



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JIMT>

editor@dinastirev.org

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PADA GAYA KEPEMIMPINAN DI PT XYZ

Rusli Hardjadinata

Universitas Terbuka

ARTICLE INFORMATION

Received: 10 Mei 2020

Revised: 20 Juni 2020

Issued: 30 Juli 2020

Corresponding Author: First author

E-mail:

hardjadinatarusli@gmail.com



DOI:10.31933/JIMT

Abstrak: Negara Indonesia dengan penduduk sekitar 260 juta jiwa yang terdiri dari banyak etnik, dan suku bangsa, yang masing-masing suku mempunyai budaya sendiri-sendiri. Pada saat mereka ingin membuka suatu usaha, maka budaya yang dianut oleh pendiri perusahaan dibawa ke dalam perusahaan itu. Dalam menyusun manajemennya ada bagian-bagian yang terikat dengan budaya seperti Gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan sebagian dari manajemen pemasaran. Keterikatan pada budaya ini karena pemimpin selaku pendiri perusahaan yang membawa budaya kedalam perusahaan, ikut terjun kedalam operasional perusahaan sehingga tidak heran bila gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta manajemen pemasaran dipengaruhi pada budaya mereka masing-masing. Pengaruh Budaya Organisasi dapat ditelaah dari beberapa faktor seperti motivasi diri pimpinan, hubungan antar manusia, pendelegasian wewenang, hubungan antara atasan dengan bawahan, kesetiaan, dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Pengaruh budaya Organisasi, Perusahaan, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini terdapat banyak perusahaan yang didirikan. Banyak elemen-elemen di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri yang terdiri dari berbagai macam suku bangsa, adat istiadat, agama, dan watak. Jadi pada setiap organisasi pasti mempunyai budaya, dan budaya itu tidak terbentuk seketika, melainkan melalui proses yang panjang. Pembentuknya adalah pendiri atau pemilik organisasi tersebut, para pengelola, maupun anggota organisasi tersebut. Budaya masyarakat, misalnya budaya etnik dan suku,

yang pada awalnya berada diluar organisasi, dibawa masuk kedalam organisasi yang pada akhirnya menjadi budaya dari organisasi.

Setelah menjadi budaya organisasi, perilaku anggota kelompok menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya yang telah mereka bangun. Cara mereka berfikir, bertindak, gaya memimpin, cara berkomunikasi, mendesain ruangan disesuaikan menurut budayanya.

Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi pada Gaya Kepemimpinan dapat membawa perusahaan mereka menjadi besar?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi mempengaruhi gaya kepemimpinan anggota organisasi dalam mengelola manajemen organisasinya sehingga mampu membawa organisasi tersebut menjadi besar.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen dan keterikatannya dengan Budaya.

Meskipun umur organisasi manusia untuk mencapai tujuan telah berabad-abad, namun ilmu manajemen baru sekarang berkembang pesat. Perkembangannya diawali sejak Perang Dunia II, dimana timbul kesadaran bahwa mutu organisasi adalah penting bagi kehidupan modern yang semakin komplek. Pengelolaan atau manajemen adalah hal yang penting bagi semua kerjasama yang terorganisir, begitu juga pada semua tingkat organisasi dalam perusahaan. Menurut Koontz. B. dkk. 1988 mengatakan bahwa ilmu manajemen tidak menganjurkan cara terbaik untuk mengerjakan sesuatu dipandang sudut setiap situasi, tetapi tergantung pada tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal dalam berbagai kondisi. Mengacu pada pendapat tersebut maka gaya kepemimpinan sebagai cara pengelolaan yang khas dari suatu perusahaan. Timbulnya berbagai gaya karena tidak ada satu pun cara pengelolaan yang sifatnya sempurna.

Menurut Redding (1990) adanya manajemen bebas budaya dan manajemen terikat budaya.

Manajemen yang bebas budaya yaitu:

1. Manajemen produksi
2. Manajemen keuangan

3. Manajemen organisasi

Sedangkan yang terikat budaya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan
2. Pengambilan keputusan
3. Sebagian dari manajemen pemasaran

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi masih relatif baru, berkembang sekitar awal tahun 1980-an. Konsep ini diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin antropologi. Menurut Edgar Schein (Sobirin, 2018), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah asumsi dasar yang di-share oleh sekelompok orang sebelum mereka mempelajari dan meyakinkan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk beradaptasi, berfikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Sedangkan budaya organisasi menurut Ogboma dan Haris (Sobirin, 2018) mengatakan bahwa budaya adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di share oleh sebuah kelompok sosial untuk membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas dalam merespons lingkungan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terdiri dari elemen yang bersifat idealis dan elemen bersifat behavioral. Elemen idealis karena elemen ini tidak mudah berubah karena sudah menjadi ideologi perusahaan. Sedangkan elemen Behavioral rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Menurut Kaloh (1985), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan. Dari definisi itu, maka peran kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam kehidupan organisasi. Keterampilan kepemimpinan organisasi dari suatu perusahaan akan berbeda dengan perusahaan lain, karena pemimpin berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda. Dalam teori kepemimpinan menurut Nahavandi (dalam Sobirin, 2018)

menyatakan pendekatan dasar terhadap kepemimpinan dapat dikelompokkan kedalam tiga model yaitu: Teori Sifat (Traits Theory), Teori Perilaku, dan teori Kontingensi.

