan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah seorang yang berorientasi pada pembelajaran dan pengembangan, dibuktikan dengan pendekatan konstruktif dalam menangani kesalahan pegawai. Ketika menghadapi kesalahan, pemimpin tidak hanya memberikan arahan secara pribadi, tetapi juga berkomitmen untuk mengidentifikasi akar penyebab kesalahan dan bekerja sama dengan pegawai untuk menemukan solusi yang tepat. Pendekatan ini mencerminkan dedikasi pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan berfokus pada perbaikan berkelanjutan. Pemimpin memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu pegawai belajar dari pengalaman mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada

peningkatan kinerja dan pencegahan kesalahan di masa depan. Dengan memastikan bahwa pegawai merasa didukung dan terlibat dalam proses perbaikan, pemimpin memperkuat budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan, sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan keterlibatan aktif dalam pembelajaran dan pengembangan karyawan (CLO – VI, VII, VIII).

Dari gambaran hasil wawancara yang menunjukkan keragaman tanggapan pemimpin terhadap kesalahan pegawai, perhatian beralih pada bagaimana pemimpin di Dominic Textile melakukan komunikasi dengan karyawannya. Dalam sebuah lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran, komunikasi yang efektif menjadi pondasi yang vital.

“....Beliau cukup easy going, karyawan juga nyaman berkomunikasi dengan beliau. Karyawan juga sering bercanda dan berkomunikasi santai kepada pemimpinnya. Hal ini karena pemimpin masih tergolong milenial dan sefruekensi dengan karyawan.” (W1)

“....Pemimpin di Dominic Textile menjalankan komunikasi dengan karyawannya secara terbuka dan transparan. Mereka mengadopsi pendekatan yang inklusif, dengan menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses bagi karyawan untuk menyampaikan ide, masalah, atau pertanyaan. Pemimpin juga aktif mendengarkan masukan dari karyawan dan merespons dengan baik, menciptakan lingkungan di mana setiap suara dihargai dan dipertimbangkan.” (W2)

“....Dalam berkomunikasi dengan karyawannya, pemimpin di Dominic Textile menunjukkan kesan yang profesional dan ramah. Mereka mampu menghadirkan keseimbangan antara kerja keras dan suasana yang santai, sehingga karyawan merasa nyaman dan terbuka untuk berkomunikasi. Pemimpin juga memberikan arahan dan umpan balik secara jelas dan langsung, memastikan bahwa pesan yang disampaikan dipahami dengan baik oleh semua pihak.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan mengungkapkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memiliki pendekatan komunikasi yang beragam namun sejalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile menjalankan komunikasi dengan karyawan secara terbuka, transparan, dan ramah. Mereka menciptakan lingkungan di mana setiap suara dihargai, menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, dan memberikan arahan serta umpan balik secara jelas dan langsung.” (CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah seorang yang ahli dalam komunikasi yang efektif, yang dibuktikan dengan pendekatan mereka yang terbuka, transparan, dan ramah dalam berinteraksi dengan karyawan. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dengan menyediakan saluran

komunikasi yang mudah diakses, memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, masalah, atau pertanyaan dengan bebas. Pendekatan ini tidak hanya memfasilitasi komunikasi yang efektif tetapi juga memastikan bahwa setiap suara dihargai dan dipertimbangkan. Pemimpin menunjukkan keseimbangan antara profesionalisme dan keakraban, menciptakan suasana yang nyaman di mana karyawan merasa terdorong untuk berbicara dan berkolaborasi. Selain itu, mereka memberikan arahan dan umpan balik yang jelas dan langsung, memastikan bahwa pesan yang disampaikan dipahami dengan baik oleh semua pihak. Hasil observasi menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip komunikasi ini, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung pertumbuhan karyawan (CLO – VI, VII, VIII).

Selanjutnya adalah pertanyaan mengenai bagaimana pemimpin Dominic Textile mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya:

“....Beliau akan melakukan musyawarah dan diskusi dengan istrinya dan karyawan yang lain untuk mendukung kelancaran bisnis ini. Beliau melibatkan Karyawan dan keluarga.” (W1)

“....Pemimpin di Dominic Textile mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya dengan pendekatan kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak terkait. Mereka akan mengadakan pertemuan dan diskusi dengan tim manajemen, para karyawan kunci, serta mungkin pihak eksternal seperti konsultan atau pakar industri. Melalui proses musyawarah yang inklusif, pemimpin memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada analisis menyeluruh

*dan mempertimbangkan berbagai perspektif.”
(W2)*

“....Dalam mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya, pemimpin di Dominic Textile mengadopsi pendekatan yang berorientasi pada data dan riset pasar. Mereka akan memperoleh informasi yang relevan dan mengumpulkan data tentang tren industri, kebutuhan pasar, serta potensi peluang bisnis. Setelah itu, keputusan akan diambil berdasarkan analisis yang cermat atas data tersebut, dengan memperhitungkan faktor-faktor risiko dan peluang yang ada.” (W3)

