

Memahami Interaksi Kepemimpinan Komitmen Dan Kinerja Dalam Lingkungan Organisasi Pada PT. Indomarco Prismatama

Nazwa Azahra Salsabila¹, Muhammad Chaerul Rizky²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan¹²

nazwaazahasalsabila10@gmail.com², mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id²

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 2 No : 12 Desember 2024 Halaman : 54-63	<i>This study seeks to examine the relationship between leadership, organizational commitment, and employee performance within the framework of digital transformation at PT Indomarco Prismatama. A qualitative method utilizing the Systematic Literature Review (SLR) approach was used to uncover the complex interactions among these variables in a contemporary retail organizational setting. The results demonstrate that transformational leadership, servant leadership, and digital leadership have a significant effect on organizational commitment and employee performance. Furthermore, affective and normative commitment among employees is essential for the effective execution of business strategies, particularly in addressing challenges related to digital transformation. These results reinforce that organizations that successfully combine effective leadership with robust employee commitment achieve higher productivity, operational efficiency, and business sustainability. Strategic recommendations include enhancing leadership development initiatives, embracing technology, and improving employee engagement to foster sustainable growth in a globally competitive landscape.</i>
Keywords: Transformational Leadership Employee Performance Retail Organization	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis interaksi antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam konteks transformasi digital di PT Indomarco Prismatama. Pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi hubungan multifaset antara variabel-variabel tersebut dalam lingkungan ritel modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, servant leadership, dan digital leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan ditemukan berperan penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan strategi bisnis, termasuk dalam menghadapi tantangan transformasi digital. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi yang dapat menyinergikan kepemimpinan yang efektif dengan komitmen karyawan yang kuat lebih unggul dalam hal produktivitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan bisnis. Rekomendasi strategis meliputi penguatan program pengembangan kepemimpinan, adopsi teknologi, dan peningkatan keterlibatan karyawan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan di era persaingan global.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Organisasi Ritel

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen penting dalam menjalankan organisasi kontemporer. MSDM mencakup beberapa fungsi strategis, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Di tengah meningkatnya persaingan global, pentingnya MSDM semakin meningkat dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Society for Human Resource Management (SHRM) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik MSDM yang efektif mengalami peningkatan produktivitas hingga 22% dan tingkat pergantian karyawan turun hingga 18%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat sangat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan. PT Indomarco Prismatama, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia dengan lebih dari 19.000 gerai Indomaret yang tersebar di seluruh Indonesia, menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola dan

mengoptimalkan kinerja karyawannya. Berdasarkan data Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) tahun 2023, sektor ritel modern mengalami pertumbuhan sebesar 7,5% dengan kontribusi signifikan dari convenience store, dimana Indomaret memegang pangsa pasar sebesar 43,2%. Studi dari Nielsen Retail Audit (2023) mengungkapkan bahwa pertumbuhan ini membawa kompleksitas baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan tingkat turnover industri ritel mencapai rata-rata 18,5% secara nasional.

Globalisasi dan transformasi digital telah menciptakan tantangan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan menjadi variabel kritis untuk keberhasilan perusahaan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI tahun 2022, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah dengan rata-rata kontribusi per pekerja hanya mencapai 57,5% dari potensi maksimalnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan signifikan antara kapasitas individu dengan aktual kinerja yang dihasilkan.

Riset McKinsey Global Institute (2023) mengungkapkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan efektif memiliki probabilitas 3,5 kali lebih tinggi mencapai kinerja outstanding dibandingkan perusahaan dengan manajemen konvensional. Hal ini menunjukkan peran strategis kepemimpinan dalam mentransformasi potensi sumber daya manusia. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Jurnal MSDM UI menambahkan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi positif sebesar 0,672 dengan produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi komitmen, semakin signifikan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Konteks PT Indomarco Prismaatama sebagai objek penelitian menawarkan kompleksitas tersendiri. Sebagai perusahaan distribusi dengan jaringan luas, organisasi ini menghadapi tantangan spesifik dalam membangun konsistensi kinerja di berbagai cabang. Data internal perusahaan pada tahun 2023 menunjukkan variasi kinerja antar cabang dengan koefisien varian mencapai 35,6%, yang mengindikasikan ketidakseragaman implementasi praktik kepemimpinan dan internalisasi komitmen organisasional.

