

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP HUBUNGAN ANTAR PERSONAL DALAM SEBUAH TIM

Winto Yolif Jevin Zalukhu¹, Farhan Hafidzan Syukron², Detty Nafsiah³, Niko Surya Ferdinand⁴,
Audi Rachmawan⁵, Muhamad Taufik Dzulfikri⁶

Universitas Pamulang

Jl. Raya Puspipetk No. 46, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15316.

Email : wintozal@gmail.com¹, farhanhafidzan83@gmail.com², detdynafsiah78@gmail.com³,
nikosugiarti0404@gmail.com⁴, audirachmawan1@gmail.com⁵, kaisarok00@gmail.com⁶

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas hubungan antar personal di dalam sebuah tim. Hubungan yang harmonis ditandai oleh adanya kepercayaan, komunikasi yang efektif, empati, dan sikap saling menghargai antar anggota. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap hubungan antar personal dalam tim serta dampaknya terhadap kinerja dan suasana kerja. Metode yang digunakan adalah studi literatur dan analisis deskriptif berdasarkan materi pembelajaran. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis cenderung paling efektif dalam membangun hubungan antar personal yang positif dan produktif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, hubungan antar personal, kerja tim.

1. PENDAHULUAN

Hubungan antar personal merupakan aspek penting dalam dinamika kerja tim, karena melalui hubungan inilah tercipta kerja sama yang efektif, rasa saling percaya, serta dukungan sosial yang menunjang kinerja dan kesejahteraan anggota tim. Hubungan antar personal yang berkualitas ditandai oleh komunikasi yang terbuka, empati, sikap saling menghargai, serta kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal dalam tim memiliki peran signifikan dalam

menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan efektivitas kerja kelompok. Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hubungan antar personal tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karena gaya kepemimpinan memengaruhi pola interaksi, iklim kerja, serta cara anggota tim membangun relasi satu sama lain.

Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai proses sosial yang membentuk sikap, perilaku, dan hubungan antar anggota tim. Pratama dan Lestari (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan mampu menciptakan

lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui komunikasi yang terbuka dan dukungan emosional. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dua arah, menunjukkan empati, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi anggota tim cenderung menghasilkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Beberapa penelitian empiris terbaru menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kualitas hubungan antar personal. Kadir, Abduh, dan Manne (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif berhubungan positif dengan meningkatnya kepercayaan, kepuasan kerja, serta kualitas komunikasi interpersonal anggota tim. Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan menumbuhkan rasa memiliki dan memperkuat ikatan sosial antar individu. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter cenderung membatasi partisipasi dan komunikasi, sehingga berpotensi memicu jarak emosional serta konflik interpersonal dalam tim.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan kepercayaan. Dalam kondisi tersebut, hubungan antar personal berkembang secara lebih sehat karena anggota tim merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk kualitas interaksi sosial di dalam tim.

Dalam konteks organisasi modern yang menuntut kerja sama lintas individu dan disiplin, hubungan antar personal menjadi

semakin krusial. Wahyuni dan Hidayat (2022) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam memelihara hubungan sosial yang positif di antara anggota tim. Gaya kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada tugas tanpa memperhatikan aspek hubungan interpersonal berpotensi menurunkan motivasi, komitmen, dan kohesi tim.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memengaruhi kemampuan tim dalam mengelola konflik. Rahmawati dan Setiawan (2022) menjelaskan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung mendorong dialog terbuka dan penyelesaian masalah secara kolektif, sehingga konflik interpersonal dapat diminimalkan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat menimbulkan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab apabila tidak diimbangi dengan arahan yang memadai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hubungan antar personal dalam tim.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk dan memelihara hubungan antar personal dalam sebuah tim. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antar personal melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana berbagai gaya kepemimpinan memengaruhi kualitas hubungan kerja, serta implikasinya terhadap efektivitas dan keharmonisan tim di berbagai konteks organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu konsep penting dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi karena berkaitan langsung dengan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan anggota tim. Menurut DuBrin dalam Hasanah et al. (2023), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola interaksi pemimpin dengan bawahannya, termasuk cara berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan permasalahan dalam tim.

Secara umum, terdapat tiga gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam organisasi, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire. Kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan secara sepihak oleh pemimpin, pengawasan yang ketat, serta komunikasi yang bersifat satu arah. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kontrol penuh terhadap aktivitas tim dan anggota cenderung berperan sebagai pelaksana instruksi.

Kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin membuka ruang diskusi, menerima masukan dari anggota, serta mendorong komunikasi dua arah yang terbuka. Gaya ini dinilai mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepercayaan anggota tim terhadap pemimpin. Selain itu, kepemimpinan demokratis juga dianggap

lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan perbedaan karakter anggota tim.

