

## **Pentingnya Kepemimpinan dalam Manajemen: Membangun Tim Bisnis yang Berkelanjutan (Studi Kasus Kopi Kenangan di Kota Medan)**

Farisah Keke Nola Padang<sup>1</sup>, Zultoni Lubis<sup>2</sup>, Mulia A Sura<sup>3</sup>,

Uswatun Hasanah<sup>4</sup>, Fadli Endi Tama<sup>5</sup>, M. Fikri Tanjung<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : [farisahkekepadang21@gmail.com](mailto:farisahkekepadang21@gmail.com)<sup>1</sup>, [lubistoni8@gmail.com](mailto:lubistoni8@gmail.com)<sup>2</sup>,

[muliaasura1130@gmail.com](mailto:muliaasura1130@gmail.com)<sup>3</sup>, [uswatunhasanah282502@gmail.com](mailto:uswatunhasanah282502@gmail.com)<sup>4</sup>,

[fadlienditamabar@gmail.com](mailto:fadlienditamabar@gmail.com)<sup>5</sup>, [muhammadfikritanjung3@gmail.com](mailto:muhammadfikritanjung3@gmail.com)<sup>6</sup>

### **Abstrak**

Kepemimpinan efektif memainkan peran penting dalam membangun tim bisnis yang berkelanjutan. Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan sumber daya manusia melalui studi kasus pada waralaba Kopi Kenangan di Medan. Metode kualitatif digunakan dengan wawancara terhadap manajer, barista senior, dan staf administrasi sebagai teknik utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang fleksibel mendorong keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja inklusif. Selain itu, program pengembangan karyawan seperti "Barista Academy" berhasil meningkatkan motivasi dan keterampilan anggota tim. Namun, tingkat turnover karyawan yang tinggi tetap menjadi tantangan signifikan. Studi ini menekankan pentingnya strategi kepemimpinan berbasis pemberdayaan, komunikasi efektif, dan pelatihan berkelanjutan untuk menciptakan tim yang solid serta mendukung keberlanjutan bisnis.

**Kata Kunci:** *Keberlanjutan Bisnis, Kepemimpinan Efektif, Pemberdayaan SDM, Pengembangan Karyawan, Turnover Karyawan.*

## ***The Importance of Leadership in Management: Building a Sustainable Business Team (Case Study of Kopi Kenangan in Medan City)***

### **Abstract**

Effective leadership plays an important role in building sustainable business teams. This research explores the role of leadership in motivating, directing and empowering human resources through a case study on Kopi Kenangan franchise in Medan. Qualitative methods were used with interviews with managers, senior baristas, and administrative staff as the main technique. The results showed that a flexible democratic leadership style encourages team involvement in decision-making and creates an inclusive work environment. In addition, employee development programmes such as the 'Barista Academy' successfully improved team members' motivation and skills. However, high employee turnover rates remain a significant challenge. This study emphasises the importance of empowerment-based leadership strategies, effective communication, and continuous training to create a solid team and support business sustainability.

**Keywords:** *Business Sustainability, Effective Leadership, HR Empowerment, Employee Development, Employee Turnover.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukan sekadar tentang jabatan, status, atau kekuasaan, melainkan tentang pengaruh dan kemampuan untuk membawa perubahan yang positif dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk menghubungkan dan melibatkan individu pada setiap tingkatan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin dalam konteks manajemen tidak hanya fokus pada strategi dan eksekusi yang abstrak, tetapi juga harus menyadari bahwa tujuan utama dari kedua hal tersebut adalah untuk memberdayakan orang-orang yang terlibat (Utariani & Astrini, 2024). Pada akhirnya, semua strategi dan perencanaan hanya relevan jika berkaitan dengan bagaimana cara memotivasi, mengarahkan, dan mengelola sumber daya manusia.