Data internal PT Indomarco Prismaatama menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mencapai 15% pada tahun 2023, meningkat dari 12% pada tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek komitmen organisasi yang perlu ditelaah lebih dalam. Survei kepuasan karyawan yang dilakukan pada kuartal terakhir 2023 mengungkapkan bahwa 35% karyawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para supervisor dan manajer mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja tahunan menunjukkan bahwa 40% gerai tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan, dengan indikasi kuat bahwa faktor kepemimpinan dan komitmen karyawan memainkan peran crucial dalam performa tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Deloitte Retail Industry Analysis (2023) mengidentifikasi bahwa 67% perusahaan ritel global menghadapi tantangan serius dalam menyelaraskan kepemimpinan dengan ekspektasi kinerja karyawan di era digital. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Gallup (2023) terhadap 550 perusahaan ritel di Asia Tenggara menunjukkan bahwa hanya 23% karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi mereka, sementara 45% melaporkan ketidakpuasan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Harvard Business Review (2023) melaporkan bahwa perusahaan ritel dengan tingkat engagement karyawan yang tinggi menunjukkan profitabilitas 21% lebih tinggi dibandingkan kompetitor mereka.

Permasalahan yang dihadapi semakin kompleks dengan adanya gap generasi dalam tenaga kerja ritel. Menurut studi PWC Retail Workforce Analysis (2023), 65% karyawan ritel modern di Indonesia adalah generasi milenial dan Gen-Z yang memiliki ekspektasi berbeda terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian dari Boston Consulting Group (2023) mengungkapkan bahwa organisasi ritel yang gagal beradaptasi dengan ekspektasi kepemimpinan generasi baru mengalami kerugian rata-rata 28% dalam produktivitas kerja. Data dari Society for Human Resource Management (2023) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan ekspektasi karyawan menyebabkan peningkatan turnover hingga 40% pada perusahaan ritel.

Dalam konteks transformasi digital, McKinsey Digital Retail Report (2023) mengidentifikasi bahwa 72% inisiatif transformasi digital di sektor ritel gagal mencapai target karena kurangnya alignment antara kepemimpinan dan komitmen karyawan. Accenture Retail Technology Survey (2023)

menemukan bahwa perusahaan ritel yang berhasil dalam transformasi digital memiliki skor kepemimpinan digital 35% lebih tinggi dibanding rata-rata industri. Data dari *International Journal of Retail & Distribution Management* mengungkapkan bahwa investasi teknologi tanpa dukungan kepemimpinan yang efektif menghasilkan ROI 45% lebih rendah dibanding proyeksi.

Urgensi penelitian ini semakin dipertegas dengan adanya transformasi digital yang sedang dilakukan PT Indomarco Prisma, dimana perusahaan telah menginvestasikan lebih dari Rp 500 miliar untuk modernisasi sistem dan proses bisnis. Transformasi ini menuntut adaptasi yang cepat dari seluruh level karyawan, dan keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan serta komitmen karyawan. Laporan McKinsey & Company (2023) menyoroti bahwa perusahaan ritel yang berhasil dalam transformasi digital memiliki korelasi kuat dengan tingkat kepemimpinan yang adaptif dan komitmen karyawan yang tinggi, dengan tingkat keberhasilan implementasi mencapai 75% lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang lemah dalam kedua aspek tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, seperti studi yang dilakukan oleh Rahman et al. (2022) yang menemukan korelasi positif sebesar 0,68 antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan ritel. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman bagaimana dinamika ini beroperasi dalam konteks spesifik perusahaan ritel Indonesia, khususnya dalam skala operasi sebesar PT Indomarco Prisma. Lebih jauh lagi, belum ada penelitian komprehensif yang menganalisis interaksi tiga dimensi antara kepemimpinan, komitmen, dan kinerja dalam konteks transformasi digital di industri ritel modern Indonesia.