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya dengan pendekatan yang beragam namun sejalan dalam menciptakan proses pengambilan keputusan yang holistik dan berorientasi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya melalui pendekatan kolaboratif yang melibatkan karyawan, keluarga, dan pihak terkait lainnya. Mereka juga cenderung mengadopsi pendekatan berorientasi pada data dan riset pasar untuk memastikan keputusan yang diambil didasarkan pada analisis yang cermat atas informasi yang relevan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah seorang yang berkomitmen terhadap pengambilan keputusan yang holistik dan strategis, yang dibuktikan dengan pendekatan mereka yang beragam dalam mengembangkan usaha. Mereka mengadopsi pendekatan kolaboratif dengan melibatkan karyawan, keluarga, dan pihak terkait seperti konsultan atau pakar industri dalam proses pengambilan keputusan. Ini mencerminkan keterbukaan dan inklusivitas dalam musyawarah, memastikan bahwa berbagai perspektif dipertimbangkan. Selain itu, pemimpin juga mengintegrasikan analisis data dan riset pasar sebagai dasar keputusan, mengumpulkan informasi tentang tren industri, kebutuhan pasar, dan peluang bisnis untuk membuat keputusan yang berbasis pada data yang akurat. Dengan mempertimbangkan faktor risiko dan peluang secara cermat, pemimpin Dominic Textile menunjukkan pendekatan yang strategis dan berbasis pada fakta dalam perencanaan bisnis. Observasi ini menegaskan bahwa pemimpin di Dominic Textile secara konsisten menerapkan metode yang menyeluruh dan terinformasi dalam pengambilan keputusan, mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan (CLO – VI, VII, VIII).

2. Penerapan Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dominic Textile Sidoarjo

Dalam era bisnis yang dinamis dan kompetitif, gaya kepemimpinan milenial semakin diakui sebagai pendekatan yang efektif untuk mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja karyawan. Dominic Textile

Sidoarjo, sebagai perusahaan yang terus berkembang, telah menerapkan gaya kepemimpinan milenial yang fokus pada keterbukaan, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi. Pemimpin milenial di Dominic Textile tidak hanya menginspirasi karyawan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, tetapi juga melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan ide-ide kreatif. Dari gaya kepemimpinan tersebut, hasil wawancara dari 3 informan adalah sebagai berikut:

“....Ada, terdapat peningkatan dari kepemimpinan yang seperti itu. Hal ini terlihat dari peningkatan penjualan. Jika ada peningkatan penjualan maka berarti ada peningkatan kinerja dari karyawan.” (W1)

“....Ya, jelas terlihat peningkatan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan milenial ini. Karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat karena mereka diberi ruang untuk berinovasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga tercermin dalam efisiensi kerja dan pencapaian target yang lebih konsisten.” (W2)

“....Pasti ada peningkatan kinerja. Karyawan merasa lebih dihargai dan didukung oleh pemimpin, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Kami melihat peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, serta meningkatnya kepuasan karyawan yang berimbas pada hasil kerja yang lebih baik.” (W3)

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah membawa peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, tercermin dari peningkatan penjualan, efisiensi kerja, dan pencapaian target yang lebih konsisten. Karyawan merasa lebih termotivasi, dihargai, dan didukung, sehingga meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan secara keseluruhan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile adalah seorang yang menerapkan gaya kepemimpinan milenial secara efektif, yang dibuktikan dengan dampak positif pada kinerja karyawan. Kepemimpinan milenial ini ditandai dengan keterbukaan, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi, yang memungkinkan karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam proses inovasi. Peningkatan kinerja yang signifikan terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini telah mengarah pada peningkatan penjualan, efisiensi kerja, dan pencapaian target yang lebih konsisten. Karyawan melaporkan merasa lebih dihargai dan didukung, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Observasi mendukung temuan ini dengan mencatat bahwa peningkatan produktivitas

dan kualitas kerja juga berkontribusi pada kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Dengan mengintegrasikan pendekatan milenial yang inklusif dan memotivasi, pemimpin Dominic Textile berhasil menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang berimbas pada hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan (CLO – VI, VII, VIII).

