Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT. Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat

Ade Mubarok[1], Acep Rohendi[2]
[1]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id
[2]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, arohendi@ars.ac.id

ABSTRAK

Pemimpin merupakan seseorang yang diberikan kepercayaan untuk dapat memberikan komando atau arahan kepada bawahan atau orang-orang yang telah memberikan kepercayaan kepadanya dalam pencapaian tujuan tertentu, dengan harapan pemberi kepercayaan akan lebih baik nasibnya dibandingkan dari kepemimpinan sebelumnya, akan tetapi seorang pemimpin berbeda-beda dalam menerapkan gaya memimpinnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya dan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi di PT Citramas Aditama. Hasil analisis data dengan aplikasi spss mengahsilkan bahwa Dilihat dari nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimipinan, situasi kepemimpinan dan iklim kerja organisasi pada PT Citramas Aditama bernilai 3,94 dengan keterangan kategori tinggi. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi akan tetapi tidak signifikan. Adanya pengaruh positif dan signifikan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasiAdanya pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan varibel gaya dan situasi kepemimpina terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, situasi kepemimpinan, iklim kerja organisasi

ABSTRACT

The leader is someone who is given the trust to be able to give command or direction to subordinates or people who have given him confidence in the achievement of certain goals, with the hope that the giver of trust will have a better fate than the previous leadership, but a leader varies in applying his lead style. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and situation on the organizational work climate at PT Citramas Aditama. The results of data analysis with the SPSS application show that the average value for the leadership style variable, leadership situation and organizational work climate at PT Citramas Aditama is 3.94 with a high category description. The existence of the influence of leadership style on the work climate of the organization but not significant. There is a positive and significant influence of the leadership situation on the work climate of the organization. There is a positive and significant influence simultaneously on the style variables and leadership situation on the organizational work climate at PT. Citramas Aditama

Keywords: *leadership style, leadership situation, organizational work climate*

PENDAHULUAN

Pengaruh kepemimpinan di masing-masing perusahaan juga berbeda dan menjadi faktor dalam pengaruhnya diperusahaan tersebut. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Pemimpin merupakan seseorang yang diberikan kepercayaan untuk dapat memberikan komando atau arahan kepada bawahan atau orang-orang yang telah memberikan kepercayaan kepadanya dalam pencapaian tujuan tertentu, dengan harapan pemberi kepercayaan akan lebih baik nasibnya dibandingkan dari kepemimpinan sebelumnya. Seorang pemimpin juga harus bisa mempengaruhi dan memotivasi bawahannya sehingga bawahan tersebut dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki program dan berprilaku terkadang bekerja secara individu atau bersama-sama dengan anggota atau karyawannya dengan menggunakan cara dan gaya tertentu (Wirotama, 2017). Menurut Fajaria (2018) selain kepemimpinan, di dalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala di semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik.

Terkadang gaya seseorang dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi menjadi salah satu pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, bahkan tidak sedikit perusahaan yang ditinggalkan karyawan atau anggotanya karena salah satunya adalah dari cara dan bagaimana gaya seseorang dalam memimpin perusahaan atau organisasinya. Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportive dan kepemimpinan partisipatif adalah instrument untuk mengukur variable gaya kepemimpinan. Selain pengaruh gaya kepemimpinan, yang tidak kalah penting adalah situasi kepemimpinan di suatu perusahaan atau organisasi, instrument yang diukurnya adalah hubungan pemimpin dengan anggota atau karyawannya, tugas - tugas karyawan atau anggotanya serta *power position* (Sugiyono, 2017). Selanjutnya adalah iklim kerja organisasi dimana yang menjadi instrumennya adalah otonom dan fleksibilitas, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberi dukungan, jujur dan menghargai, kejelasan tujuan, pekerjaan yang resiko, pertumbuhan kepribadian (Sugiyono, 2017).