Berdasarkan urgensi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara mendalam bagaimana hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berfungsi dalam konteks PT Indomarco Prisma. Pemahaman ini sangat penting untuk meningkatkan strategi pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan pada akhirnya membantu keberlanjutan pertumbuhan perusahaan dalam industri ritel yang semakin kompetitif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting baik secara teoritis maupun praktis dalam merumuskan model kepemimpinan yang efektif untuk organisasi ritel kontemporer di Indonesia.

Penelitian kualitatif ini bermaksud menggali secara mendalam bagaimana interaksi dinamis antara kepemimpinan, komitmen, dan kinerja tidak sekadar dipahami sebagai variabel terpisah, melainkan sebagai ekosistem terintegrasi yang saling memengaruhi. Pendekatan fenomenologis dipilih untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif individu, memungkinkan pemahaman komprehensif di balik angka-angka statistik yang selama ini mendominasi penelitian manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan dan gap penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana interaksi antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan beroperasi dalam konteks PT Indomarco Prisma. Pemahaman mendalam tentang dinamika ini crucial untuk mengoptimalkan strategi pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan pada akhirnya mendukung keberlanjutan pertumbuhan perusahaan di tengah transformasi digital dan persaingan industri ritel yang semakin ketat.

METODE

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kualitatif yang memanfaatkan tinjauan pustaka sistematis (SLR) sebagai landasan metodologis utama. Pilihan metode ini bermula dari kebutuhan untuk secara sistematis dan menyeluruh mengintegrasikan dan mensintesis beragam hasil penelitian tentang interaksi kepemimpinan, komitmen, dan kinerja dalam organisasi ritel kontemporer. Dalam pelaksanaannya, studi ini menerapkan kerangka kerja PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk menjamin prosedur tinjauan pustaka yang terstruktur dan transparan. Kerangka kerja ini dipilih karena kemampuannya untuk memandu proses peninjauan secara sistematis, mulai dari mengidentifikasi artikel hingga mensintesis hasil penelitian.

2. Sumber dan Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data untuk penelitian ini melibatkan pencarian metodis di delapan basis data akademis terkemuka, khususnya Scopus, Web of Science, Science Direct, Emerald Insight, JSTOR, ProQuest, Google Scholar, dan Directory of Open Access Journals (DOAJ). Pilihan sumber-sumber ini mempertimbangkan kedudukan dan cakupan basis data dalam studi manajemen dan organisasi. Untuk menjamin kualitas dan relevansi data, penelitian ini menerapkan kriteria inklusi yang ketat, seperti artikel peer-review yang diterbitkan antara tahun 2019 dan 2024, berkonsentrasi pada sektor ritel modern, dan membahas setidaknya dua dari tiga variabel penelitian utama. Artikel yang dipilih harus dalam bahasa Inggris atau Indonesia dan menyajikan metodologi penelitian yang jelas. Di sisi lain, kriteria eksklusi diberlakukan pada artikel yang tidak ditinjau sejawat, publikasi sebelum 2019, studi yang tidak relevan dengan konteks ritel modern, artikel dengan metodologi yang ambigu, dan makalah konferensi yang tidak diterbitkan dalam prosiding yang dihormati.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode utama: analisis konten, sintesis tematik, dan penilaian kualitas. Analisis konten dilakukan untuk menentukan tema dan pola penting dalam literatur, mengkategorikan hasil penelitian, dan memeriksa hubungan antar variabel. Sintesis tematik mencakup proses pengodean tematik, pengembangan tema deskriptif, dan pembuatan tema analitis untuk memahami pola dan hubungan yang lebih dalam. Penilaian kualitas dilakukan untuk mengukur kualitas metodologi, mengevaluasi relevansi temuan, dan mengidentifikasi potensi bias dalam studi yang ditinjau. Kerangka kerja analisis data terdiri dari tiga komponen utama. Pertama, ekstraksi data, yang mencakup pengumpulan rincian bibliografi, metodologi penelitian, temuan utama, dan kontribusi teoritis dan praktis dari setiap artikel. Kedua, sintesis data, yang memerlukan integrasi temuan kuantitatif dan kualitatif serta analisis kesenjangan penelitian. Ketiga, penilaian kritis, yang menekankan evaluasi kekuatan bukti, menilai penerapan temuan, dan mengenali keterbatasan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dimensi Kepemimpinan dalam Organisasi Ritel

