

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023**E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8082968)DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8082968>

Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi

Lailatul Adila Purba¹, Mely Suryani Siregar², Nabila Ulfiayah Nasution³**Rizhani Masrura⁴, Suhada Aulia Fahra Harahap⁵**¹²³⁴⁵Universitas Islam Negeri Sumatera UtaraEmail: lailatuladilapurba@gmail.com¹, melusuryanisiregar03@gmail.com²,
yolandanasution1010@gmail.com³, rizhanimasrura16@gmail.com⁴,
syhadaauliafchraharp@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan dalam budaya organisasi. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Artikel ini bertujuan menjelaskan terkait topik kepemimpinan dalam budaya organisasi di dalam sebuah sekolah lembaga pendidikan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam budaya organisasi adalah (a) kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam budaya organisasi di sekolah (b) gaya kepemimpinan dalam budaya organisasi di sekolah. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran ditingkatkan melalui cara-cara mengikuti penataran, mengikuti kursus-kursus pendidikan, mengadakan kunjungan sekolah lain atau studi banding, memperbanyak membaca, mengadakan hubungan dengan wali siswa, meningkatkan pemakaian metode, peningkatan materi, serta peningkatan sarana dan prasarana.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Temuan hasil studi tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian lain menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi / perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang di pimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi..

Penjelasan pentingnya kemampuan pemimpin dalam organisasi ditujukan untuk kemajuan bagi organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik. Hasil

penelitian Riaz dan Ulhaque (2012) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan dan berpengaruh negatif terhadap gaya pengambilan keputusan avoiden dan ketergantungan. Hasilnya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan spontan. Selain itu gaya kepemimpinan otoriter menurut Gustomo dan Silvianita (2009) berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu persepsi seseorang terkait pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, prosedur kerja dan aturan, rekan kerja, iklim kerja dan tingkat kompensasi yang diberikan pada bawahan.

KAJIAN TEORI

Robbins (2003) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya. Menurut Ritonga (2015), seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya, sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi, serta memecahkan masalah dengan tepat. Iskanto (2020) menyatakan kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dan memiliki kepercayaan diri untuk memengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi kepada bawahannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Gede et al., 2018). Terdapat empat indikator kepemimpinan menurut Iskanto (2020), yaitu *directing*, *supporting*, *participating*, dan *organizing*.

Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Demikian halnya bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.

Siagian berpendapat bahwa peranan para pemimpin dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian, perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya.

Robbins menyatakan budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku, serta pemecah masalah organisasi (Amanda et al., 2017). Budaya organisasi merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja organisasi, keberhasilan organisasi untuk mengimplementasikan aspek atau nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Hadju et al., 2019). Budaya organisasi muncul dari praktik kebiasaan bersama oleh anggota organisasi. Empat kriteria budaya organisasi menurut Ismail (2017) adalah keterlibatan, kemampuan beradaptasi, konsistensi, dan misi.

Menurut Hofstede, budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. “Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban” (Mulyana, 2008: 145). Menurut Sugiyono (2007: 1), metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2008: 150).

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Atau pedoman wawancara atau kuesioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan (Gulo, 2000). Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006). Instrumen pengumpul data menurut sumadi suryabrata adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikolog. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif (Suryabrata, 2008). Ibnu hadjar berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Ibnu Hadjar, 1996).

Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Sehingga metode penelitian satu ini fokus utamanya adalah menjelaskan objek penelitiannya. Sehingga menjawab apa peristiwa atau apa fenomena yang terjadi. Metode penelitian ini kemudian berbeda dengan metode lain yang cenderung lebih fokus pada pembahasan kenapa suatu peristiwa atau fenomena terjadi. Dimana peristiwa dan fenomena yang dimaksudkan disini adalah objek penelitian. Hasil penelitiannya tentu saja akan menggambarkan objek penelitian dengan detail pada sekolah. Subyek penelitian adalah guru, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran (Kamus Bahasa Indonesia, 1989: 862). Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah kepala Sekolah SMP 2 Budi Utomo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil wawancara budaya organisasi di lapangan dalam hal pekerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga setiap guru dapat melihat hubungan pekerjaan dan tujuan sekolah tersebut. kepemimpinan dalam hal pemimpin akan mengarahkan setiap guru di sekolah sebelum tugas diberikan. Sehingga setelah tugas itu debrikan kepada guru dapat memberikan hasil yang maksimal dan mampu di mengerti oleh

setiap guru. Kepala sekolah dalam hal ini harus mampu memberikan motivasi dan juga dukungan dalam meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Hal ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepemimpinan di sekolah SMP 2 Budi Utomo. Artinya, semakin baik (keterlibatan, adaptasi, konsistensi, dan misi sekolah) SMP 2 Budi Utomo, semakin baik pula kepemimpinan di SMP 2 Budi Utomo.

Seorang pemimpin merupakan unsur penting dalam menjalankan kehidupan berorganisasi dengan memperhatikan kondisi para bawahannya. Sehingga pemimpin tersebut dalam mengambil keputusan haruslah melibatkan peran serta para bawahannya. Keputusan pelibatan bawahan tersebut sebagai upaya mengakomodir ide-ide yang bersifat membangun demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu patut dicermati bahwa di dalam organisasi terdapat budaya yang telah terbentuk dalam rutinitas kehidupan berorganisasi. Penempatan perilaku kepemimpinan sesuai budaya organisasi sangat penting dalam rangka mengarahkan perilaku bawahan untuk penyelesaian tugas yang berorientasi tujuan organisasi. Kehidupan berorganisasi juga menuntut pemenuhan kebutuhan individu secara komprehensif agar dapat bekerja secara optimal.