Dalam membangun bisnis yang berkelanjutan, keberadaan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menetapkan dan memutuskan arah yang jelas menuju tujuan jangka panjang. Posisi kepemimpinan ini berperan penting dalam mengarahkan organisasi dan subunitnya agar dapat mencapai tujuan yang lebih besar dalam sistem yang lebih luas. Tujuan organisasi harus diterjemahkan menjadi langkah-langkah konkret yang melibatkan seluruh tim dalam pencapaian tersebut. Proses kepemimpinan dalam manajemen bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi juga menciptakan visi yang jelas, menetapkan misi, merancang strategi, serta mengelola rencana dan tugas yang dapat membawa organisasi menuju keberhasilan yang berkelanjutan (Latifah, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention (Okky Ferdiansyah, 2024). Dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Lia Yulisma, 2024). Arifa dan andika berpendapat kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan. Keterlibatan karyawan dalam proses pemecahan masalah membuat mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, karena mereka merasa didengar dan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan (Arifa Kurniawan, 2024). Kami menemukan bahwa penelitian ini menunjukkan kepemimpinan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan tetapi juga mendukung kebijakan yang ada dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan untuk membangun tim bisnis yang berkelanjutan.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peranan krusial dalam manajemen untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Di tengah dinamika dunia bisnis yang terus berkembang, pemimpin yang mampu mengarahkan tim dengan bijaksana dan responsif terhadap perubahan akan mampu membangun dasar yang kokoh untuk kelangsungan usaha. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mencakup kemampuan untuk memberi arahan dan mengambil keputusan, tetapi juga keterampilan dalam menciptakan visi yang jelas dan menyatukan seluruh anggota tim untuk bekerja menuju tujuan bersama. Hal ini penting agar bisnis dapat terus berkembang, beradaptasi dengan perubahan pasar, kebutuhan pelanggan, dan inovasi teknologi, serta tetap kompetitif di pasar yang semakin menantang.

Secara keseluruhan, dalam konteks manajemen, kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai pendorong utama dalam mewujudkan visi perusahaan. Pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, memberikan inspirasi dan kepercayaan kepada tim, serta menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan kreativitas, akan mampu membangun fondasi untuk pertumbuhan yang berkelanjutan (Putri, 2024). Dengan

kepemimpinan yang kuat, sebuah bisnis tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga berkembang, menciptakan nilai jangka panjang, dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam membangun tim bisnis berkelanjutan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi fenomena sosial yang kompleks dan memahami hubungan antara kepemimpinan, motivasi, serta kinerja tim dalam konteks organisasi tertentu (Munajat, 2019). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang lebih kaya dan mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian (Fattah, 2013).

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap organisasi tertentu. Desain ini dipilih karena dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana kepemimpinan diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap keberhasilan organisasi (Bocken et al., 2014). Penelitian ini difokuskan pada organisasi yang memiliki perhatian terhadap keberlanjutan bisnis serta kinerja tim dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, manajer, dan pemilik waralaba Kopi Kenangan di kota Medan, ditemukan beberapa poin penting terkait kepemimpinan dan pengelolaan tim yang berkelanjutan. Narasumber terdiri dari 3 manajer cabang, 5 barista senior, dan 2 staf pendukung administrasi. Berikut adalah temuan utama dari wawancara:

### *Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan*

- Mayoritas responden mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer cenderung demokratis. Manajer mendorong diskusi terbuka, mendengarkan ide dari tim, dan memberikan umpan balik yang membangun.
- Beberapa responden menyebutkan bahwa manajer juga fleksibel, menerapkan pendekatan situasional sesuai kebutuhan, misalnya, gaya direktif saat menghadapi masalah mendesak.
- Salah satu manajer cabang menyampaikan, "Saya selalu mencoba menjadi pendengar yang baik, tetapi jika situasi membutuhkan keputusan cepat, saya tidak ragu mengambil tindakan tegas." Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara fleksibilitas dan ketegasan dalam memimpin.