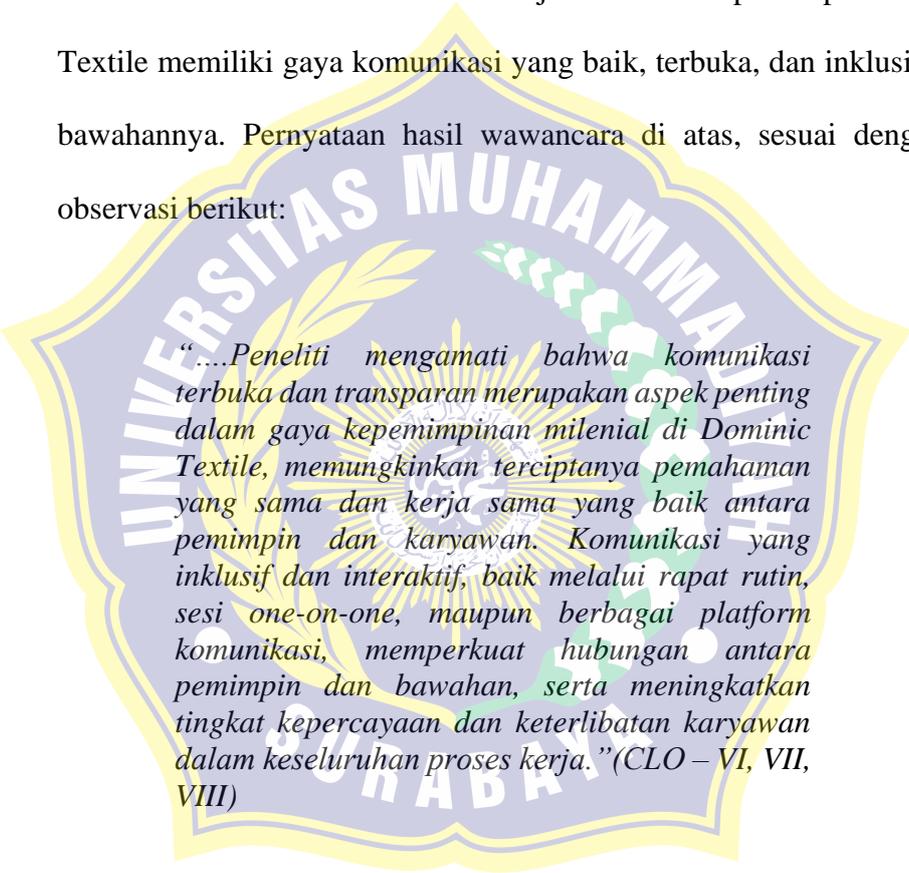
Peningkatan kinerja karyawan di Dominic Textile menunjukkan betapa efektifnya gaya kepemimpinan milenial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga mengoptimalkan potensi mereka melalui keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Aspek penting lainnya dalam kepemimpinan milenial adalah komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan.

“....Komunikasinya cukup baik karena pemimpinnya masih tergolong masih muda, begitu juga dengan karyawannya. Sehingga masih satu pemikiran dan berkomunikasi dengan baik antarkaryawan dalam bekerja.” (W1)

“....Pemimpin Dominic Textile berkomunikasi dengan bawahannya secara terbuka dan transparan. Mereka mengadakan rapat rutin untuk membahas perkembangan perusahaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide serta masukan. Selain itu, pemimpin juga sering mengadakan sesi one-on-one untuk mendengar langsung masalah atau kekhawatiran karyawan, menciptakan suasana yang nyaman dan saling percaya.” (W2)

“....Pemimpin di Dominic Textile menggunakan pendekatan komunikasi yang inklusif dan interaktif. Mereka memanfaatkan berbagai platform komunikasi, seperti email, chat grup, dan pertemuan tatap muka, untuk memastikan informasi tersampaikan dengan jelas dan cepat. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk merasa selalu terinformasi dan dilibatkan dalam setiap langkah penting perusahaan.” (W3)

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile memiliki gaya komunikasi yang baik, terbuka, dan inklusif dengan bawahannya. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:



“....Peneliti mengamati bahwa komunikasi terbuka dan transparan merupakan aspek penting dalam gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile, memungkinkan terciptanya pemahaman yang sama dan kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang inklusif dan interaktif, baik melalui rapat rutin, sesi one-on-one, maupun berbagai platform komunikasi, memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan tingkat kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam keseluruhan proses kerja.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile menunjukkan efektivitas gaya kepemimpinan milenial melalui pendekatan komunikasi yang terbuka dan inklusif, yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik, sebagai bagian dari gaya kepemimpinan ini, dibuktikan oleh keselarasan

pemikiran antara pemimpin yang muda dan karyawan, serta penerapan rapat rutin dan sesi one-on-one yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan secara langsung. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling percaya, serta memastikan bahwa informasi penting tersampaikan secara jelas dan cepat melalui berbagai platform komunikasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan dan interaktif ini tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan tetapi juga meningkatkan tingkat kepercayaan dan keterlibatan mereka dalam proses kerja. Observasi mendukung hal ini dengan mencatat bahwa komunikasi terbuka dan inklusif berperan penting dalam menciptakan pemahaman yang sama dan kerja sama yang efektif, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (CLO – VI, VII, VIII).

Pendekatan komunikasi yang terbuka dan inklusif dari pemimpin di Dominic Textile tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga berperan penting dalam melibatkan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan dan inovasi perusahaan. Keberhasilan komunikasi ini membangun rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan, yang merasa didengar dan dihargai oleh pemimpin mereka. Dengan latar belakang tersebut, pertanyaan berikutnya yang muncul adalah mengenai dampak dari kepemimpinan milenial ini terhadap kinerja karyawan.

