

Peran Kepemimpinan Inklusif dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Immanuel Group

Engelina Kadir
Riane Johnly Pio
Lucky F. Tamengkel

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail: angelkadir96@gmail.com

Diajukan : 26/02/2025
Direvisi : 24/03/2025
Diterima : 29/04/2025

ABSTRACT

The research method / research approach in this study is a qualitative descriptive method or approach. The conclusion is that the role of inclusive leadership has not been implemented in the Immanuel Group Store which causes employees to not be fully satisfied with the work system in the Immanuel Group Store, it is seen with business owners who do not understand what inclusive leadership is and business owners are not objective in their behavior. As for the salary / incentive payments that have not been effectively provided, such as no additional salary when overtime and also found uncommunicative leaders, leaders do not set work standards to make work levels come alive, it can be seen by the infrequent monitoring and evaluation of employees in the Immanuel Group Store.

Keywords: Inclusive Leadership, Employee Satisfaction, Store Progress.

ABSTRAK

Metode penelitian/pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah metode atau pendekatan deskriptif kualitatif. Kesimpulan bahwa Peran Kepemimpinan inklusif belum terimplementasi di Toko Immanuel Group yang menyebabkan Karyawan belum sepenuhnya puas terhadap system kerja yang ada di Toko Immanuel Group, hal itu di lihat dengan pemilik usaha yang tidak mengerti apa itu kepemimpinan inklusif serta pemilik usaha tidak objektif dalam bersikap. Adapun pemberian gaji/insentif yang belum efektif di berikan, seperti tidak ada gaji tambahan Ketika lembur dan juga di dapati pemimipin tidak komunikatif, pemimpin tidak menetapkan standard kerja untuk membuat tigtat kerja menjadi hidup, hal itu dapat dilihat dengan jarang dilakukan monitoring dan evaluasi kepada karyawan yang ada di Toko Immanuel Group.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Kepuasan Karyawan, Kemajuan Toko

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting di dalam sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya yang telah menunjang tercapainya dari tujuan organisasi. Selain itu, persaingan antar perusahaan dan kemajuan teknologimampu menciptakan perubahan yang bisa membuat perusahaan tidak bisa bertahan lebih lama atau gulung tikar. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa praktik serta kebijakan manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk memotivasi karyawan dan mampu mendorong produktivitas,

kinerja dan semangat kerja yang tinggi dengan berkontribusi serta memberikan hasil yang terbaik bagi serta agar tetap setia dan selalu berkomitmen kepada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif mengenai pekerjaan seseorang dan merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan sifat karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin atau atasan dengan karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa setiap karyawan mempunyai kepuasan yang berbeda-beda terhadap

pekerjaannya sesuai dengan lingkungan mereka bekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja pada dasarnya menunjukkan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, karena semakin tinggi tingkat kepuasan. Jadi kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan yang bersifat positif seperti senang ataupun gembira pada pekerjaan dan ditunjukkan dengan adanya hasil dari evaluasi pekerjaannya

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batas yang kreatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi setas usaha untuk mengelola perusahaan atau organisasi seoptimal mungkin sehingga kerja karyawan meningkat

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Menurut Badriyah, M (2015) kinerja karyawan merupakan hasil atau presentasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Meningkatkan keuntungan toko adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi laba toko dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh toko, setiap karyawan diharapkan mampu bekerja sebaik mungkin agar pekerjaan yang telah ditargetkan dapat terealisasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan nilai tambahan dari toko, salah satunya diberikan bonus yang layak kepada karyawan. Pemberian bonus bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.

Toko Immanuel Group bergerak dibidang penyediaan obat dan makanan peternakan . Toko tersebut didirikan dari tahun 2012 yang berlokasi di desa sendangan kecamatan sonder. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen. Kinerja karyawan dapat juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan hubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Namun di dapati banyak masalah yang terjadi terkait komunikasi pemimpin dan karyawan, Gaji/insentif, dan cara pemimpin melihat keberagaman karyawan yang di rasa masih belum objektif dan masih banyak kekeliruan dan ketidakadilan,

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Peran Kepemimpinan Inklusif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan studi kasus pada toko Immanuel Group”..