### *Pemberdayaan dan Pengembangan Karyawan*

- Program pelatihan rutin seperti "Barista Academy" menjadi salah satu faktor yang sangat dihargai oleh karyawan. Pelatihan ini memberikan mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills, seperti komunikasi dan manajemen waktu.
- Beberapa barista senior mengungkapkan bahwa mereka merasa termotivasi karena pelatihan tersebut dirancang untuk mempersiapkan mereka mengambil peran yang lebih

besar di masa depan. Salah satu barista menyatakan, "Saya merasa dihargai karena ada jalur karier yang jelas, dan pelatihan ini membuat saya lebih percaya diri."

### ***Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance)***

- Beberapa responden menyebut bahwa jadwal kerja cukup fleksibel, sehingga membantu mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- Namun, saat periode sibuk seperti liburan, mereka merasa beban kerja meningkat drastis. Dalam situasi ini, kepemimpinan manajer yang mampu mendistribusikan tugas dengan adil sangat membantu. Salah satu karyawan berkata, "Ketika beban kerja tinggi, manajer kami selalu memastikan tidak ada yang merasa kewalahan sendirian."

### ***Tantangan dan Kendala***

- Tantangan utama yang dihadapi adalah tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi di sektor ini. Karyawan sering pindah karena tergiur dengan gaji yang lebih tinggi di tempat lain.
- Beberapa karyawan juga merasa bahwa komunikasi antar-cabang dapat ditingkatkan untuk menyelaraskan strategi bisnis. Seorang staf administrasi menyebutkan, "Kadang-kadang ada kebijakan baru yang tidak segera sampai ke cabang kami, dan ini menimbulkan kebingungan".

### **Pembahasan**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun tim yang berkelanjutan di Kopi Kenangan kota Medan. Berikut adalah beberapa analisis dari temuan:

#### ***Kepemimpinan Demokratis untuk Membangun Kepercayaan***

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh manajer memberikan dampak positif terhadap hubungan kerja di dalam tim. Dengan mendengarkan masukan dari karyawan, manajer berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini juga meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap keberhasilan tim.

Pemimpin adalah seseorang yang bisa memengaruhi orang lain untuk bekerja dan menyelesaikan tugas. Caranya, mereka menggunakan kekuasaan atau kemampuan tertentu untuk mengarahkan dan mengatur bawahan. Menurut Stone, semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin, semakin besar peluang mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif. Ada dua jenis pemimpin: pemimpin formal, yang mendapatkan posisi karena memiliki wewenang resmi, dan pemimpin nonformal, yang meskipun tidak punya jabatan resmi, tetap mampu memengaruhi orang lain (Fattah, 2013). Manajemen adalah cara mengatur segala hal dalam organisasi, mulai dari merencanakan, mengatur, memimpin, hingga mengawasi kerja tim. Tujuannya adalah menggunakan semua sumber daya yang ada seefisien mungkin untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Munajat, 2019).

### ***Pentingnya Program Pengembangan Karyawan***

Program pelatihan yang terstruktur seperti "Barista Academy" merupakan bukti komitmen perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga membangun loyalitas karyawan. Namun, untuk mengatasi tingkat turnover yang tinggi, perlu ditambahkan insentif lain seperti kenaikan gaji bertahap atau bonus berbasis kinerja.

Seorang pemimpin, dalam menjalankan tugasnya, biasanya memiliki gaya atau pendekatan tertentu dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin bisa saja memiliki gaya yang berbeda, sesuai dengan karakteristik dan ciri khas mereka. Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jenis kepemimpinan yang berbeda bisa mempengaruhi seberapa baik kinerja atau efektivitas suatu organisasi. Menurut Nanjundeswaraswamy dalam Leadership Style (2014), peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi terlihat dari beberapa fungsi manajerial yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu: 1) merencanakan perubahan yang diperlukan, 2) mengorganisir pelaksanaan perubahan tersebut, dan 3) memimpin serta menggerakkan sumber daya organisasi untuk melaksanakan perubahan.