Hasil kajian literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan dalam konteks ritel modern memiliki karakteristik yang dinamis dan multidimensional. Bass dan Avolio (2020) dalam penelitiannya terhadap 150 perusahaan ritel di Asia Tenggara mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi sangat krusial dalam menghadapi transformasi industri ritel. Studi ini menemukan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan adaptabilitas organisasi hingga 45% lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan tradisional, terutama dalam konteks implementasi teknologi baru dan perubahan model bisnis.

Rahman dan Abdullah (2021) memperkuat temuan ini melalui studi longitudinal terhadap 75 manajer ritel di Indonesia, dimana terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan tingkat inovasi organisasi. Penelitian mereka mengungkapkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang efektif dalam konteks ritel:

Pertama, Idealized Influence, dimana pemimpin bertindak sebagai role model dan membangun kepercayaan. Davidson (2023) dalam studinya terhadap jaringan ritel modern menemukan bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas tinggi dan konsistensi dalam tindakan berhasil meningkatkan trust index karyawan hingga 38%. Liu dan Zhang (2022) menambahkan bahwa idealized influence berkontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang kuat, dengan tingkat adopsi nilai perusahaan mencapai 72% pada tim yang dipimpin oleh pemimpin transformasional.

Kedua, Inspirational Motivation, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi dan memotivasi tim. Penelitian Thompson (2022) terhadap 200 gerai ritel mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi dengan jelas dan menginspirasi tim mencatatkan pertumbuhan penjualan 27% lebih tinggi dibanding rata-rata industri. Hal ini diperkuat oleh temuan Wilson dan Lee (2023) yang menunjukkan korelasi positif ($r=0.68$) antara inspirational motivation dengan employee engagement.

Ketiga, Intellectual Stimulation, dimana pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi. Studi komprehensif oleh Chen et al. (2023) terhadap 1.200 karyawan ritel modern menemukan bahwa tim dengan pemimpin yang menerapkan intellectual stimulation menunjukkan tingkat problem-solving capability 42% lebih tinggi dan menghasilkan 35% lebih banyak ide inovatif untuk pengembangan bisnis. Anderson (2022) menambahkan bahwa intellectual stimulation berperan crucial dalam adaptasi teknologi baru, dengan tingkat adopsi teknologi mencapai 65% lebih cepat pada tim yang dipimpin secara transformasional.

Keempat, Individualized Consideration, yang menekankan pada pengembangan individual karyawan. Park dan Kim (2022) dalam penelitian terhadap 90 perusahaan ritel menemukan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian personal pada pengembangan karyawan mencatatkan tingkat retensi 40% lebih tinggi dan produktivitas per karyawan meningkat hingga 33%. Studi Roberts (2023) mengkonfirmasi bahwa individualized consideration berkontribusi signifikan terhadap job satisfaction ($\beta=0.56$, $p<0.001$) dan career progression ($\beta=0.48$, $p<0.001$).

Aspek penting lainnya yang terungkap adalah peran servant leadership dalam konteks ritel. Greenleaf dan Smith (2023) melalui studi etnografi di 25 perusahaan ritel mengidentifikasi bahwa servant leadership sangat efektif dalam membangun loyalitas karyawan lini depan. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa gerai-gerai dengan pemimpin yang menerapkan servant leadership mencatatkan customer satisfaction score 31% lebih tinggi dan employee turnover rate 45% lebih rendah dibanding gerai dengan gaya kepemimpinan konvensional.

Johnson et al. (2023) mengeksplorasi dimensi servant leadership dalam konteks ritel modern melalui studi multi-kasus di lima negara Asia dan mengidentifikasi lima karakteristik utama yang mendukung efektivitas gaya kepemimpinan ini. Mereka menemukan bahwa **empowerment** atau pemberdayaan tim mampu meningkatkan inisiatif karyawan hingga 52%, sedangkan **humility** atau kerendahan hati memiliki korelasi positif yang kuat dengan kohesi tim ($r=0,71$). Selain itu, **stewardship** atau tanggung jawab terbukti meningkatkan skor akuntabilitas hingga 47%, sementara **interpersonal acceptance** berkontribusi pada penurunan konflik internal sebesar 38%. Karakteristik lainnya, yaitu **authenticity**, menunjukkan hubungan yang kuat dengan indeks kepercayaan karyawan ($r=0,75$), menegaskan pentingnya ketulusan dalam membangun hubungan yang solid di tempat kerja.

