PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI GUNA MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI DI TENGAH PESATNYA GLOBALISASI

Miftahul Fitri Ramadhani
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, miftahul.17010664037@mhs.unesa.ac.id

Wiwik Wijayanti
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, wiwik.17010664044@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pesatnya globalisasi yang terjadi menjadi salah satu faktor terhadap cepatnya perubahan dalam persaingan antar organisasi. Salah satu peran penting yang mampu menstabilkan dan mempertahankan sebuah organisasi agar tetap mampu bersaing dengan organisasi lain ialah dengan adanya seorang pemimpin yang tepat. Kepemimpinan yang berdedikasi tinggi akan mempengaruhi budaya organisasi yang akan dianut karena pemimpin yang baik akan mampu mengarahkan anggotanya untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pula demi mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan dalam budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *study literature* yang bersumber dari berbagai jurnal yang relevan dengan judul. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pimpinan harus mampu mengarahkan anggotanya demi tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan pemimpin untuk memahami anggotanya juga merupakan hal yang sangat penting karena hubungan dan interaksi yang terbentuk antara pemimpin dan anggota akan membentuk sebuah budaya organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia.

\

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia organisasi saat ini begitu pesat. Banyak faktor penyebab yang membuat perubahan begitu cepat terjadi. Perubahan tersebut ditandai dengan tingginya tingkat persaingan antar organisasi. Globalisasi juga memengaruhi cepatnya perubahan dalam organisasi (Pramudyo, 2013). Organisasi dituntut untuk bisa bertahan dalam segala bentuk persaingan yang ada. Suatu organisasi harus terus berkembang dan berinovasi agar tetap bertahan ditengah persaingan ketat dunia saat ini. Bertahan dalam menjalankan sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, tentu harus ada sistem yang kuat agar organisasi bisa terus bertahan. Organisasi juga harus mampu beradaptasi dengan kondisi dan situasi yang ada. Disini kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil atau tidak salah satunya ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Soliha & Hersugondo, 2008).

Sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan di dalam organisasi (Faturahman, 2018). Tuntutan dan persaingan yang semakin ketat membuat organisasi harus mampu bertahan di era globalisasi saat ini, untuk itu sumber daya dalam organisasi harus mampu dikelola sebaik mungkin agar tujuan dan segala kebutuhan organisasi bisa terpenuhi dengan baik (Faturahman, 2018). Peran kepemimpian disini sangat penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kepemimpinan diyakini menjadi kunci utama organisasi dalam membentuk dan mengarahkan organisasi menjadi lebih baik lagi. Peran kepemimpinan yaitu memengaruhi anggota organisasi lainnya untuk melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan memenuhi kebutuhan masing-masing dari anggota (Pramudyo, 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan dimana pemimpin membuat orang lain melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin meliputi integritas atau kejujuran, berkarisma atau bijaksana, memiliki kreatifitas, mampu beradaptasi, serta memiliki kepercayaan diri (Soliha & Hersugondo, 2008).

Seorang pemimpin yang sejati ialah ia yang mampu memberi semangat (*encourager*), mampu menjadi inspirator, motivator, serta mampu memaksimalkan sesuatu yang dilakukan (Marliani, 2015). Seorang pemimpin tentu sangat dibutuhkan untuk menghandle setiap kelompok, suatu organisasi, ataupun sebuah perusahaan. Dalam hal ini pemimpin tentu akan memiliki tanggung jawab yang besar karena seorang pemimpin memiliki tugas yang sangat penting

yaitu membantu menyukseskan dan memperoleh target atau tujuan yang telah ditentukan. Robert (Marliani, 2015) mendefinisikan seorang pemimpin ialah individu yang memiliki kemampuan untuk memberi petunjuk, memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, serta mampu menentukan individu lain untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Sedangkan Spillane menyebutkan bahwa pemimpin ialah agen perubahan yang memiliki tugas untuk dapat mempengaruhi orang-orang daripada pengaruh orang-orang terhadapnya (Marliani, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan *study literature* dimana sesuai dengan hasil data yang didapat penulis yakni dari berbagai sumber literatur, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *content analysis* karena karya tulis ini menggunakan sumber data yang merupakan hasil dari penggabungan beberapa hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data diambil dari berbagai sumber berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh pihak-pihak terpercaya yang relevan dengan judul penelitian ini. Selain itu, data juga dikumpulkan dari sumber literatur berupa jurnal-jurnal dan buku yang ada. Untuk mengolah dan menganalisis data dalam karya tulis ini, data yang dipilih penulis dikaji dan dianalisis dengan menggunakan teori-teori mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, serta hubungan antara keduanya sehingga dapat menghasilkan suatu gagasan konseptual berupa kepemimpinan dalam budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi juga menuntut adanya pengetahuan tentang buadaya organisasi yang ada di organisasi tersebut. Sebuah organisasi tentunya tidak akan pernah luput dari budaya yang menjadi dasar dalam melakukan kegiatan kerjanya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Budaya dalam organisasi dapat muncul karena adanya gabungan dari beberapa anggota yang beragam baik dari segi sikap, tingkah laku, cara berpikir, dan lain sebagainya yang pada akhirnya menjadi satu dan membentuk sebuah kebiasaan dalam melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi seringkali didefinisikan sebagai sebuah nilai-nilai atau simbol-simbol yang dimengerti serta dipatuhi bersama dan dimiliki oleh sebuah organisasi sehingga para anggotanya merasa saling memiliki dan mampu menimbulkan sebuah kondisi dimana para anggota tersebut memiliki keunikan dari organisasi yang lainnya (Hakim & Hadipapo, 2015).

Terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi, yaitu memberikan identitas pada sesuatu yang lebih besar daripada hanya dari minat anggota atau secara perorangan, memberi batasan terkait peran sehingga dapat terlihat perbedaan antar organisasi, serta budaya organisasi mampu membentuk perilaku anggota dan pola pikirnya (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

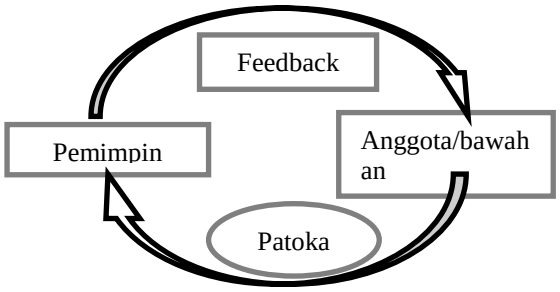
Wood dan Menezes mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem yang diyakini oleh suatu organisasi serta nilai yang dikembangkan di dalamnya mampu menuntun perilaku anggotanya (Marliani, 2015).

Sedangkan Tosi, Rizzo, Caroll menyebutkan bahwa budaya organisasi ialah cara berperasaan, berpikir, serta bereaksi terhadap pola tertentu di dalam sebuah organisasi (Marliani, 2015).

Budaya organisasi menurut Robbins ialah satu persepsi yang sama yang dianut oleh anggota-anggota asebuah organisasi (Marliani, 2015). Cushway dan Lodge mengatakan bahwa budaya organisasi ialah nilai-nilai organisasi yang dapat mempengaruhi cara karyawan berperilaku serta melakukan pekerjaan (Marliani, 2015). Selain itu Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017) juga menyebutkan beberapa indikator dari budaya organisai yang meliputi banyak hal diantaranya kepribadian yang baik, kesadaran diri dari para anggota organisasi, orientasi tim yaitu ketika anggota mampu bekerjasama dengan baik dan mampu melakukan komunikasi serta koordinasi yang efektif, keagresifan dalam menentukan tujuan.

Budaya organisasi menurut Mc Gregor memiliki sebuah sisi yang menampilkan sifat dan perilaku manusia yang bisa dijadikan sebagai pedoman untuk membentuk gaya kepemimpinan dalam menjalankan organisasi (Faturahman, 2018). Menurut Mc Gregor sisi dari manusia yang memuat sifat dan perilaku dikenal dengan teori X (berdasarkan asumsi petunjuk dan kontrol) dan Teori Y (berdasakan asumsi integrasi dan dukungan).

Berikut gambaran singkat mengenai kepemimpinan dalam budaya organisasi.



Gambar 1. Contoh Gambaran

Berdasarkan gambaran teori tersebut maka seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada diri sendiri namun juga harus melihat sisi manusia yang membentuk budaya di dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus berpatokan pada sifat dan perilaku dari anggota atau bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dalam organisasi (Faturahman, 2018). Cara kerja kepemimpinan sendiri lebih fleksibel dengan memberikan dorongan yang lebih efektif kepada orang lain dari sekedar rutinitas.

Hubungan antara berbagai pihak yang ada di organisasi seperti hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi yang terjalin secara rutin akan menjadi sebuah budaya baru di organisasi. interaksi yang terus terjadi inilah yang menjadikan terbentuknya sebuah budaya organisasi. Adanya budaya organisasi ini sendiri akan memunculkan rasa saling memiliki di dalam organisasi, meningkatkan kekompakan antar anggota, menjaga stabilitas organisasi, serta mempermudah dalam pengambilan suatu keputusan (Faturahman, 2018).