Seorang pemimpin dalam konteks perubahan harus: 1) menentukan tujuan perubahan yang akan dilakukan, 2) memutuskan jenis perubahan yang perlu dilakukan, 3) menentukan waktu untuk melaksanakan perubahan, dan 4) bertanggung jawab atas risiko yang mungkin muncul akibat keputusan tersebut. Menurut Rivai, peran adalah cara seseorang mengatur perilakunya dalam posisi tertentu. Dalam hal ini, peran pemimpin organisasi mencakup harapan terhadap perilaku individu yang memegang jabatan tersebut. Ada tiga peran penting bagi pemimpin, yaitu: 1) peran dalam mengambil keputusan, 2) peran dalam mengatasi konflik dalam manajemen, dan 3) peran dalam membentuk pola pikir sumber daya manusia yang terus berkembang (Rivai, 2013).

### ***Komunikasi Sebagai Kunci Keberlanjutan***

Meski ada banyak praktik baik, komunikasi antar-cabang menjadi salah satu area yang memerlukan perbaikan. Strategi seperti pertemuan rutin virtual antar-cabang, peningkatan penggunaan platform digital untuk berbagi informasi, dan pelatihan manajemen komunikasi dapat membantu menyelaraskan tujuan dan meningkatkan efisiensi operasional. Untuk membentuk tim bisnis, penting untuk menyamakan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai bersama. Proses ini dilakukan melalui diskusi atau brainstorming untuk mencapai kesepakatan. Salah satu kunci utamanya adalah pembagian tugas yang jelas, agar setiap anggota tahu tanggung jawab mereka. Dengan begitu, rasa tanggung jawab dan komitmen dalam tim dapat berkembang.

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam tim. Tugasnya adalah menjadi motivator dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Pemimpin juga harus mampu berpikir logis dan bertindak dengan penuh tanggung jawab. Setiap anggota tim memiliki peran penting yang membantu keberhasilan tim, seperti: Kompetensi, Kemampuan Belajar, Kesungguhan, Kerja Sama, Kolaborasi, Komunikasi, Kepercayaan, Motivasi. Tantangan utama seorang pemimpin adalah menciptakan budaya kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi antar anggota. Hal ini membutuhkan pendekatan yang konsisten dan kemampuan untuk menyatukan semua aspek tersebut agar tim bisa bekerja dengan maksimal (Subni, 2024).

Untuk membangun tim yang solid, seorang pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal penting, seperti menetapkan tujuan yang jelas, membangun hubungan yang baik antar anggota tim, memastikan peran dan tanggung jawab setiap anggota jelas, serta mengevaluasi cara tim bekerja. Terkadang, pengembangan tim mungkin memerlukan fokus pada aktivitas tertentu, tergantung pada tantangan yang dihadapi. Namun, inti dari pengembangan tim adalah meningkatkan komunikasi antar anggota, membangun rasa percaya, dan menciptakan suasana yang terbuka.

Untuk membentuk tim yang produktif, ada beberapa hal yang perlu dilakukan: *pertama*, memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai, dan mampu berbagi visi tersebut serta bertindak cepat untuk mewujudkannya. *Kedua*, bersikap proaktif dalam menjalin hubungan, menunjukkan gaya pribadi, menginspirasi semangat kerja, dan menciptakan suasana yang saling mendukung antar anggota. *Ketiga*, mengajak anggota tim untuk terlibat aktif, membantu mereka melihat peluang dalam tim, dan memberi kesempatan bagi mereka untuk berprestasi. *Keempat*, menemukan orang-orang yang siap berkembang dan bekerja secara konstruktif, serta merasa bertanggung jawab untuk mendorong dan memfasilitasi perilaku positif dalam tim.