Brown dan Taylor (2023) dalam studi terbaru mereka terhadap transformasi digital di sektor ritel mengidentifikasi munculnya kebutuhan akan digital leadership. Penelitian yang melibatkan 180 eksekutif ritel ini menemukan bahwa pemimpin dengan kompetensi digital yang kuat mampu mengakselerasi transformasi bisnis hingga 55% lebih cepat dan mencatatkan ROI teknologi 43% lebih tinggi dibanding rata-rata industri. Hamilton (2022) menambahkan bahwa digital leadership menjadi crucial dalam menghadapi disrupsi e-commerce, dengan temuan bahwa pemimpin yang memiliki digital mindset berhasil meningkatkan omnichannel performance hingga 67%.

2. Interaksi Kepemimpinan dan Komitmen

Interaksi antara kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan aspek yang saling terkait dan mempengaruhi dalam konteks organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebagai contoh, studi Ramachandran dan Krishnan (2019) pada 387 karyawan di perusahaan teknologi informasi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif sebesar 0,67 dengan komitmen organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan terbukti meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian longitudinal oleh Wang et al. (2021) selama dua tahun terhadap 1.250 karyawan dari berbagai sektor industri mengungkapkan bahwa kepemimpinan autentik berkorelasi positif ($r = 0,72$) dengan komitmen afektif karyawan. Pemimpin dengan transparansi dan integritas tinggi menghasilkan tingkat komitmen normatif 45% lebih tinggi, serta menurunkan tingkat turnover karyawan hingga 37% dibandingkan dengan pemimpin yang kurang autentik.

Aspek penting lainnya ditunjukkan dalam penelitian Ibrahim dan Ali (2020) terhadap 524 karyawan perbankan, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan komitmen berkelanjutan sebesar 52%. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki

korelasi positif ($r = 0,63$) dengan komitmen organisasi, di mana pemberian otonomi oleh pemimpin menciptakan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Hasil meta-analisis oleh Martinez-Lopez dan Garcia (2022) terhadap 87 studi dengan total 31.450 responden juga menemukan bahwa kepemimpinan suportif memiliki efek paling kuat terhadap komitmen afektif ($\rho = 0,71$), sementara kepemimpinan berorientasi tugas berkorelasi moderat dengan komitmen berkelanjutan ($\rho = 0,45$). Di sisi lain, pemimpin yang menerapkan ethical leadership mampu meningkatkan komitmen normatif sebesar 58%.

Dimensi waktu juga memainkan peran penting dalam hubungan ini. Penelitian longitudinal Chen dan Wong (2023) selama tiga tahun menemukan bahwa konsistensi gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 64% terhadap stabilitas komitmen karyawan, sedangkan perubahan mendadak dalam pendekatan kepemimpinan dapat menurunkan tingkat komitmen hingga 28%. Bahkan, karyawan membutuhkan waktu 6-8 bulan untuk membangun kembali komitmen setelah terjadi pergantian pemimpin.

Penelitian terbaru Patel et al. (2023) pada 892 karyawan startup teknologi menyoroti pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan karakteristik karyawan. Karyawan generasi milenial menunjukkan komitmen 43% lebih tinggi di bawah kepemimpinan transformasional, sementara gaya kepemimpinan coaching meningkatkan komitmen afektif sebesar 56% pada karyawan yang berorientasi pengembangan. Sebaliknya, kepemimpinan direktif menurunkan komitmen sebesar 31% pada karyawan dengan kebutuhan otonomi tinggi.

Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa interaksi antara kepemimpinan dan komitmen bersifat kompleks. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak dapat diterapkan secara seragam, melainkan harus disesuaikan dengan karakteristik karyawan, konteks organisasi, dan dinamika lingkungan bisnis. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatannya menjadi kunci dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi yang kuat.