Hasil observasi situasi aktual di SMP 2 Budi Utomo mengenai budaya organisasi (pekerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga setiap anggota melihat antara tugas dan tujuan sekolah), terbukti setelah pekerjaan diatur sedemikian rupa sesuai dengan guru yang kerja dengan tujuan para guru di sekolah SMP 2 Budi Utomo dapat melihat hubungan yang jelas antara pekerjaan dengan tujuan sekolah, mulai dari pimpinan mulai mengarahkan satuan kerja pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi olahraga tentang pelaksanaan tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan dalam budaya organisasi

Dalam hal ini, setelah melakukan observasi ke sekolah bahwasanya gaya kepemimpinan yang ada di dalam sekolah tersebut menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi. Sehingga setiap guru yang ada di dalam sekolah tersebut bebas untuk memberikan pendapatnya baik dalam kinerja dan juga keluhan yang ada di dalam sekolah tersebut.

Budaya yang ada di dalam sekolah ini menghasilkan siswa yang memiliki kedisiplinan yang baik, serta dapat melaksanakan tugasnya di dalam sekolah sebagai siswa. Sedangkan jika dibandingkan dengan guru yang ada di sekolah SMP 2 Budi Utomo ini memiliki tingkat kemampuan yang baik serta guru di sekolah tersebut taat dan patuh terhadap budaya dan peraturan yang ada di lingkungan sekolah SMP 2 Budi Utomo.

Kepala sekolah disini adalah sebagai pemimpin yang harus memiliki budaya yang baik dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, serta harus bisa menjadi pemimpin yang bertanggungjawab terhadap kinerja guru dan kepuasan guru yang ada di dalam sekolah. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Yang perlu diperhatikan hubungan yang baik itu atasan dan bawahan dan juga bawahan terhadap atasan, pembagian atau juga disebut struktur tugas antara pimpinan dan bawahan yang jelas, dan pemimpin yang mempunyai kewenangan yang baik serta memadai dan mendapat dukungan dari bawahan dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah SMP 2 Budi Utomo.

Penelitian Nurwati mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor seperti budaya organisasi, komitmen pekerjaan dan perilaku bekerja. Yeh, dan Hong menemukan kepemimpinan positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan pemimpin yang baik mampu menumbuhkan kinerja SDM yang baik melalui indikator kepemimpinan yang mencakup melibatkan bawahan setiap pengambilan keputusan, tingkat kepercayaan pada pemimpin, adanya bimbingan atau

petunjuk mengenai pekerjaan, sikap adil dan bijaksana pimpinan terhadap bawahan Sehingga meningkatkan kinerja SDM pada sekolah SMP 2 Budi Utomo.

KESIMPULAN

Hasil penelitian kepemimpinan dalam budaya organisasi SMP 2 Budi Utomo, serta dampaknya pada guru di sekolah SMP 2 Budi Utomo dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMP 2 Budi Utomo. Tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajemen bukan berarti budaya organisasi tidak perlu diperhatikan, tetapi tetap diperhatikan dengan faktor lain di luar penelitian yang dapat memengaruhi kinerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pengurus. SMP 2 Budi Utomo saat ini mengatakan pelaksanaan kepemimpinan tidak ada masalah dan sudah berjalan dengan baik dan tepat sasaran, karena beberapa program pelatihan yang ditujukan untuk pengurus, serta pelatih sudah terlaksana. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepemimpinan. Artinya, semakin baik implementasi budaya organisasi pada SMP 2 Budi Utomo, maka semakin baik pula implementasi kepemimpinan SMP 2 Budi Utomo. Pada penerapannya, budaya organisasi secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepemimpinan yang ada.

Maka dari itu motivasi yang bersifat membangun bagi para bawahan diperlukan oleh seorang pemimpin sebagai wujud pengarah terhadap individu agar lebih bisa diajak bekerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Tentunya setiap pemimpin tidaklah bisa menggunakan satu gaya kepemimpinan saja atau dengan kata lain kondisi situasional menjadi patokan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif yang situasional memberikan ruang bagi para pemimpin dan bawahan untuk berinteraksi secara dua arah melalui mekanisme dukungan dan arahan. Kondisi tersebut menjadi dasar gaya kepemimpinan partisipatif dengan pendekatan situasional.

Sedangkan saran yang diberikan yaitu mengarah pada penguatan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan untuk menciptakan iklim yang kondusif dalam rutinitas kehidupan berorganisasi. Setidaknya pengawasan secara langsung oleh pimpinan menjadi jaminan dalam berjalannya penyelesaian tugas para bawahan. Namun di sisi lain, kebutuhan individu sebagai manusia biasa juga patut diperhitungkan untuk menjaga hubungan yang lebih mendalam antara bawahan dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga para bawahan terdorong ikut memiliki organisasi.

Referensi

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 85–92. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107–1134. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Gustomo dan Silvianita. 2009. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*. Vol. 8, No. 1, 1-6.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>

- Ismail, I. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057>
- Iskamto, D. (2020). The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 470–484. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i4.2730>
- Riaz, Muhammad N, and ULHaq, M. Anis. 2012. Leadership Styles As Predictors Of Decision Making Styles. *African Journal of Business Management* 6 (15): 52265233.
- Ritonga, T. E. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik, JAP*, 3(1), 79–92.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior, Concept Controversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Sagala, Syaiful., (2011). *Konsep dan makna pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Zulkifli. (2001). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.