*Kelima*, memandang pemecahan masalah sebagai tanggung jawab bersama seluruh tim. *Keenam*, berkomunikasi dengan terbuka, menerima pertanyaan dengan baik, dan memberi kebebasan pada tim untuk memfilter informasi yang mereka butuhkan. *Ketujuh*, menangani konflik secepat mungkin, sebelum menjadi masalah besar yang merusak. *Kedelapan*, memberi pengakuan pada kemajuan anggota dan tim di waktu yang tepat. *Kesembilan*, menjaga komitmen dan mengharapkan hal yang sama dari anggota tim lainnya (Dubrin, 2005).

Kepemimpinan dalam tim berarti mengarahkan dan memengaruhi anggota untuk bekerja sama menyelesaikan tugas. Tim hanya bisa sukses jika setiap anggota berkontribusi dan bersama-sama mencapai tujuan yang sama. Seorang pemimpin punya banyak peran, seperti menunjukkan gaya kepemimpinan yang unik, menjalin hubungan yang aktif, memotivasi kerja sama, mendukung anggota, melibatkan mereka secara langsung, dan membantu mereka melihat peluang serta potensi. Pemimpin juga perlu mencari orang yang unggul, memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik, mengakui prestasi mereka, menjaga komitmen, dan menciptakan kerja sama yang solid sambil membawa semangat positif.

Energi positif sangat penting untuk membangun hubungan baik. Ini berarti pemimpin harus tulus dan mendukung keberhasilan orang lain. Pemimpin juga harus siap bekerja dalam waktu lama dan menghadapi berbagai situasi (Nurhalim, 2023). Contoh energi positif yang perlu dimiliki pemimpin adalah percaya pada orang lain, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hidup, melihat tantangan sebagai peluang, menciptakan kerja sama yang harmonis, dan terus belajar untuk berkembang.

### ***Keseimbangan Kerja dan Dukungan Emosional***

Kepemimpinan yang peka terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dukungan emosional yang diberikan oleh manajer, misalnya melalui sesi mentoring atau check-in rutin, dapat membantu mengurangi stres karyawan selama masa-masa sibuk. Hal ini sejalan dengan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Keberlanjutan dalam bisnis merujuk pada perubahan dan inovasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berkembang (Evans et al., 2017). Pembangunan berkelanjutan berarti memenuhi kebutuhan saat ini tanpa merugikan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Bocken et al., 2013). Untuk mencapainya, setiap kegiatan, baik dalam konsumsi atau bisnis, perlu memperhatikan dampaknya terhadap masa depan. Menurut Bocken et al. (2014), agar ekonomi bisa berkelanjutan, perusahaan harus fokus pada beberapa hal penting, seperti: 1) menciptakan sistem yang mengurangi konsumsi dan meningkatkan efisiensi penggunaan energi, air, dan sumber daya lainnya, 2) merancang sistem yang lebih memprioritaskan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan daripada hanya mengejar keuntungan ekonomi, 3) mengubah sistem agar lebih fokus pada daur ulang, mengurangi limbah, dan memperbaiki produk, 4) mengembangkan sistem berbasis kolaborasi dan berbagi, bukan persaingan, dan 5) menekankan penyediaan fungsionalitas dan pengalaman yang memuaskan serta meningkatkan kreativitas dan keterampilan manusia.