Mc Gregor menjelaskan dalam teori X bahwa rata-rata manusia tidak menyukai tentang pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sistem kerja yang menerapkan *reward* dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan sistem *reward* mengharuskan manusia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut agar mendapatkan *reward*, jika tidak melaksanakan pekerjaan tersebut maka *reward* tidak akan didapatkan. Jika dianalisis maka manusia cenderung akan melaksanakan pekerjaan jika mendapatkan sesuatu dan cenderung tidak akan melaksanakan pekerjaan jika tidak mendapatkan sesuatu. Penerapan *reward* secara sadar merupakan bentuk pemaksaan agar manusia mau bekerja dengan baik dan sebagai hadiahnya maka diberikannya *reward* tersebut (Faturahman, 2018).

Manusia harus dipaksa agar mau melaksanakan pekerjaannya meskipun sebenarnya tidak menyukai pekerjaan tersebut. Setelah manusia mendapatkan apa yang yang diinginkan maka akan muncul keinginan-keinginan lainnya. Sesuai dengan teori *hierarki* kebutuhan Maslow dimana menurut Maslow saat satu kebutuhan terpenuhi maka akan memunculkan kebutuhan-kebutuhan yang lainnya, dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri (Iskandar, 2016). Gambaran diatas dapat dianalisis bagaimana upaya-upaya manusia dalam memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaannya dalam berorganisasi. Kemudian munculnya teori Y teori ini sebagai bentuk kritikan terhadap teori X. Teori Y memiliki pandangan bahwa manusia tidak menolak pekerjaan namun manusia akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai sebuah kepuasan atau sebuah hukuman tergantung dari mana manusia tersebut melihat konteksnya (Faturahman, 2018).

Berdasarkan dua perbedaan antara teori X dan Y tentang pandangan manusia terhadap pekerjaan maka jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka tugas dari kepemimpinan di dalam organisasi yaitu harus bisa mengelola atau menerapkan sistem yang tepat untuk mengatasi situasi yang bisa membuat organisasi menjadi memburuk dan tidak bisa maju. Kepemimpinan yang baik harus bisa mengatur bagaimana bawahan atau anggota organisasinya agar mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan *job desk* yang diberikan. Mampu untuk mengarahkan bawahan atau anggota organisasi untuk mengingat tujuan utama dari organsasi sendiri seperti apa agar bawahan mampu bekerja sama untuk memajukan organisasi tersebut di tengah kemajuan pesat era globalisasi. Kepemimpinan yang baik akan dijadikan kunci dalam organisasi agar organisasi tetap bertahan dan mampu berkembang. Penerapan kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan sifat dan perilaku dari bawahan akan menjadi sebuah budaya dalam organisasi yang akan terus dilaksanakan selama organisasi terus bergerak.

Kutipan dan Acuan

Penelitian ini didasarkan pada Teori Kepemimpinan (*Group and Exchange Theories of Leadership*) dimana dalam teori ini pendapat C. Barnard dikemukakan oleh Fred Luthan (1998 dalam (Suherman, 2019).

> "*Exchange theoris propose that group member make contribution at cost to themselves and receive benefit at a cost to the group or other member. Interaction continues because member find the social exchange mutually rewarding.*"

Dalam kalimat tersebut dijelaskan bahwa pertukaran terjadi antara pemimpin dan anggota atau pengikutnya, sehingga teori ini berkaitan dengan penelitian ini tentang pentingnya kepemimpinan dalam organisasi untuk turut membentuk budaya organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap sebuah organisasi karena kepemimpinan memiliki andil dalam menjalankan sebuah organisasi. Kepemimpinan bertugas untuk mengarahkan bawahan atau anggota untuk menjalankan kewajiban atau tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan dijalankan oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengatur diri sendiri namun juga mampu mengatur orang lain yaitu bawahan atau anggotanya sehingga seorang pemimpin juga harus mampu memahami sisi manusia dari anggotanya dalam bentuk sifat dan perilaku. Apabila seorang pemimpin telah mampu memahami anggotanya dengan baik, maka hubungan yang terbentuk atau interaksi yang terjadi secara teratur antara pimpinan dan anggota akan membentuk sebuah budaya organisasi.

Saran

Saran yang diberikan untuk peneliti yang ingin mengkaji topik ini dalam penelitian di masa yang akan datang yaitu agar lebih memperdalam lagi pembahasan teori serta memperluas sumber literatur yang akan dijadikan acuan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan Pendidikan*, Vol 6 (1). hal: 85-92.

Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 1-11.

Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *EKOBIS*, Vol 16 (1). hal: 1-11.

Iskandar. (2016). Implementasi teori hirarki kebutuhan abraham maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan. *Khizanah al-hikmah*, 24-32.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *JBMA*, 49-61.

Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akutansi dan Bisnis Syariah* , Vol 1 (2). hal: 260-274.

Soliha, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus ekonomi*, 83-93.