KAJIAN LITERATUR

Iklim Kerja Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, ini dikarenakan Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang, iklim kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan sehingga naik turunnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat pegawai tersebut berada (Fahmi et al., 2018). Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatan produktifitas sumber daya manusia dan setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda-beda, sehingga adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja dalam hal ini perusahaan dalam mencapai tujuannya harus membuat keadaan iklim kerja yang baik juga. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia.

Iklim kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan (Fahmi et al., 2018).

Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Riadi (2019), Gaya kepemimpinan adalah suatu teknik, bentuk dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang atasan dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan karyawan atau pegawai agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap atasan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, dengan kata lain gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Supardo (2006) , gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Situasi Kepemimpinan

Menurut Tangdigling & Nursyamsi (2019) kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia.

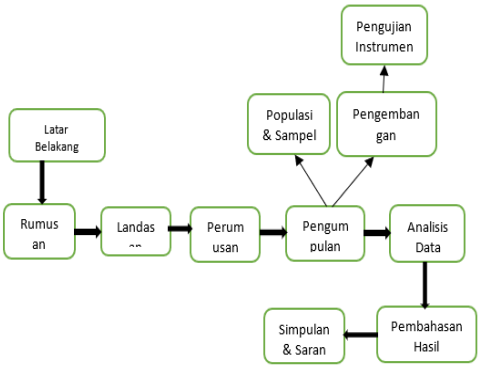
Pengembangan teori situasional merupakan penyempurnaan dari kekurangan teori-teori sebelumya dalam meramalkan kepemimpinanyang paling efektif. Dalam “Situasional Leadership” pemimpin yang efektif akan melakukan diagnose situasi, memilih gaya kepemimpinan yang efektif dan menerapkannya secara tepat. Seorang pemimpin yang efektif dalam teori ini harus bisa memahami dinamika situasi dan menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada. Empat dimensi situasi yakni kemampuan manajerial, karakter organisasi, karakter pekerjaan dan karakter pekerja. Keempatnya secara dinamis akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan seseorang (Anamofa, 2017). Menurut Ivancevich et al (2007) gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang lebih menekankan pada pengikut dan tingkat kematangan mereka”.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya. Salah satu pendekatan kontingensi utama pada kepemimpinan adalah Model Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, dalam Stonner mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Hersey dan Blanchard mendifenisikan kesiapan sebagai keinginan untuk berpretasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang gaya dan situasi kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama, Sumedang Jawa Barat. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini menguji gaya dan situasi kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap iklim kerja pada PT. Citramas Aditama, Sumedang Jawa Barat.

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai yang berada di PT. Citramas Aditama, Sumedang Jawa Barat yang berjumlah 101 orang. Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 30 sampel.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dan pengaruh antar variable yang diteliti.

Hipotesis 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.143	3.213		3.779	.000
	Gaya	.462	.095	.437	4.841	.000

a. Dependent Variable: Iklim

Gambar 1 Hipotesis 1

1) Nilai Sig atau signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan (Y).
2) Nilai t diketahui ^{T}Hitung sebesar = 4,841 > 1,987 (^{T}Tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh

terhadap variabel iklim kerja organisasi (Y)

Hipotesis 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.786	2.594		3.773	.000
	Situasi	.412	.060	.571	6.922	.000

a. Dependent Variable: Iklim

Gambar 2. Hipotesis 2

1) Nilai Sig atau signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel situasi kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel iklim kerja organisasi (Y).
2) Nilai t diketahui ^{T}Hitung sebesar = 3,773> 1,987 (^{T}Tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel situasi kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel iklim kerja organisasi (Y).