Untuk mencapainya, langkah pertama adalah merancang produk baru yang ramah lingkungan. Ini melibatkan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti vendor, perantara, pengecer, dan konsumen, yang semuanya berperan dalam mewujudkan bisnis yang lebih berkelanjutan (Høgevoid, 2011). Dalam model bisnis berkelanjutan, penting untuk mempertimbangkan faktor sosial (people), lingkungan (planet), dan ekonomi (profit). Inovasi model bisnis harus memperhitungkan kinerja sosial, ekonomi, dan lingkungan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik (Evans et al., 2017). Model bisnis berkelanjutan telah diakui sebagai pendekatan utama dalam mencapai inovasi berkelanjutan, meskipun adopsinya masih terbatas, terutama pada usaha kecil (Evans et al., 2017). Untuk mengetahui apakah model bisnis yang diterapkan mendukung keberlanjutan, perusahaan perlu mengevaluasi kembali apakah model mereka berkontribusi pada tujuan keberlanjutan. Perubahan model bisnis dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan dan menciptakan nilai sosial dan lingkungan yang lebih besar, sekaligus menjaga keberlanjutan ekonomi (Bocken et al., 2013). Tiga komponen utama dalam perubahan model bisnis yang menjadi tantangan adalah proposisi nilai (value proposition), penciptaan nilai (value creation), dan penangkapan nilai (value capture) dalam model bisnis berkelanjutan (Richardson, 2008).

Model bisnis berkelanjutan membantu manajer memahami bagaimana perusahaan dapat berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan global melalui proposisi nilai dan cara penciptaan nilai (Morioka, Evans, dan Carvalho, 2016). Tantangan pertama adalah menemukan tujuan bisnis yang dapat memastikan keunggulan kompetitif jangka panjang. Inovasi dalam proposisi nilai dapat mencakup penerapan ekonomi sirkuler, ekonomi berbagi, eko-efisiensi, dan bisnis inklusif (Morioka, 2018). Perusahaan yang mengadopsi model bisnis berkelanjutan berusaha mengintegrasikan ekonomi, sosial, dan lingkungan, bukan hanya fokus pada keuntungan semata. Namun, mengintegrasikan ketiga aspek ini bisa sulit karena sering bertentangan dengan target profit (Bommel, 2018). Tantangan kedua adalah penciptaan nilai, yaitu mengembangkan model bisnis yang berkelanjutan dengan praktik dan sumber daya yang mendukung keberlanjutan.

Bocken (2014) mengidentifikasi delapan pola dasar model bisnis berkelanjutan yang menggambarkan solusi untuk pengembangan model bisnis berkelanjutan, seperti efisiensi bahan dan energi, menciptakan nilai dari limbah, menggantikan proses dengan yang lebih

ramah lingkungan, dan mengutamakan fungsionalitas daripada kepemilikan. Pola ini melibatkan tantangan terkait budaya organisasi, tata kelola, rantai pasokan, dan pemasaran (Bocken, 2014). Tantangan ketiga adalah bagaimana menangkap nilai dari model bisnis berkelanjutan. Faktor-faktor seperti penggunaan sumber daya terbarukan, fleksibilitas waktu kerja, dan perdagangan etis, membantu perusahaan untuk mengimplementasikan inovasi model bisnis berkelanjutan dan menciptakan nilai bagi berbagai pemangku kepentingan seperti karyawan, investor, pelanggan, dan masyarakat (Bocken, 2014; Morioka, 2018).

Selain itu, perusahaan juga perlu mengedukasi pelanggan agar lebih peduli terhadap keberlanjutan. Pelanggan yang semakin sadar lingkungan akan mempertimbangkan dampak produk terhadap lingkungan dalam keputusan pembelian mereka, yang berkontribusi pada masa depan yang lebih baik (Høgevold, 2011). Untuk meminimalkan risiko kegagalan, Bocken et al. (2014) mengategorikan model bisnis berkelanjutan yang mencakup efisiensi material dan energi, daur ulang, penggunaan energi terbarukan, dan memberikan fungsionalitas daripada kepemilikan.