Sementara itu, kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan yang luas kepada anggota tim untuk mengatur dan menjalankan tugasnya sendiri. Pemimpin berperan minimal dalam pengambilan keputusan dan pengawasan. Gaya ini sangat bergantung pada tingkat kedewasaan, kompetensi, serta tanggung jawab anggota tim. Apabila diterapkan pada tim yang belum siap, kepemimpinan laissez-faire berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran dan kurangnya koordinasi.

HUBUNGAN ANTAR PERSONAL

Hubungan antar personal merupakan bentuk interaksi sosial yang terjalin antar individu dalam suatu kelompok kerja atau tim dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan ini mencakup berbagai aspek psikologis dan sosial, seperti kepercayaan, komunikasi, empati, sikap saling menghargai, serta kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Hubungan antar personal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif bagi kolaborasi.

Dalam konteks kerja tim, hubungan antar personal berperan penting dalam membangun rasa kebersamaan dan solidaritas antar anggota. Hubungan yang positif memungkinkan anggota tim untuk saling mendukung, berbagi informasi, serta bekerja sama secara efektif. Sebaliknya, hubungan antar personal yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Oleh karena itu, kualitas hubungan antar personal menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas kerja tim. Hubungan yang sehat tidak hanya

mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis anggota tim.

3. PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas hubungan antar personal dalam sebuah tim. Cara pemimpin berinteraksi dengan anggota, mengambil keputusan, dan menyampaikan arahan akan membentuk pola hubungan sosial di dalam tim. Kepemimpinan otoriter cenderung menciptakan jarak antara pemimpin dan anggota karena komunikasi yang bersifat satu arah dan minimnya keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat menurunkan rasa percaya, kenyamanan kerja, serta meningkatkan potensi konflik interpersonal.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam berbagai proses kerja. Anggota merasa dihargai dan didengar pendapatnya, sehingga kepercayaan dan komunikasi dapat terbangun dengan lebih baik. Hubungan antar personal dalam tim menjadi lebih erat karena adanya keterbukaan dan kerja sama yang saling menguntungkan. Gaya kepemimpinan ini juga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Pada gaya kepemimpinan *laissez-faire*, pengaruh terhadap hubungan antar personal sangat bergantung pada karakteristik anggota tim. Apabila anggota memiliki tingkat kedewasaan, kompetensi, dan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antar personal dapat berkembang secara mandiri dan harmonis. Namun, jika anggota tim masih membutuhkan arahan dan

koordinasi, gaya ini justru dapat menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, serta konflik akibat kurangnya kejelasan peran dan tujuan kerja.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang sepenuhnya cocok untuk semua kondisi. Pemimpin perlu memahami karakter anggota tim dan situasi kerja agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam membangun hubungan antar personal yang sehat.

TANTANGAN DAN SOLUSI

Tantangan utama dalam membangun hubungan antar personal dalam tim adalah munculnya konflik interpersonal yang disebabkan oleh perbedaan karakter, kepentingan, dan persepsi antar anggota. Selain itu, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tim juga dapat memperburuk hubungan kerja, seperti komunikasi yang kurang efektif atau minimnya empati dari pemimpin.

Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut adalah meningkatkan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan karakter anggota tim. Pemimpin juga perlu mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal, empati, serta keterampilan dalam mengelola konflik. Pemberian pelatihan kepemimpinan dan pengembangan *soft skills* bagi pemimpin dan anggota tim dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat hubungan antar personal dan menciptakan kerja sama yang lebih solid.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kualitas hubungan antar personal dalam sebuah tim. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung membatasi komunikasi dan partisipasi anggota, sehingga berpotensi menimbulkan konflik dan menurunkan kenyamanan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis terbukti paling efektif dalam membangun hubungan yang positif, meningkatkan kepercayaan dan komunikasi, serta memperkuat kerja sama tim.

Gaya kepemimpinan laissez-faire dapat memberikan dampak positif apabila diterapkan pada tim yang memiliki tingkat kedewasaan dan tanggung jawab yang tinggi, namun berisiko menimbulkan permasalahan apabila anggota tim masih membutuhkan arahan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakter anggota dan situasi kerja agar tercipta hubungan antar personal yang harmonis, kerja sama yang solid, serta kinerja tim yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., Isa Anshori, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trunojoyo Madura, U. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- [2] Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15.
- [3] Pratama, A. R., & Lestari, D. (2021). Peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif di dalam tim kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210–221.
- [4] Sari, R. P., & Nugroho, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap hubungan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 85–96.
- [5] Wahyuni, S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan interpersonal dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 45–56.
- [6] Rahmawati, N., & Setiawan, A. (2022). Gaya kepemimpinan dan pengelolaan konflik dalam hubungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 133–145.
- [7] Putri, A. D., & Kurniawan, Y. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kualitas hubungan interpersonal. *Jurnal MSDM*, 17(1), 60–72.