“....Berpengaruh, terlihat dari komunikasi, decision making, dan hubungan dengan karyawan. Hal ini didukung oleh usia yang tidak terlalu jauh.” (W1)

“....Ya, kepemimpinan milenial sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Ini tercermin dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.” (W2)

“....Kepemimpinan milenial membawa dampak positif dengan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki semangat kerja yang tinggi karena pemimpin mendukung kreativitas dan inovasi, serta memberikan ruang untuk perkembangan pribadi dan profesional. Akibatnya, hasil kerja menjadi lebih optimal dan konsisten.” (W3)

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan yang efektif, dan hubungan yang dekat antara pemimpin dan karyawan, yang didukung oleh usia yang tidak terlalu jauh, berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile secara

positif memengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat aktif dalam proses kerja. Pemimpin yang menerapkan pendekatan komunikasi terbuka dan inklusif juga berperan dalam membangun rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berkat pendekatan komunikasi yang terbuka dan inklusif. Gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memotivasi, di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam setiap proses. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan yang efektif, dan hubungan dekat antara pemimpin dan karyawan, didukung oleh usia yang relatif sejalan, berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung dan produktif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan milenial mampu mendorong kreativitas, inovasi, dan perkembangan pribadi serta profesional karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Observasi mendukung pernyataan ini dengan menggarisbawahi bahwa komunikasi terbuka dan inklusif, serta keterlibatan aktif dalam proses kerja, menciptakan rasa saling percaya dan motivasi yang tinggi di antara karyawan, sehingga memperbaiki kinerja secara keseluruhan (CLO – VI, VII, VIII).

Meskipun kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah membawa banyak keuntungan dan peningkatan kinerja karyawan, tidak dapat dipungkiri bahwa ada tantangan dan kendala yang harus dihadapi dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini. Setiap organisasi pasti memiliki dinamika dan kompleksitas tersendiri yang bisa menjadi hambatan dalam menjalankan kepemimpinan yang inklusif dan adaptif.



“....Ketika penjualan sedang ramai, seperti tanggal kembar dan hari Idul Fitri, sehingga suasana di kantor serius dan tidak bisa bercanda. Hal ini bisa menyebabkan lembur hingga tengah malam untuk packing orderan. Ketika suasana serius, tidak ada candaan seperti biasa.” (W1)

“....Salah satu kendala dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Dominic Textile adalah resistensi terhadap perubahan dari beberapa anggota tim yang mungkin lebih terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang tradisional. Meskipun pemimpin mendorong inovasi dan keterlibatan, beberapa individu mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut dan cenderung mempertahankan cara kerja lama.” (W2)

“....Tantangan lainnya mungkin muncul dari kurangnya pengalaman atau pemahaman yang cukup tentang prinsip-prinsip kepemimpinan milenial. Pemimpin yang baru mengadopsi gaya kepemimpinan ini mungkin menghadapi kesulitan dalam menavigasi dinamika tim yang berbeda dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan individu dan situasi.” (W3)

Dari hasil wawancara menyoroti beberapa kendala dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Dominic Textile. Salah satunya adalah saat situasi sibuk seperti pada tanggal kembar dan hari Idul Fitri, di mana suasana kantor menjadi serius dan kurang cocok untuk candaan, menyebabkan karyawan harus lembur hingga tengah malam untuk menangani pesanan. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa meskipun gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile telah memberikan banyak keuntungan, tantangan muncul dalam menghadapi situasi-situasi tertentu, seperti peningkatan beban kerja saat musim penjualan tinggi dan resistensi terhadap perubahan dari beberapa anggota tim yang lebih terbiasa dengan gaya kepemimpinan tradisional. Kendala lainnya meliputi kurangnya pengalaman atau pemahaman yang cukup tentang prinsip-prinsip kepemimpinan milenial, yang dapat menghambat adaptasi dan navigasi dalam dinamika tim yang berbeda.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa meskipun gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile menawarkan banyak keuntungan, terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi untuk mengoptimalkan penerapannya. Tantangan utama termasuk situasi kerja yang intens seperti selama periode penjualan tinggi, di mana suasana kantor menjadi sangat serius dan mengurangi kesempatan untuk interaksi santai yang biasanya memotivasi karyawan. Selain itu, resistensi terhadap

perubahan dari anggota tim yang lebih nyaman dengan gaya kepemimpinan tradisional dapat menghambat proses inovasi dan adaptasi. Kendala lainnya adalah kurangnya pengalaman atau pemahaman yang memadai tentang prinsip-prinsip kepemimpinan milenial, yang dapat menyulitkan pemimpin baru dalam menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan tim yang bervariasi. Observasi ini menekankan pentingnya bagi Dominic Textile untuk mengatasi tantangan tersebut melalui strategi yang efektif, seperti pelatihan lebih lanjut untuk pemimpin dan upaya untuk mengelola beban kerja yang intens tanpa mengorbankan semangat tim. Pendekatan ini akan membantu meminimalkan hambatan dan memaksimalkan manfaat dari gaya kepemimpinan milenial yang diterapkan (CLO – VI, VII, VIII).