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Inklusif

Hartanto, (2016) mendefinisikan Kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan keterbukaan (*openness*), mudah diakses (*accessible*), dan ketersediaan (*availability*) dalam interaksi dengan anggota dan merupakan kepemimpinan yang menekankan perilaku 12 pemimpin partisipatif dan terbuka. *Inclusive leadership* barangkali terlihat mirip dengan konsep gaya kepemimpinan lainnya yang juga memfasilitasi *openness* dan *empowerment*, Tinjauan rinci tentang hubungan *inclusive leadership* dan gaya kepemimpinan terkait menyimpulkan bahwa, *inclusive leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang berbeda karena berfokus pada memfasilitasi keunikan dan juga rasa memiliki. Kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) sebagai seperangkat perilaku pemimpin yang positif dan memfasilitasi anggota tim untuk dapat merasakan rasa memiliki, sambil mempertahankan keunikan mereka dalam tim karena mereka berkontribusi penuh pada proses dan hasil kerja tim. Pemimpin yang rendah hati (*humility*) dan memiliki kepercayaan atas keberagaman (*diversity beliefs*) akan meningkatkan kecenderungan perilaku pemimpin inklusif..

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimanya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002 : 202).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif

adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar, dan bukan angka-angka (Moleong, 2016).

Penelitian dengan pendekatan kualitatif mencoba menggambarkan secara mendalam tentang Kepemimpinan infklusif di toko Immanuel Group dengan focus penelitian 1) Menghargai keberagaman pegawai, 2) Kepedulian Pemenuhan Kebutuhan, 3) Keterbukaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seorang pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan interaksi dari karakteristik masing- masing individu yang dapat membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi untuk memastikan tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang diterapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan upaya yaitu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diikuti upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, peningkatan kesejahteraan pegawai, peningkatan keterampilan dan keahlian serta menggerakkan, memacu dan mendorong prestasi kerja pegawai agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Namun demikian upaya untuk menggerakkan dan mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukanlah pekerjaan mudah karena tidak semua pimpinan atau manajer memahami bagaimana strategi atau factor apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk meningkatkan keuntungan toko adalah

dengan meningkatkan kinerja karyawannya, Kinerja karyawan dapat mempengaruhi laba toko dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh toko, setiap karyawan diharapkan mampu bekerja sebaik mungkin agar pekerjaan yang telah ditargetkan dapat terealisasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan nilai tambahan dari toko, salah satunya diberikan bonus yang layak kepada karyawan. Pemberian bonus bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat. Toko Immanuel Group bergerak dibidang penyediaan obat dan makanan peternakan . Toko tersebut didirikan dari tahun 2012 yang berlokasi di desa sendangan kecamatan sonder. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen. Kinerja karyawan dapat juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan hubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Kemajuan Toko Immanuel Group disebabkan adanya peran penting dari pemimpin untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga karyawan merasa puas atas perlakuan pemimpin toko tersebut. Toko Immanuel Group berhasil memberikan yang terbaik kepada karyawan-karyawan yang ada dengan memberi peran penting terhadap kepemimpinan yang inklusif.

Dalam hal penerapan pemimpin inklusif dalam meningkatkan kepuasan karyawan akan merujuk kepada teori menurut Streersm (1980) yakni 1). Menghargai Keberagaman Pegawai, 2). Kepeduliam Pemenuhan Kebutuhan, 3). Keterbukaan

Menghargai Keberagaman Pegawai

Karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda berkumpul dalam satu lingkungan kerja sebagai roda penggerak perusahaan. Namun, tak jarang keragaman ini dapat memicu permasalahan. Perlu dirancang strategi pengelolaan

untuk mengatasi permasalahan yang mungkin timbul dari perbedaan-perbedaan karyawan tersebut.

Lingkungan yang berubah dan tidak pasti saat ini mengharuskan perusahaan untuk memanfaatkan kreativitas dan inovasi untuk memastikan efektivitas, pertumbuhan dan perkembangan. Perubahan lingkungan yang cepat dan persaingan yang ketat telah mendorong dunia usaha di seluruh dunia untuk mencari inovasi dan kreativitas agar dapat bertahan dan sukses .

Dimana perubahan perusahaan menjadi aktivitas penting untuk menjaga efektivitas perusahaan dan meningkatkan kemampuannya untuk merespon dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan pasar yang kompetitif Selain itu, perilaku inovatif yang terus meningkat merupakan salah satu masalah sulit yang dihadapi para manajer. Para ahli menekankan bahwa karyawan adalah sumber kreativitas dan inovasi bagi suatu organisasi (Gomes,2001). Oleh karena itu, manajer harus memikirkan beberapa strategi untuk mendorong inovasi karyawan.

Dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif, karyawan dianggap sebagai sumber utama kreativitas dan inovasi dalam sebuah bisnis. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah menerima ide-ide inovatif dari tenaga kerja yang beragam dan multi-budaya. Pengetahuan, keterampilan, keahlian, pengalaman, dan nilai-nilai mereka yang beragam dan dinamis sangat berkontribusi pada daya inovasi dan daya serap perusahaan

Selain itu, ditekankan bahwa tingkat kesadaran karyawan secara individu sangat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membuat dan mengeksplorasi barang, layanan, sistem, dan proses baru Akibatnya, perusahaan telah memahami pentingnya akomodasi kesenjangan tenaga kerja sebagai bagian dari struktur dan strategi mereka dan berusaha untuk mengubahnya menjadi kemajuan kualitatif yang signifikan dalam kinerjanya .Oleh karena itu, untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif, perusahaan sering disarankan untuk menarik tenaga kerja yang beragam dengan berbagai tingkat pengetahuan dan keahlian (Suktino 2009).

Disisi lain mengelola keragaman karyawan berjalan seiring dengan keterlibatan karyawan. Sebab, lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai perbedaan individu dapat meningkatkan rasa memiliki dan partisipasi di kalangan karyawan. Ketika karyawan dari latar belakang berbeda merasa dihargai dan diterima, mereka akan lebih bersedia dan bersemangat untuk berkontribusi pada

organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian di dapati pemilik usaha belum objektif dalam di besikap, hal itu di dukung dengan kurang pahamnya pemilik usaha terkait dengan bagaimana kepemimpinan yang inklusif yang sebernarnya dapat di jadikan acuan dalam menjadi seorang pemimpin, dalam hal ini untuk membangun usaha dapat membuat karyawan bertahan atau meningkatkan kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian karyawan belum cukup puas dengan cara memimpin pemilik usaha karena menciptakan kebijakan yang tidak adil dan tidak setara, dalam hal ini di dapati ada hal-hal yang secara padangan karyawan tidak adil di lakukan, seperti pemotongan gaji pada saat terlambat, hal itu diberlakukan bagi karyawan biasa namun bagi karyawan yang masih ada hubungan keluarga tidak diberlakukan, hal tersebut menjadi hal membuat ada 2 karyawan yang memilih untuk resign, serta juga pemilik usaha tidak memberikan lingkungan berkomunikasi yang nyaman sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat berkerja

Kepedulian Pemenuhan Kebutuhan .

pemenuhan kebutuhan dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk membantu seseorang memenuhi kebutuhannya. Kepedulian juga dapat diartikan sebagai sikap keberpihakan seseorang terhadap kondisi atau persoalan yang terjadi di sekitarnya.

Dalam teori kepedulian pemenuhan kebutuhan, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah:

- a) Memberi perhatian
 - b) Menghargai dan menghormati orang lain
 - c) Menunjukkan rasa empati
 - d) Membantu klien untuk mengaktualisasi diri
 - e) Menciptakan lingkungan yang baik dan bersih
 - f) Memberikan perawatan dengan ketenangan
- Beberapa karakteristik yang dapat dilakukan dalam konsep caring adalah:
- a) Mendengarkan dengan penuh perhatian
 - b) Memberi rasa nyaman
 - c) Berkata jujur
 - d) Memiliki kesabaran
 - e) Bertanggung jawab
 - f) Memberi informasi secara jelas
 - g) Memberi sentuhan
 - h) Menggunakan sensitifitas
 - i) Menunjukkan rasa hormat pada klien
 - j) Memanggil klien dengan namanya

Kepedulian merupakan salah satu bentuk tindakan nyata, yang dilakukan oleh masyarakat dalam merespon suatu permasalahan. Dalam (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kepedulian juga merupakan partisipasi yakni keikutsertaan. Kepedulian sosial merupakan sebuah sikap keterhubungan dengan manusia pada umumnya, sebuah empati bagi setiap anggota manusia untuk membantu orang lain atau sesama. (Kolter & Keller 2019)

Hasil Penelitian di dapat bahwa dalam memberikan hak karyawan Toko Imanuel Group dalam hal gaji/insentif belum sepenuhnya efektif di berikan oleh pemimpin, hal itu di lihat dengan tidak ada gaji/insentif tambahan bagi karyawan yang lembur atau di luar jam kerja biasanya, dan jam kerja karyawan yang tidak menentu, di lihat jika ada pendistribusian produk di luar daerah yang tidak ada gaji/insentif tambahan .

Pemimpin juga di rasa tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lewat Tindakan kepedulian terhadap siklus kerja karyawan yang di rasa tidak efektif lagi dan membuat melemahnya kepuasan kerja karyawan, sehingga yang di rasa ketidaknyamanan, adapun kurangnya penghargaan dan pemberian insentif yang berdasarkan kinerja karyawan atau auditor internal membuat karyawan tidak optimal dalam bekerja hal itu seperti insentif lembur yang memang tidak ada.