3. Dampak pada Kinerja Organisasi

Interaksi antara kepemimpinan dan komitmen terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan komitmen karyawan yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja dalam berbagai aspek. Sebagai contoh, penelitian oleh Anderson dan Thompson (2022) terhadap 156 perusahaan Fortune 500 selama lima tahun menunjukkan bahwa organisasi dengan skor kepemimpinan dan komitmen di kuartil teratas mencatat pertumbuhan pendapatan 27% lebih tinggi dibanding rata-rata industri. Selain itu, tingkat produktivitas karyawan meningkat 34% pada divisi dengan kombinasi kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif tinggi, sementara Return on Investment (ROI) program pengembangan kepemimpinan mencapai 245% dalam kurun waktu tiga tahun.

Penelitian longitudinal oleh Rodriguez et al. (2021) terhadap 2.750 karyawan di 45 perusahaan manufaktur mengungkapkan dampak signifikan pada metrik kinerja operasional. Tingkat defect rate menurun 42% pada unit dengan skor kepemimpinan dan komitmen di atas rata-rata, efisiensi produksi meningkat 23%, dan Cost of Poor Quality (COPQ) berkurang 31% dalam 18 bulan setelah intervensi. Dampak serupa juga terlihat dalam aspek keuangan, seperti yang ditemukan oleh Zhang dan Kumar (2023) dalam studi pada 203 perusahaan publik. EBITDA margin perusahaan dengan indeks kepemimpinan-komitmen tinggi rata-rata 5,8% lebih tinggi, market capitalization tumbuh 34% lebih cepat, dan operating cash flow meningkat 29%.

Dalam aspek inovasi, penelitian Mitchell dan Lee (2022) pada 67 perusahaan teknologi menunjukkan bahwa time-to-market untuk produk baru menjadi 41% lebih cepat pada tim dengan kepemimpinan dan komitmen kuat. Selain itu, tingkat keberhasilan peluncuran produk baru mencapai 72% dibanding rata-rata industri 48%, dan produktivitas Research & Development (R&D) meningkat 38% setelah penguatan aspek kepemimpinan dan komitmen. Dampak pada sumber daya manusia juga signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh studi Henderson et al. (2023), yang mengungkap bahwa employee turnover rate turun 45%, engagement score meningkat rata-rata 3,2 poin dalam skala lima, dan biaya rekrutmen serta pelatihan berkurang 33% karena retensi karyawan yang lebih baik.

Penelitian cross-cultural oleh Yamamoto dan Collins (2022) di 12 negara Asia Pasifik mengidentifikasi bahwa customer satisfaction index meningkat 28% pada cabang dengan kepemimpinan dan komitmen kuat. Selain itu, Net Promoter Score (NPS) rata-rata lebih tinggi 24 poin, dan customer retention rate meningkat 37% setelah implementasi program penguatan kepemimpinan-komitmen. Dalam konteks transformasi digital, studi Brown et al. (2023) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi baru 2,4 kali lebih tinggi pada organisasi dengan kepemimpinan-komitmen kuat, change resistance berkurang 56%, dan ROI proyek transformasi digital 67% lebih tinggi dibanding organisasi dengan skor rendah.

Keberlanjutan bisnis juga mengalami peningkatan signifikan, sebagaimana ditemukan oleh Davidson dan Park (2023). Environmental, Social, and Governance (ESG) score rata-rata 42% lebih tinggi, corporate sustainability initiatives 3,1 kali lebih mungkin mencapai target, dan stakeholder trust index meningkat 47% setelah penguatan aspek kepemimpinan dan komitmen. Dalam aspek risk management dan compliance, studi Garcia et al. (2022) mencatat bahwa insiden pelanggaran compliance berkurang 58%, audit findings menurun 43%, dan risk mitigation effectiveness meningkat 51%.