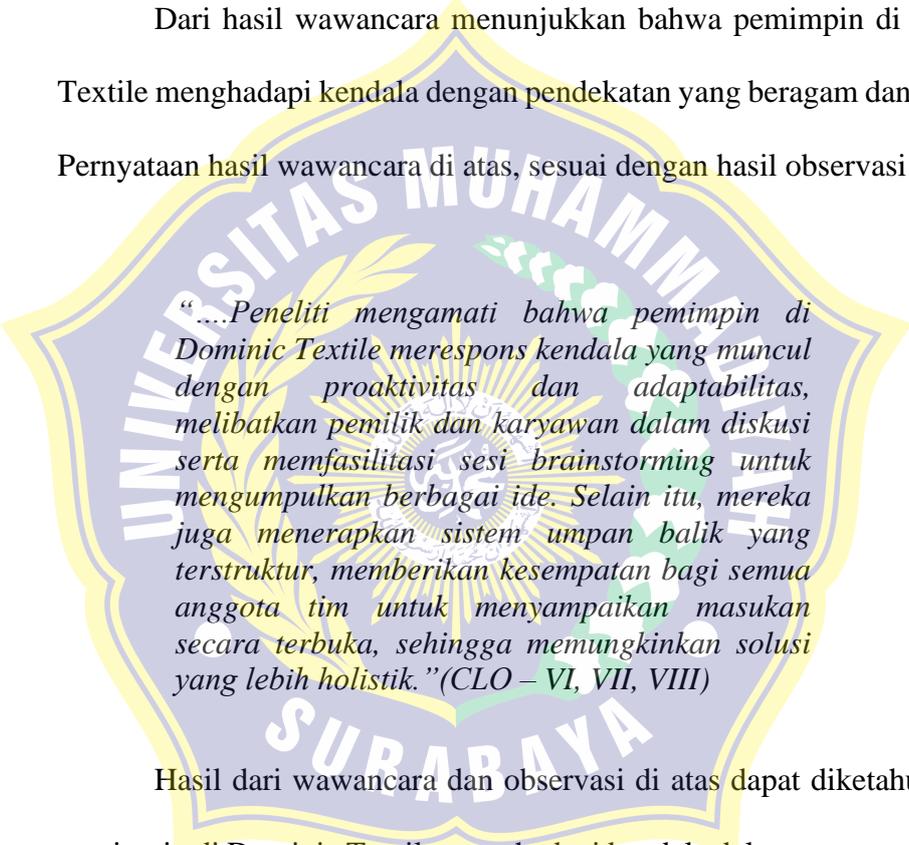
Dalam menghadapi kendala yang muncul dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Dominic Textile, pemimpin menunjukkan respons yang proaktif dan adaptif. Terdapat beberapa solusi yang diberikan oleh tiga informan:

“....Pemimpin berdiskusi dengan owner lainnya, serta berdiskusi dengan karyawan.” (W1)

“....Pemimpin Dominic Textile juga aktif memfasilitasi sesi brainstorming dan pertemuan tim untuk mengumpulkan berbagai ide dan sudut pandang dari anggota tim. Mereka mendorong partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam menemukan solusi terbaik untuk mengatasi kendala yang dihadapi perusahaan.” (W2)

“....Selain berdiskusi dengan owner dan karyawan, pemimpin di Dominic Textile juga mengambil langkah proaktif dengan menerapkan sistem umpan balik yang terstruktur. Mereka memberikan kesempatan bagi setiap anggota tim untuk menyampaikan masukan dan saran secara terbuka, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas dan menciptakan solusi yang lebih holistik untuk mengatasi kendala.” (W3)

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin di Dominic Textile menghadapi kendala dengan pendekatan yang beragam dan inklusif. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:



“....Peneliti mengamati bahwa pemimpin di Dominic Textile merespons kendala yang muncul dengan proaktivitas dan adaptabilitas, melibatkan pemilik dan karyawan dalam diskusi serta memfasilitasi sesi brainstorming untuk mengumpulkan berbagai ide. Selain itu, mereka juga menerapkan sistem umpan balik yang terstruktur, memberikan kesempatan bagi semua anggota tim untuk menyampaikan masukan secara terbuka, sehingga memungkinkan solusi yang lebih holistik.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile menghadapi kendala dalam menerapkan gaya kepemimpinan milenial dengan pendekatan yang proaktif dan adaptif, menyoroti komitmen mereka terhadap penyelesaian masalah secara inklusif. Dengan aktif berdiskusi dengan pemilik dan karyawan, serta memfasilitasi sesi brainstorming, mereka memastikan bahwa berbagai ide dan perspektif diperhitungkan dalam mencari solusi. Pendekatan ini tidak

hanya memperkaya proses pengambilan keputusan tetapi juga memperkuat rasa keterlibatan dan tanggung jawab di antara anggota tim. Selain itu, penerapan sistem umpan balik yang terstruktur memungkinkan karyawan untuk menyampaikan masukan secara terbuka, yang berkontribusi pada pengembangan solusi yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan nyata. Hal ini mencerminkan adaptabilitas pemimpin dalam menangani tantangan dan menyesuaikan strategi mereka dengan dinamika yang ada. Observasi ini menegaskan bahwa pendekatan inklusif dan proaktif dalam menangani kendala memungkinkan Dominic Textile untuk mengatasi tantangan dengan lebih efektif, sekaligus mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (CLO – VI, VII, VIII).

Dari hasil wawancara yang luas dan inklusif, terlihat bahwa pemimpin di Dominic Textile memegang pendekatan yang holistik dalam menangani kendala dan mengambil keputusan. Namun, seiring dengan komitmen mereka terhadap kesuksesan bersama, penting untuk melihat bagaimana mereka menerapkan aturan dalam organisasi.