Hipotesis 3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.216	2	259.608	25.883	.000[b]
	Residual	982.943	98	10.030		
	Total	1502.158	100			

a. Dependent Variable: Iklim

b. Predictors: (Constant), Situasi, Gaya

Gambar 3. Hipotesis 3

1) Nilai Sig atau signifikansi variabel gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan secara simultan sebesar = 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan situasi kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel iklim kerja organisasi (Y).
2) Nilai F diketahui ^{F}Hitung sebesar = 25,883 > 3,09 (^{F}Tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel iklim kerja organisasi (Y) secara simultan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Organisasi

Hasil analisis untuk hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap iklim Kerja Organisasi terlihat dari nilai korelasi (R) sebesar = 0,437 dan nilai *R Square* sebesar = 0,191, sehingga variabel gaya kepemimpinan ada pengaruh terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama sebesar 19,1%, dengan demikian gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi ada pengaruh terhadap iklim kerja organisasi

Pengaruh Situasi Kepemimpinan Terhadap iklim kerja organisasi

Hasil analilis untuk hipotesis Pengaruh Situasi Kepemimpinan Terhadap iklim kerja organisasi terlihat dari nilai korelasi (R) sebesar = 0,571 dan nilai *R Square* sebesar = 0,326. Sehingga variabel Situasi kepemimpinan ada pengaruh terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama sebesar 32,6%, Ini berarti bahwa kepemimpinan seorang pimpinan harus bersifat secara situasional dan disesesuaikan pada situasi di perusahaannnya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan situasi kepemimpinan Terhadap iklim kerja organisasi

Hasil analisis dari hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan situasi kepemimpinan Terhadap iklim kerja organisasi terlihat dari korelasi (R) sebesar = 0,588 dan nilai R Square sebesar = 0,346 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi secara simultan yang berada di PT. Citramas Aditama sebesar = 32,6%. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X1) dengan dimensi otoriter, partisipasi serta delegasi juga situasi kepemimpinan (X2) dengan dimensi *telling*, selling, *participating dan delegating* berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi (Y) pada PT.Citramas Aditama, Sumedang Jawa Barat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari hasil data populasi sebanyak 102 responden dan dengan banyak sampel yang diambil 30 responden dan diolah dengan aplikasi SPSS serta berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya,

sehingga kesimpulan dari penelitian ini adalah

1) Dilihat dari nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimipinan, situasi kepemimpinan dan iklim kerja organisasi pada PT Citramas Aditama termasuk pada kategori tinggi.
2) Adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama
3) Adanya pengaruh positif dan signifikan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama
4) Adanya pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan varibel gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpina terhadap iklim kerja organisasi pada PT. Citramas Aditama

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan harus berdasarkan situasi dan kondisi perusaaan tersebut, baik situasi dari internal dan external.

REFERENSI

Anamofa, J. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Universitas Halmahera. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, *1*(2), 53. https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i2.80

Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, *7*(1), 90. https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462

Fajaria. (2018). *Penerapan gaya kepemimpinan*. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/fajaria98559/5b3de044cf01b40c1f7aa6f4/pemimpin-yang-baik-membuat-karyawan-nyaman-dan-kinerja-perusahaan-semakin-bagus?page=all

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, Matteson, Michael T., Gania, Gina. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 (Ed. Ke-7). Jakarta: Erlangga.

Riadi, M. (2019). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html

Rivai, V., & Sagala. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualititatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Andi Offset.

Tangdigling, D. E., & Nursyamsi, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polite Politeknik knik Pembangunan Pertanian Gowa The Effect of Situational Leadership and Work Ethics on Employee Perform. *HJBS*, *1*(4), 43–50.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers.

Wirotama, S. (2017). *gaya kepemimpinan dalam organisasi*. Samahitawirotama. https://samahitawirotama.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi/

BIODATA PENULIS

Ade Mubarok, S.Kom., M.Kom., M.M lahir di Tasikmalaya, Pendidikan S1 STMIK MI Bandung, S2 Ilmu Komputer - STMIK Nusa Mandiri Jakarta dan S2 Magister Manajemen - Ars University. Sedang Mengambil Program Dokor Ilmu Manajemen – Universitas Pasundan Bandung. Ketua LPPM ARS University. Badan Pengurus PERTATINDO (Perkumpulan Tenaga Teknik Indonesia) Jawa Barat sebagai Wakil Sekretaris.