Menurut teori sifat, pandangannya yang secara tidak langsung mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan. Teori ini merupakan pendekatan yang didasari asumsi bahwa karakteristik individu adalah penting bagi kesuksesan pemimpin. Teori Perilaku, studi ini diawali oleh serangkaian penelitian yang dilakukan Kurt Lewin dan kawan-kawan pada akhir tahun 1930-an yang menghasilkan tiga bentuk kepemimpinan, yaitu autokrasi, demokrasi, dan laissez-faire.

Kepemimpinan autokrasi menjadikan pengikut bersikap pasrah dan cenderung tunduk pada pimpinan karena hanya sebagai menjalankan tugas. Kepemimpinan demokrasi, memberi kesempatan pada para pengikut untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan Laissez-faire menyerahkan seluruhnya kepada para pengikut, cara ini menyebabkan tidak terorganisir dengan baik.

METODE PENELITIAN

Didalam melakukan analisis terkait , penulis menggunakan metode literatur, dari berbagai variasi sumber pustaka dengan cara mengumpulkan data dari beberapa buku, referensi di internet, dan bahan diskusi dalam tuton yang dapat mendukung penelitian penulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi pada Gaya Kepemimpinan di PT XYZ.

Dalam uraian diatas, menjadi sangat mungkin terjadinya intervensi pengaruh budaya organisasi di dalam gaya kepemimpinan di PT XYZ. Karena itu dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Motivasi diri pimpinan

Pada organisasi baru berdiri dan relatif masih kecil, pemilik biasanya menjadi penguasa tunggal sekaligus menjadi manajer dan karyawan. Elemen budaya organisasi yang idealis ini melekat dalam diri pemilik dan menjadi doktrin, dan merupakan falsafah hidup yang memotivasi diri pemimpin. perusahaan Motivasi pimpinan dalam falsafah hidup atau nilai-nilai individual menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan dan kehidupan sehari-hari organisasi. Karena mati hidupnya perusahaan terletak ditangan pendiri, hal ini memotivasi pendiri organisasi untuk

bekerja keras. Seperti yang dikatakan oleh Schein bahwa komponen budaya organisasi yang ideal terdiri dari Mindset, Emosional Ground, dan Motivation Roots.

2. Hubungan antar manusia

Para pendiri hanya mempekerjakan karyawan yang mempunyai pola pikir yang sama dengan pendiri organisasi. Hubungan antar manusia cenderung kompromis tetapi mawas diri

3. Pendelegasian wewenang

Setelah perusahaan menjadi besar dan pendiri sudah tidak lagi terjun langsung dalam operasional perusahaan, Kepemimpinan diserahkan kepada generasi penerus atau kepada profesional yang dipercaya untuk meneruskan kepemimpinan perusahaan, yang mempunyai paham budaya yang sama dengan pemilik. Sehingga dapat melestarikan budaya organisasi yang telah terbentuk.

4. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan cukup harmonis, karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan. Pimpinan menganut suatu kebijakan paternalistik bahwa karyawan merupakan suatu keluarga yang diperkuat oleh kesatuan, keharmonisan, serta ketelibatatan secara emosional. Model ini menuntut adanya tokoh seorang bapak yang memperhatikan secara pribadi semua karyawannya. Dengan hubungan atasan dan bawahan yang demikian, memudahkan karyawan menerima identitas dan posisi-posisi sosial mereka sebagai anggota-anggota keluarga besar perusahaan

5. Kesetiaan

Dalam membangun bisnis, baik aspek organisasi maupun dalam membentuk relasi bisnis selalu diawali dengan orang-orang yang mempunyai budaya yang sama. Maka usaha untuk menanamkan kesetiaan bukanlah hal yang sulit. Dengan membangun bisnis yang demikian, maka perbenturan budaya yang menjadi masalah pelik yang dirasakan oleh berbagai perusahaan lain dapat diatasi.

6. Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan cenderung lebih banyak kearah kebijaksanaan daripada keputusan rasional objektif. Berpikir secara holistik, yaitu bersifat kompleks, kontekstual, dan mencakup secara luas, diawali dengan dengan pertimbangan secara keseluruhan, kemudian dipersempit, mengerucut. Sehingga bagian-bagiannya dapat dianalisis serta item-itemnya diperjelas..

KESIMPULAN

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa PT. XYZ telah menggunakan pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor seperti motivasi diri pimpinan, hubungan antar manusia, hubungan atasan dengan bawahan, kesetiaan, pendelegasian wewenang, dan pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, L. Roberto. 2019. Metode Penelitian Bisnis. Buku Materi Pokok. EKMA 5104. Cetakan ketujuh. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Sobirin, Achmad. 2018. Perilaku Organisasi. Buku Materi Pokok. EKMA 5101. Cetakan keempat. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Inisiasi Tuton Modul 9. Perilaku Organisasi Lintas Budaya. Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Koontz, H. et.al. 1988. Manajemen Jilid 1. Jakarta: Erlangga