“....Ketika karyawan tidak masuk saat adanya izin maupun tidak ada izin, akan ada pemotongan gaji. Jika karyawan tidak masuk terus menerus, maka akan diberi teguran yang keras. Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dan konsumen memberikan komplain terhadap rating toko online, beliau akan memberikan sanksi mulai dari teguran hingga pemotongan gaji dan tidak mendapatkan reward.” (W1)

“....Ketika karyawan tidak mematuhi aturan terkait absensi, pemimpin di Dominic Textile memberlakukan kebijakan pemotongan gaji sebagai sanksi. Mereka juga memberikan teguran keras jika absensi tidak teratur terus-menerus. Selain itu, dalam kasus kesalahan yang mempengaruhi reputasi toko online, pemimpin akan memberikan sanksi yang beragam mulai dari teguran hingga pemotongan gaji, sebagai upaya untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan.” (W2)

“....Pemimpin di Dominic Textile menerapkan aturan dengan ketegasan dan konsistensi. Mereka mengambil tindakan tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan, seperti pemotongan gaji jika absen tanpa izin atau terus-menerus. Ketika terjadi kesalahan yang mempengaruhi reputasi toko online, pemimpin memberikan sanksi yang sesuai, mulai dari teguran hingga pemotongan gaji, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kualitas layanan dan reputasi perusahaan.” (W3)

Dari hasil wawancara menegaskan bahwa pemimpin di Dominic Textile menerapkan aturan dengan ketegasan dan konsistensi. Mereka memiliki kebijakan yang jelas terkait absensi karyawan, seperti pemotongan gaji jika absen tanpa izin atau secara terus-menerus, serta memberikan teguran keras untuk menegakkan disiplin. Pernyataan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil observasi berikut:

“....Peneliti mengamati bahwa dalam menerapkan aturan di Dominic Textile, pemimpin menunjukkan konsistensi dan ketegasan dengan memberlakukan sanksi seperti pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggar aturan terkait absensi. Mereka juga menanggapi kesalahan

yang mempengaruhi reputasi toko online dengan sanksi yang sesuai, seperti teguran atau pemotongan gaji, sebagai upaya untuk mempertahankan standar kualitas layanan dan reputasi perusahaan.”(CLO – VI, VII, VIII)

Hasil dari wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa pemimpin di Dominic Textile menunjukkan ketegasan dan konsistensi dalam penerapan aturan, menegaskan komitmen mereka terhadap disiplin dan kualitas layanan perusahaan. Dengan memberlakukan sanksi seperti pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggar aturan absensi, baik yang tidak ada izin maupun ketidakhadiran yang berulang, pemimpin memastikan bahwa standar kehadiran tetap terjaga. Selain itu, tindakan tegas terhadap kesalahan yang mempengaruhi reputasi toko online, termasuk teguran dan pemotongan gaji, mencerminkan upaya pemimpin untuk menjaga kualitas layanan dan citra perusahaan. Konsistensi dalam penerapan aturan ini tidak hanya mendisiplinkan karyawan tetapi juga menegakkan tanggung jawab individu terhadap standar yang telah ditetapkan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, di mana karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran dan dampaknya terhadap reputasi perusahaan. Observasi ini mendukung hasil wawancara, menunjukkan bahwa pendekatan ketegasan dan konsistensi dalam penerapan aturan merupakan bagian integral dari manajemen yang efektif di Dominic Textile (CLO – VI, VII, VIII).

D. Pembahasan

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Milenial Pada Dominic Textile

Sidoarjo

Berdasarkan wawancara terhadap informan W1, W2 dan W3 dari penerapan gaya kepemimpinan milenial pada Dominic *Textile*, maka akan dibahas sebagai berikut:

- 1) Kolaborasi dan Fleksibilitas. Gaya kepemimpinan milenial di Dominic *Textile* mengutamakan kolaborasi dan fleksibilitas sebagai strategi untuk memperkuat efisiensi dan produktivitas perusahaan. Pemimpin di perusahaan ini mempromosikan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim didorong untuk aktif berpartisipasi, berkontribusi dengan ide-ide baru, dan berbagi pengalaman mereka. Mereka menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dipandang sebagai kunci untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya sebagai tugas individu. Fleksibilitas dalam pendekatan kerja juga ditekankan, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan metode kerja mereka sesuai dengan kebutuhan proyek dan situasi tertentu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saputro *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pemimpin Dominic *Textile* mengadopsi pendekatan progresif dengan memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Mereka secara aktif

berinvestasi dalam sistem dan *platform digital* yang dirancang khusus untuk memfasilitasi pemantauan kinerja secara *real-time*, menganalisis data dengan akurat, dan membuat keputusan yang lebih tepat waktu dan terinformasi. Dengan integrasi teknologi digital dalam proses bisnis, Dominic Textile dapat mengidentifikasi pola kinerja, tren pasar, dan peluang pertumbuhan dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, penggunaan teknologi digital juga memungkinkan perusahaan untuk mempercepat proses produksi, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan responsivitas terhadap perubahan pasar. Hal ini sejalan dengan penelitian Park (2022), bahwa seorang pemimpin yang mengadopsi pendekatan progresif dapat memanfaatkan perkembangan teknologi.