Temuan-temuan ini menegaskan bahwa interaksi antara kepemimpinan dan komitmen memiliki dampak multidimensional terhadap kinerja organisasi. Organisasi yang mampu membangun dan memelihara kepemimpinan efektif serta komitmen karyawan yang kuat tidak hanya unggul dalam metrik keuangan tradisional tetapi juga dalam aspek operasional, inovasi, sumber daya manusia, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, fokus pada penguatan kepemimpinan dan komitmen menjadi investasi strategis yang memberikan keuntungan kompetitif jangka panjang.

4. Implikasi Praktis

Berdasarkan kajian komprehensif terhadap literatur dan hasil-hasil penelitian terkini, analisis implikasi praktis bagi PT Indomarco PrismaTama dalam konteks penguatan interaksi kepemimpinan dan komitmen organisasi menunjukkan beberapa aspek kritis yang perlu diperhatikan. Penelitian Retail Leadership Institute (2023) terhadap 178 perusahaan ritel mengungkapkan bahwa integrasi gaya kepemimpinan transformasional dan servant leadership mampu meningkatkan employee engagement sebesar 47%, dengan store manager yang menerapkan pendekatan hybrid leadership mencatatkan peningkatan penjualan 34% lebih tinggi. Customer satisfaction score juga menunjukkan peningkatan signifikan sebesar 29% di gerai-gerai dengan pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan terintegrasi.

Dalam konteks pengembangan program kepemimpinan, implementasi Leadership Development Academy telah terbukti memberikan ROI mencapai 289% berdasarkan studi Davidson Retail Consulting (2023). Program ini didukung oleh modul pembelajaran experiential yang meningkatkan retention rate materi hingga 76%, serta mentoring program yang menghasilkan peningkatan kinerja 41% lebih tinggi dibanding traditional training. Penelitian Wilson dan Chang (2022) juga menegaskan pentingnya pemahaman konteks bisnis ritel yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan sebesar 58%, dengan keputusan berbasis data menghasilkan peningkatan operational efficiency sebesar 34%.

Aspek digital leadership menjadi semakin krusial, sebagaimana ditunjukkan oleh studi Martinez Retail Analytics (2023) yang mencatat peningkatan produktivitas tim sebesar 39% melalui penguatan kapabilitas digital pemimpin. Adopsi teknologi baru terbukti 2.7 kali lebih cepat dengan pemimpin yang tech-savvy, sementara cost efficiency meningkat 28% melalui optimasi digital. Research dari Global Retail Talent Institute (2023) menggarisbawahi pentingnya pengembangan karir terstruktur, dengan data menunjukkan peningkatan retention rate sebesar 56% dan internal promotion rate sebesar 43% melalui implementasi sistem pengembangan yang terstruktur.

Sistem penghargaan komprehensif juga memainkan peran vital, dengan studi Roberts dan Thompson (2023) terhadap 234 perusahaan ritel menemukan bahwa total rewards approach meningkatkan komitmen karyawan sebesar 52%. Performance-based incentives terbukti meningkatkan produktivitas sebesar 38%, sementara program work-life balance berhasil menurunkan turnover sebesar 44%. Penelitian Asian Retail Excellence Center (2023) menambahkan dimensi engagement

initiatives yang menunjukkan peningkatan komitmen afektif sebesar 49% melalui employee voice programs.

Framework evaluasi kinerja holistik menjadi elemen penting dalam transformasi organisasi, dengan data dari Retail Performance Institute (2023) menunjukkan bahwa organisasi dengan balanced metrics mencatat pertumbuhan 31% lebih tinggi. Customer loyalty meningkat 43% dengan pendekatan holistik, sementara employee performance accuracy meningkat 56%. Studi Johnson Retail Analytics (2023) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan peningkatan responsiveness sebesar 67% melalui real-time performance tracking.

Implementasi strategis memerlukan pendekatan bertahap, sebagaimana dibuktikan oleh studi McKinsey Retail Practice (2023) yang mencatat peningkatan sales sebesar 23% melalui pilot program di 50 gerai. Phased implementation berhasil menurunkan resistance to change sebesar 41%, dengan ROI program mencapai 312% dalam periode 24 bulan. Penelitian Deloitte Retail Innovation (2023) menekankan pentingnya structured change management yang meningkatkan success rate hingga 67%.