Keterbukaan

Menurut Wahyuniardi (2006) , keterbukaan merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. Apapun jenis informasi yang diungkapkan dan berapapun banyaknya informasi tersebut tergantung dari tingkat keterbukaan diri seseorang. Jika orang lain memberikan respon yang baik atas keterbukaan diri seseorang, maka semakin dalam dan banyak informasi yang diberikan oleh individu tersebut.

Keterbukaan adalah memberikan informasi tentang diri sendiri yang disengaja kepada orang lain. Keterbukaan diri dapat dilakukan melalui ekspresi wajah, sikap tubuh, pakaian, nada suara, dan melalui isyarat-isyarat nonverbal lainnya yang tidak terhitung jumlahnya. Keterbukaan diri merupakan suatu usaha untuk membiarkan keotentikan memasuki hubungan sosial dan berkaitan dengan kesehatan mental serta pengembangan konsep diri..

Dapat diambil kesimpulan bahwa keterbukaan diri adalah tindakan dan kemampuan seseorang dalam memberikan informasi, pikiran dan perasaan

yang bersifat pribadi secara sengaja kepada orang lain agar orang lain dapat mengetahui tentang dirinya dan dapat memberikan penilaian terhadap dirinya tersebut

Dari Hasil Penelitian yang ada di dapati bahwa pemimpin tidak transparan terhadap keterbukaan informasi dengan karyawan, di dapati pemimpin kurang komunikatif terhadap kesalahan-kesalahan karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang di PHK secara tiba-tiba, sehingga suasana kerja selalu ada kejutan yang tidak menyenangkan, dan karyawan selalu khawatir dalam bekerja.

Pemimpin juga tidak menetapkan standard kerja untuk membuat tingkat kerja menjadi hidup, tidak menumbuhkan budaya komunikasi terbuka di tempat kerja. Hal itu di buktikan dengan jarang di lakukan evaluasi dan monitoring dalam bekerja, sehingga konsistensi kebijakan yang di berikan juga kurang baik dan berdampak pada kesetiaan karyawan dan peningkatan kerja karyawan yang berkurang.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian memang dalam Perannya sebagai Pemimpin dan pemilik usaha di dapati :

1. dapati pemilik usaha belum objektif dalam di besikap, hal itu di dukung dengan kurang pahamnya pemilik usaha terkait dengan bagaimana kepemimpinan yang inklusif yang sebenarnya dapat di jadikan acuan dalam menjadi seorang pemimpin, dalam hal ini untuk membangun usaha dapat membuat karyawan bertahan atau meningkatkan kepuasan Kerja karyawan.
2. dalam memberikan hak karyawan Toko Imanuel Group dalam hal gaji/insentif belum sepenuhnya efektif di berikan oleh pemimpin, hal itu di lihat dengan tidak ada gaji/insentif tambahan bagi karyawan yang lembur atau di luar jam kerja biasanya, dan jam kerja karyawan yang tidak menentu, di lihat jika ada pendistribusian produk di luar daerah yang tidak ada gaji/insentif tambahan. Pemimpin juga di rasa tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lewat Tindakan kepedulian terhadap siklus kerja karyawan yang di rasa tidak efektif lagi dan membuat melemahnya kepuasan kerja karyawan,

sehingga yang di rasa ketidaknyamanan, adapun kurangnya penghargaan dan pemberian insentif yang berdasarkan kinerja karyawan atau auditor internal membuat karyawan tidak optimal dalam bekerja hal itu seperti insentif lembur yang memang tidak ada. pemimpin tidak transparan terhadap keterbukaan informasi dengan karyawan, di dapati pemimpin kurang komunikatif terhadap kesalahan-kesalahan karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang di PHK secara tiba-tiba, sehingga suasana kerja selalu ada kejutan yang tidak menyenangkan, dan karyawan selalu khawatir dalam bekerja. Pemimpin juga tidak menetapkan standard kerja untuk membuat tingkat kerja menjadi hidup, tidak menumbuhkan budaya komunikasi terbuka di tempat kerja. Hal itu di buktikan dengan jarang di lakukan evaluasi dan monitoring dalam bekerja, sehingga konsistensi kebijakan yang di berikan juga kurang baik dan berdampak pada kesetiaan karyawan dan peningkatan kerja karyawan yang berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.).
- Gomes. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset.
- Handoko, T. H. (2001). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, W. (2016). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler. P & Keller. L. K (2019). *Marketing Managemant*. European: Pearson Education
- Moleong. L. J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya
- Sutikno, S (2009). *Kepemimpinan sekarang dan Masa Depan*. Bandung: Cetakan Pertama, Pnospeet.
- Wahyuniardi,. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta :Penerbit Salemba Empat.