- 3) Selain mengejar pencapaian target bisnis yang kuat, pemimpin di Dominic Textile juga memprioritaskan pengembangan individu dan kesejahteraan karyawan. Mereka mengakui bahwa investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memperkuat kapabilitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan menyediakan pelatihan dan program pengembangan diri yang relevan, pemimpin tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, tetapi juga memperkuat motivasi dan keterlibatan mereka.
- 4) Pemimpin di Dominic Textile tidak hanya berfokus pada menjalankan bisnis saat ini, tetapi juga memiliki visi jangka panjang

yang jelas. Mereka terus mencari peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan dengan pendekatan inovatif. Dengan menggalakkan budaya inovasi, pemimpin mendorong tim untuk berpikir di luar kotak dan mengusulkan ide-ide baru dalam pengembangan produk dan proses kerja. Hal ini memungkinkan Dominic Textile untuk tetap relevan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan berubah dengan cepat.

- 5) Pemimpin di Dominic Textile menggabungkan kepemimpinan yang tegas dan adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang. Mereka menegaskan standar yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan, mendorong setiap anggota tim untuk memberikan yang terbaik. Namun demikian, pemimpin juga memastikan bahwa kriteria dan harapan yang ditetapkan adalah adil dan dapat dicapai oleh semua karyawan. Mereka memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu yang mencapai atau melampaui standar tersebut, menciptakan motivasi internal untuk meningkatkan kinerja secara konsisten.
- 6) Pemimpin di Dominic Textile tidak hanya melihat pencapaian target bisnis sebagai prioritas utama, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Mereka aktif menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Melalui kebijakan dan praktik yang

mendukung keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, pemimpin memastikan bahwa karyawan dapat merasa nyaman dan produktif dalam lingkungan kerja. Selain itu, mereka juga memberikan dukungan emosional dan profesional kepada karyawan, memastikan bahwa setiap individu memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

- 7) Pemimpin di Dominic Textile menunjukkan sikap yang responsif dan adaptif dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Mereka tidak hanya mengandalkan metode tradisional, tetapi juga terbuka terhadap ide-ide inovatif dan teknologi terbaru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam menghadapi situasi yang berkembang, mereka mengambil langkah-langkah proaktif untuk menyesuaikan strategi dan proses kerja sesuai dengan kebutuhan. Sikap adaptif ini mencerminkan komitmen pemimpin untuk terus bergerak maju dan menghadapi tantangan dengan kreativitas dan fleksibilitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Striepe *et al* (2023) yang menjelaskan bahwa pemimpin harus menunjukkan sikap yang responsif dan adaptif.
- 8) Komunikasi terbuka dan transparan menjadi fondasi penting dalam kepemimpinan di Dominic Textile. Pemimpin di perusahaan ini aktif menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan merasa didengar dan dihargai. Mereka menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, memfasilitasi diskusi terbuka, dan

mendengarkan dengan seksama setiap masukan atau saran yang diajukan oleh karyawan. Responsif terhadap ide dan masukan dari tim, pemimpin Dominic Textile tidak hanya menerima, tetapi juga merespons dengan baik, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif.

- 9) Pendekatan Kolaboratif dalam Pengambilan Keputusan. Pemimpin Dominic Textile mengambil keputusan untuk mengembangkan usaha dengan pendekatan kolaboratif. Mereka melibatkan berbagai pihak terkait, baik dari internal maupun eksternal perusahaan, dalam proses musyawarah dan diskusi untuk memastikan keputusan yang diambil didasarkan pada analisis menyeluruh dan mempertimbangkan berbagai perspektif.

Gaya kepemimpinan milenial yang diterapkan di Dominic Textile, seperti yang diuraikan dalam wawancara dengan informan W1, W2, dan W3, menunjukkan keterkaitan yang erat dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang diuraikan dalam jurnal "Transformational Leadership: Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Millennial" oleh Siregar *et al* (2023). Pemimpin di Dominic Textile mengutamakan kolaborasi, fleksibilitas, dan pemanfaatan teknologi digital, yang sejalan dengan komponen kepemimpinan transformasional seperti pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Lebih lanjut, pemimpin di Dominic Textile yang fokus pada pengembangan individu dan kesejahteraan karyawan menunjukkan

keterkaitan kuat dengan dimensi pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional. Siregar *et al* (2023) menekankan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis tetapi juga memperhatikan perkembangan pribadi dan profesional karyawan. Pendekatan ini terlihat jelas di Dominic Textile, di mana pemimpin menyediakan pelatihan dan program pengembangan diri yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan milenial yang mengedepankan kolaborasi, fleksibilitas, teknologi digital, serta kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, tetapi juga memperkuat keterlibatan dan motivasi karyawan. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti yang diuraikan dalam jurnal oleh Siregar *et al* (2023), perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sangat penting dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah, karena karyawan yang merasa dihargai dan didukung secara emosional maupun profesional cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Selain itu, komunikasi terbuka dan transparan yang diterapkan oleh pemimpin tidak hanya meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan

keputusan bisnis yang lebih baik dan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan jangka panjang.

2. Penerapan Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Peningkatan

Kinerja Karyawan Dominic Textile Sidoarjo

Berdasarkan wawancara terhadap informan W1, W2 dan W3 dari penerapan gaya kepemimpinan milenial terhadap peningkatan kinerja karyawan *Dominic Textile*, maka akan dibahas sebagai berikut:

- 1) Penerapan gaya kepemimpinan milenial di *Dominic Textile Sidoarjo* mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif. Para pemimpin milenial di sana tidak hanya menggunakan pendekatan keterbukaan dan kolaborasi dalam komunikasi mereka, tetapi juga aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Mereka memberikan ruang untuk inovasi dan ide-ide kreatif dari seluruh tim, membangun suasana di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara aktif. Pemanfaatan teknologi juga menjadi salah satu strategi utama, memungkinkan perusahaan untuk mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Folarin (2021), yang menjelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan milenial dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif.

