

MAKALAH
“KORELASI ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI”
DISUSUN UNTUK MEMENUHI TUGAS MATA KULIAH
ASAS MANAJEMEN



Dosen Pengampu:
Dr. Falih Suaedi Drs., M.Si. dan
Putu Aditya Ferdian Ariawantara S.IP., M.KP.

Disusun Oleh:
Nur Afiyah Nurulputri
NIM 071911633077

PROGRAM STUDI ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLTIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA

2020

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas karunia-Nya saya dapat menulis makalah ini dan menyelesaikannya sesuai dengan yang saya harapkan.

Makalah Asas Manajemen berjudul “*Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi*” ini saya tulis untuk memenuhi tugas mata kuliah Asas Manajemen pada semester genap ini sekaligus mengulas materi yang telah saya pelajari selama satu semester.

Dalam kesempatan ini saya ingin berterima kasih kepada,

1. Bapak Dr. Falih Suaedi Drs., M.Si. dan Bapak Putu Aditya Ferdian Ariawantara S.IP., M.KP. selaku dosen mata kuliah Asas Manajemen kelas C yang telah menyampaikan materi serta membuka wawasan saya mengenai Asas Manajemen.
2. Kedua orang tua saya yang senantiasa memberi dukungan morel dan materiel sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan makalah ini
3. Teman-teman yang selalu memberi motivasi dan inspirasi

Menyadari terbatasnya pengetahuan serta pengalaman, tentu masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan makalah ini. Oleh karena itu, saya mohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Saya sangat terbuka apabila ada kritik dan saran yang sifatnya membangun agar menjadi lebih baik di kemudian hari.

Demikian yang dapat saya sampaikan, semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi saya pribadi serta bagi para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 14 Juni 2020

Nur Afiyah Nurulputri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	III
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penulisan	2
1.4 Manfaat Penulisan	2
BAB II PEMBAHASAN	3
2.1 Kepemimpinan	3
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	3
2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	4
2.2 Budaya Organisasi	5
2.2.1 Unsur-Unsur dalam Budaya Organisasi	5
2.3 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	6
BAB III PENUTUP	7
3.1 Kesimpulan	7
3.2 Saran	7
DAFTAR PUSTAKA	8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi pasti terdapat sosok pemimpin. Dalam memimpin organisasi, setiap pemimpin memiliki caranya masing-masing. Perbedaan cara ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Ada beberapa gaya kepemimpinan, penggunaannya ditentukan oleh kepribadian seorang pemimpin dan lingkungan organisasi. Menurut Adinata (2015), kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, memberikan kebebasan pengembangan diri terhadap anggota, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif (Irmayanthi & Surya, 2020). Gaya kepemimpinan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pemimpin dan elemen lain dalam organisasi tidak dapat terpisahkan. Semuanya berjalan otomatis sesuai budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi bersifat dinamis, artinya dapat berubah menyesuaikan kondisi yang ada. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi suatu ciri khas karena tiap Menurut Pors (2008), pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Irmayanthi & Surya, 2020). Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, saya tertarik mengulas mengenai beberapa hal berikut,

1. Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan?
2. Apa yang dimaksud dengan budaya organisasi?
3. Bagaimana korelasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan makalah ini yaitu,

1. Mengetahui apa yang dimaksud dengan kepemimpinan.
2. Mengetahui apa yang dimaksud dengan budaya organisasi.
3. Mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penulisan makalah ini adalah

1. Memenuhi tugas mata kuliah Asas Manajemen
2. Mengulas materi perkuliahan Asas Manajemen dalam satu semester
3. Menambah wawasan

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Kepemimpinan

Manajer dan pemimpin adalah dua hal yang berbeda. Seorang manajer cenderung mengambil sikap impersonal dan pasif terhadap tujuan, sedangkan pemimpin mengambil sikap pribadi dan aktif terhadap tujuan (Zaleznik dalam Aprilita, 2012). Seorang pemimpin harus memiliki cara dalam memimpin atau disebut juga kepemimpinan. Menurut Siagan (1995), kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung, maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut (Aprilita, 2012). Seorang pemimpin hendaknya tidak segan untuk turun langsung mengajari bawahan dan memberikan arahan sesuai dengan apa yang diharapkan (Putri, 2014).