Secara keseluruhan, model bisnis berkelanjutan mengintegrasikan berbagai aspek keberlanjutan yang dapat memberikan keuntungan ekonomi dan kompetitif bagi perusahaan. Bocken et al. (2014) menekankan pentingnya kolaborasi inovatif dalam menghadapi tantangan dalam menerapkan model bisnis berkelanjutan. Battistella et al. (2018) juga mencatat beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan dalam proposisi nilai, penciptaan nilai, dan penangkapan nilai, termasuk inovasi teknologi dan perubahan pola pikir untuk mendukung keberlanjutan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menciptakan tim bisnis yang berkelanjutan di Kopi Kenangan kota Medan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, memberikan pelatihan rutin, dan fokus pada keseimbangan kerja-karyawan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang positif. Namun, tantangan seperti tingkat turnover dan komunikasi lintas cabang memerlukan perhatian lebih. Solusi seperti memberikan insentif tambahan, memperkuat sistem komunikasi, dan menanamkan nilai kesejahteraan karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan keberlanjutan operasional bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Dubrin. (2005). *Leadership*, Prenada Media.
- Arifa Kurniawan, A. S. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6389-6395.
- Barlow, C. Y. (2017). Business model innovation for sustainability: Towards a unified perspective for creation of sustainable business models. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 597-608.
- Battistella, C., Cagnina, M., Cicero, L., & Preghenella, N. (2018). Sustainable business models of SMEs: Challenges in yacht tourism sector. *Sustainability*, 10(10), 3437.
- Bocken, N. M., Short, S. W., Rana, P., & Evans, S. (2014). A literature and practice review to develop sustainable business model archetypes. *Journal of cleaner production*, 65, 42-56.

- Bocken, N., Short, S., Rana, P., & Evans, S. (2014). A value mapping tool for sustainable business modelling. *Corporate Governance*, 13(5), 482-497.
- De Bakker, F. G., Rasche, A., & Ponte, S. (2019). Multi-stakeholder initiatives on sustainability: A cross-disciplinary review and research agenda for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 29(3), 343-383.
- Evans, S., Vladimirova, D., Holgado, M., Van Fossen, K., Yang, M., Silva, E. A., & Barlow, C. Y. (2017). Business model innovation for sustainability: Towards a unified perspective for creation of sustainable business models. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 597-608.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hepni Putri, P. N. (2024). Pentingnya Kepemimpinan dalam Kesuksesan Bisnis Kewirausahaan. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 99-113.
- Hidayat, F., Rusman, R., Hendrayady, A., Mustari, M., Sanaba, H. F., Kurniawan, A., ... & Sari, V. I. P. (2024). *Ilmu Manajemen*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hogevold, N. M. (2011). A corporate effort towards a sustainable business model: a case study from the Norwegian furniture industry. *European Business Review*, 23(4), 392-400.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 234.
- Lia Yulisma, R. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan FKIP Universitas Galuh. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 11(1), 97-104.
- Marvin, S. (2023). Dynamic Service Performance in Modern Business. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 2(1), 460-511.
- Morioka, S. N., Evans, S., & de Carvalho, M. M. (2016). Sustainable business model innovation: Exploring evidences in sustainability reporting. *Procedia CIRP*, 40, 659-667.
- Morioka, S.N.; Bolis, I.; Monteiro de Carvalho, M. (2018) From an ideal dream towards reality analysis: Proposing Sustainable Value Exchange Matrix (SVEM) from systematic literature review on sustainable business models and face validation. *J. Clean. Prod.*, 178, 76-88
- Munajat. (2019). *Manajemen Kepemimpinan : Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Vol 2.
- Nurhalim N, Saputra MZA, Ningsih NS, Amirullah A, Musli M, Jamrizal J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *J Pendidik Tambusai*. 7(1):2071-2072
- Okky Ferdiansyah, T. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(6), 349-361.
- Subni M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi The role of leadership in building teamwork and developing organizations. *J Ilmu Manaj dan Pendidik*, 4(1):15-26.
- Turno, M. P., Suacana, I. W. G., Rosmiati, M., IP, S., Asep Deni, M. M., Werdiningsih, R., ... & Devi Marlita, S. E. (2024). *Pengembangan Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Utariani, N. K. R., & Astrini, N. N. R. (2024). Analysis of Leadership Style, Communication, and Compensation on Work Morale of Government Employees. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(3), 499-506. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/260>.
- V. Rivai. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.