2) Hasil wawancara menggambarkan peningkatan kinerja yang signifikan di Dominic Textile Sidoarjo seiring dengan penerapan gaya kepemimpinan milenial. Karyawan mengalami peningkatan motivasi, semangat, dan dukungan, yang berdampak langsung pada efisiensi kerja, pencapaian target, produktivitas yang lebih tinggi, dan peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan. gaya kepemimpinan yang melibatkan semua pihak dan mendukung menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan adanya ruang untuk inovasi dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal dan konsisten (Park, 2022). Peningkatan kinerja yang signifikan di Dominic Textile Sidoarjo sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya motivasi, inspirasi, dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dengan menciptakan visi yang memotivasi dan mendukung inovasi. Gaya kepemimpinan milenial, yang melibatkan partisipasi aktif dan mendukung kreatifitas, sesuai dengan prinsip-prinsip ini, di mana pemimpin berfungsi sebagai fasilitator yang mendorong karyawan untuk terlibat secara penuh dalam proses kerja dan pengambilan

keputusan. Dengan memberikan ruang untuk inovasi dan penghargaan terhadap kontribusi individu, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Park, 2022).

- 3) Komunikasi terbuka dan transparan menjadi landasan utama dari kepemimpinan milenial di Dominic Textile Sidoarjo. Pemimpin di perusahaan ini secara aktif mengadopsi pendekatan komunikasi yang melibatkan semua pihak, dan berinteraksi secara aktif untuk memastikan setiap karyawan merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Melalui rapat rutin, sesi *brainstorming*, dan *platform* komunikasi digital, pemimpin menciptakan saluran yang mudah diakses bagi karyawan untuk menyampaikan ide, masukan, dan kekhawatiran mereka. Sesi *one-on-one* juga sering dilakukan untuk menangani isu-isu secara langsung, memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling percaya.
- 4) Meskipun dihadapkan pada tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan milenial, pemimpin di Dominic Textile Sidoarjo menunjukkan respons yang inisiatif dan adaptif. Mereka mengambil pendekatan menyeluruh dengan mengadakan diskusi rutin, sesi *brainstorming*, dan menerapkan sistem umpan balik terstruktur. Melalui berbagai forum ini, pemimpin berusaha mengumpulkan ide-

ide kreatif dan sudut pandang yang beragam dari seluruh anggota tim. Selain itu, mereka juga aktif menghadirkan platform untuk menyampaikan masukan dan kekhawatiran karyawan secara terbuka. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan pemimpin untuk mengatasi kendala yang muncul dengan cara yang efektif, tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan terlibat dalam proses perusahaan.

- 5) Dalam menjalankan organisasi, pemimpin di Dominic Textile Sidoarjo menekankan penerapan aturan dengan ketegasan dan konsistensi. Mereka memiliki kebijakan yang jelas terkait absensi karyawan dan memberlakukan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran aturan, termasuk pemotongan gaji atau teguran keras. Pendekatan ini dilakukan sebagai upaya untuk menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja, meningkatkan kualitas layanan, dan menjaga reputasi perusahaan. Dengan memberlakukan aturan secara konsisten, pemimpin memastikan bahwa semua anggota tim memahami dan mematuhi standar yang telah ditetapkan, menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan teratur. Selain itu, keberadaan aturan yang jelas juga membantu mengurangi ketidakpastian dan konflik di tempat kerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas keseluruhan perusahaan.
- 6) Penerapan gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile Sidoarjo tidak hanya mencerminkan inovasi dan kolaborasi, tetapi

juga menunjukkan tanggung jawab yang kuat terhadap kinerja karyawan dan reputasi perusahaan. Melalui komunikasi terbuka dan responsif, pemimpin mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dengan inisiatif. Selain itu, penerapan aturan yang konsisten menegaskan pentingnya disiplin dan profesionalisme di lingkungan kerja. Dengan mengutamakan kinerja dan reputasi, pemimpin memastikan bahwa setiap langkah yang diambil membawa perusahaan menuju tujuan yang telah ditetapkan, sambil memastikan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen pemimpin untuk membangun budaya kerja yang tangguh, inovatif, dan bertanggung jawab di Dominic Textile Sidoarjo.

Penerapan gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile Sidoarjo menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan temuan dalam jurnal "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" oleh Prayudi (2020). Prayudi mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile, yang juga berfokus pada kolaborasi, keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi terbuka.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan milenial di Dominic Textile Sidoarjo, yang mencerminkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional, dapat secara signifikan

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan responsif, serta menerapkan komunikasi terbuka dan aturan yang konsisten, pemimpin mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini berdampak positif pada efisiensi kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan lain dapat mengambil pelajaran dari Dominic Textile dengan mengadopsi gaya kepemimpinan milenial yang serupa untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Nadjmudin & Frendika, 2020).