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar ikut serta dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam usaha memengaruhi orang lain, setidaknya akan ada empat kemungkinan hasil yang muncul yaitu,

1. *Resistance*, target menentang permintaan dan mencoba untuk menghindari melakukannya
2. *Compliance*, target melakukan apa yang diminta, tetapi dengan usaha yang minimal serta tidak antusias
3. *Identification*, target melakukan permintaan sekadar untuk menjaga hubungan baik
4. *Internalisation*, target secara sadar menyetujui permintaan dan berkomitmen untuk mewujudkannya (Boddy, 2017)

Untuk mencapai hasil terbaik, yaitu *internalisation*, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif tercapai

apabila seorang pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan materiil dan non-materiil karyawan dan seorang pemimpin yang menerapkan gayanya sesuai dengan keadaan (Winata & Adnyani, 2020).

2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional, kharismatik, dan visioner (Robbins dalam Putri, 2014)

1. Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional menekankan pada pemberian imbalan kepada bawahan yang memiliki prestasi baik yaitu mampu memenuhi peran dan tuntutan tugas yang diberikan.

2. Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberian contoh dan bimbingan pada bawahan. Menurut Leithwood dan Sun, fokus dari pemimpin dengan gaya ini adalah pada peningkatan komitmen dan usaha bawahan untuk turut berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Irena & Rusfian, 2019).

3. Karismatik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan karismatik memengaruhi pengikutnya dengan cara menyampaikan visi yang menarik serta menyatakan bahwa mereka dapat mencapai kinerja dengan baik, sehingga menimbulkan kepercayaan diri. Gaya kepemimpinan ini dapat dilakukan ketika pengikut memiliki komponen ideologis atau ketika lingkungan melibatkan tingkat stres dan ketidakpastian yang tinggi.

4. Visioner

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan visioner memiliki kemampuan dalam menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi. Selain itu ia juga mampu menjelaskan visi pada orang lain,

mengungkapkan visi dengan perilaku, serta mampu memperluas visi ke berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi berbagai masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik (Wandara & Wibawa, 2020). Budaya organisasi yang mudah diterapkan adalah yang sesuai dengan budaya pada masyarakat, karena mereka telah terbiasa dengan budaya demikian (Pratama & Suwandana, 2020). Budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila mendorong adanya peningkatan kinerja seluruh elemen pada organisasi.

2.2.1 Unsur-Unsur dalam Budaya Organisasi

Menurut Wandra dan Wibawa (2020), terdapat tujuh unsur dalam budaya organisasi di antaranya,

1. Asumsi dasar, yaitu pedoman yang digunakan oleh seluruh elemen organisasi dalam berperilaku
2. Keyakinan yang dianut, yaitu berupa nilai-nilai yang ada pada organisasi
3. Pencipta dan pengembang budaya organisasi, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi
4. Pedoman mengatasi masalah, yaitu berpegang pada asumsi dasar dan keyakinan yang sama antara seluruh elemen organisasi
5. Berbagi nilai, yaitu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan, paling baik atau berharga bagi seseorang
6. Pewarisan, yaitu adanya pewarisan budaya organisasi pada generasi baru

7. Penyesuaian, yaitu penyesuaian terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi

2.3 Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin ditentukan oleh kepribadian pemimpin itu sendiri serta lingkungan organisasi. Sedangkan, budaya organisasi diciptakan dan dikembangkan oleh seluruh komponen dalam organisasi. Menurut Pors (2008), pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Irmayanthi & Surya, 2020).

Budaya organisasi yang baik apabila dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi dan kebutuhan organisasi maka dapat mendorong peningkatan kinerja dari seluruh elemen organisasi. Budaya organisasi yang sesuai sangat penting demi keberlanjutan organisasi (Pratama & Suwandana, 2020). Hal ini juga dapat menumbuhkan sikap loyal para anggota organisasi karena merasa diperhatikan dan berguna bagi organisasi. Sehingga, peluang terjadinya perpecahan di internal organisasi sangat kecil.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki korelasi dengan budaya organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi serta kebutuhan organisasi dapat membawa perubahan budaya organisasi ke arah yang lebih baik. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam organisasi serta menumbuhkan loyalitas kepada organisasi.

3.2 Saran

Para pemimpin dalam organisasi hendaknya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan lingkungan serta kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Sebab, gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menghambat produktivitas serta perkembangan organisasi. Selain itu, pemimpin organisasi juga memiliki peran dalam mengubah tatanan budaya organisasi yang sekiranya sudah tidak relevan dan butuh pembaruan menyesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif (Studi pada Bank BRI Cabang Wates)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Boddy, D. (2017). *Management: An Introduction*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. *Jurnal Komunikasi*, 223-232.
- Irmayanthi, N. P., & Surya, I. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 1572-1593.
- Pratama, G. T., & Suwandana, I. G. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 576-596.
- Putri, S. I. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wandara, D. D., & Wibawa, I. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, serta Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 1798-1817.
- Winata, N. M., & Adnyani, I. G. (2020). Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 758-778.