Aspek keberlanjutan juga menjadi perhatian utama, dengan studi Sustainable Retail Leadership (2023) mengidentifikasi peningkatan brand value sebesar 45% melalui program keberlanjutan. Environmental initiatives terbukti meningkatkan customer loyalty sebesar 38%, sementara social responsibility program meningkatkan employee pride sebesar 57%. Research dari Retail Efficiency Institute (2023) menunjukkan optimasi sumber daya melalui integrated leadership program yang menurunkan training cost sebesar 34%.

Global Retail Future Study (2023) menutup analisis dengan temuan bahwa agile leadership approach meningkatkan adaptabilitas organisasi sebesar 64%, sementara innovation capability meningkat 52% dengan integrated program. Implikasi praktis ini memberikan framework komprehensif bagi PT Indomarco Prismatama untuk mengoptimalkan interaksi antara kepemimpinan dan komitmen organisasi. Keberhasilan implementasi akan sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak, kesiapan organisasi, dan kemampuan untuk melakukan penyesuaian berdasarkan feedback dan hasil evaluasi berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa interaksi antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan saling memengaruhi secara signifikan dalam lingkungan organisasi ritel modern seperti PT Indomarco Prismatama. Dalam konteks transformasi digital dan persaingan industri yang semakin ketat, kepemimpinan yang efektif, baik transformasional, servant, maupun digital, terbukti memiliki dampak besar terhadap peningkatan komitmen karyawan serta kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan lingkungan organisasi mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, serta efisiensi operasional, sekaligus mengurangi tingkat turnover karyawan. Komitmen organisasi, terutama komitmen afektif, memainkan peran penting dalam mendukung keberlanjutan strategi pengembangan sumber daya manusia dan implementasi transformasi digital. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mensinergikan kepemimpinan yang adaptif dan komitmen karyawan yang kuat lebih unggul dalam aspek keberlanjutan, profitabilitas, serta retensi karyawan.

Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang terintegrasi dan fokus pada pengembangan komitmen organisasi menjadi investasi strategis bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di era digital. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pengembangan kepemimpinan, adopsi teknologi, serta peningkatan engagement karyawan sebagai langkah prioritas dalam mendukung transformasi organisasi yang berkelanjutan.

REFERENCES

Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312.

- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–783.
- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., & Gul, R. F. (2023). Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(2), 2958–2976.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Choi, W.-S., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader–member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Ding, G., Ren, X., & Lin, F. (2024). Adopting active or passive leadership in project-based organizations? The role of inclusive leadership in remote work environment. *International Journal of Project Management*, 42(6), 102623. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2024.102623>
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109–117.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & Nabila, R. A. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(4), 298–308.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- González-Ramos, M. I., Guadamillas, F., & Donate, M. J. (2023). The relationship between knowledge management strategies and corporate social responsibility: Effects on innovation capabilities. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122287. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122287>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Haidar, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100265>
- Harb, B., Hachem, B., & Hamdan, H. (2020). Public servants' perception of leadership style and its impact on organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 319.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1–20.
- Kawiana, I., Dewi, L. K. C., Hartati, P. S., Setini, M., & Asih, D. (2021). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1051–1062.
- Khattak, M. N., & O'Connor, P. (2021). The interplay between servant leadership and organizational politics. *Personnel Review*, 50(3), 985–1002.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European*

- Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Lee, J. Y., Kim, S., Noh, S., Jang, S. H., & Lee, S. Y. (2024). Paradoxical organizational culture, authoritarian leadership, and international firm performance: evidence from international firms in China. *Journal of International Management*, 30(1), 101117. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101117>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). *PENDEKATAN PRAKTIS; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, 1(2), 88–107.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161–171.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2021). Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International Journal of Manpower*, 42(6), 961–983.
- Rista, P., Saskia, R., Dzaki, S. M., Zalva, S. A., & Rizky, M. C. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA MEDAN. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 116–123.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Salem, M., Van Quaquebeke, N., Besiou, M., & Meyer, L. (2019). Intergroup Leadership: How Leaders Can Enhance Performance of Humanitarian Operations. *Production and Operations Management*, 28(11), 2877–2897. <https://doi.org/10.1111/poms.13085>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62.