

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan tertentu. Konsep ini tidak hanya terkait dengan posisi atau jabatan tertentu, tetapi juga dengan keterampilan untuk mengelola hubungan antarindividu, membuat keputusan strategis, serta menjaga keberlanjutan dan keberhasilan tim atau organisasi. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, serta inovasi yang berkelanjutan.

Menurut Goleman (2019), kecerdasan emosional (EQ) menjadi aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan masa kini. Pemimpin yang memiliki EQ yang tinggi dapat lebih baik dalam mengelola emosi diri dan orang lain, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini cenderung lebih efektif dalam menangani konflik, memotivasi tim, dan menjaga kestabilan tim di tengah tantangan.

Selain itu, Northouse (2020:23), menekankan pentingnya konsep kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin tidak hanya memimpin dengan memberi arahan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, serta menciptakan visi yang jelas untuk masa depan. Kepemimpinan jenis ini lebih menekankan pada perubahan jangka panjang dan inovasi.

Menurut Yukl (2021:31), juga berpendapat bahwa kepemimpinan harus fleksibel dan dapat beradaptasi dengan konteks yang berbeda. Dalam dunia yang terus berubah, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai

dengan situasi dan kebutuhan tim. Sebagai contoh, dalam lingkungan yang penuh tekanan, seorang pemimpin mungkin perlu menjadi lebih direktif dan tegas, sementara di saat yang lain, pemimpin dapat lebih kolaboratif dan mendengarkan input dari tim.

Selain itu, menurut Bass & Riggio (2022:32), penting bagi pemimpin masa kini untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan berbasis nilai-nilai sosial dan etika yang kuat. Kepemimpinan berbasis nilai melibatkan pembuatan keputusan yang tidak hanya mempertimbangkan keuntungan finansial, tetapi juga dampak sosial dan lingkungan. Pemimpin yang etis akan membangun kepercayaan dalam organisasi dan mempromosikan budaya yang sehat, inklusif, dan berkelanjutan. kepemimpinan adalah suatu konsep yang sangat dinamis dan terus berkembang. Pada era modern ini, kepemimpinan tidak hanya tentang kekuasaan atau posisi, tetapi lebih kepada kemampuan untuk beradaptasi, menginspirasi, dan mengelola perubahan dalam sebuah tim atau organisasi. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan masa depan harus memiliki kecerdasan emosional, kemampuan transformasional, fleksibilitas, serta fondasi nilai-nilai etika yang kuat.

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, pengarah, dan pendengar bagi anggotanya. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mengelola konflik, membangun hubungan yang baik, serta menginspirasi tim untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Andreas Hartanto (2020:31), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara yang positif. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga membuka ruang bagi kreativitas dan kontribusi dari anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan bukan hanya soal mengatur, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi di antara tim.

Menurut Maya Puspitasari (2021:12), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang saling menghormati dan percaya antara pemimpin dan anggota tim. Seorang pemimpin harus dapat mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai yang jelas untuk mendorong keberhasilan bersama. Kepemimpinan yang efektif akan terwujud ketika ada kepercayaan yang dibangun, di mana pemimpin tidak hanya mengandalkan otoritas, tetapi juga kekuatan komunikasi yang baik.

Menurut Teddy Prakoso (2020:12), mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berbasis pada kecerdasan emosional. Pemimpin harus mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain, sehingga tercipta lingkungan yang harmonis dan mendukung pertumbuhan tim. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, pemimpin dapat menjaga keseimbangan dalam menghadapi tekanan, dan juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan produktif.

Menurut Rina Wulandari (2020:19), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah tentang mengambil keputusan yang bijaksana dalam berbagai situasi dan memberi contoh yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya mengandalkan kekuasaan atau jabatan, tetapi lebih pada integritas dan kemampuan untuk memberikan inspirasi. Pemimpin yang bijaksana tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan yang dapat memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara yang benar dan etis.

Menurut Fahmi Alif (2019:28), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengelola perubahan dan tantangan. Pemimpin harus fleksibel dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi yang ada, serta siap mengatasi segala tantangan yang datang. Kepemimpinan yang baik memerlukan kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman dan kondisi yang

selalu berkembang, sehingga pemimpin dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi yang ada.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Dari berbagai pandangan ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik melibatkan banyak aspek, seperti kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, membangun hubungan yang baik, memahami dan mengelola emosi, serta mengambil keputusan yang bijaksana. Selain itu, seorang pemimpin juga harus dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi atau jabatan, tetapi lebih pada bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan membawa tim menuju keberhasilan.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Maya Puspitasari (2021:116), menyatakan bahwa pemimpin berfungsi sebagai penghubung antara anggota tim dan pihak manajemen yang lebih tinggi. Pemimpin harus menjaga komunikasi yang efektif, memahami kebutuhan tim, serta mentransformasikan umpan balik dari tim ke pihak manajemen dengan cara yang konstruktif. Ada beberapa Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan Strategis

Pengambilan keputusan strategis adalah salah satu fungsi utama pemimpin dalam organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk menentukan arah dan kebijakan jangka panjang yang akan diambil oleh organisasi. Keputusan strategis ini mencakup banyak aspek, seperti alokasi sumber daya, investasi, dan penetapan prioritas. Pemimpin yang baik harus memiliki visi yang jelas tentang masa depan organisasi dan kemampuan untuk menilai situasi dengan tepat, sehingga keputusan yang diambil dapat memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang

2. Mengarahkan dan Menetapkan Tujuan

Pemimpin berperan penting dalam menetapkan tujuan yang jelas dan mengarahkan tim untuk mencapainya. Tujuan tersebut harus spesifik, terukur, dan realistis agar anggota tim tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Pemimpin juga harus memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan selaras dengan visi dan misi organisasi. Selain itu, pemimpin harus mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja bersama menuju pencapaian tujuan tersebut, memberikan arahan yang tepat, dan menjaga agar semua pihak tetap fokus

3. Membangun Budaya dan Lingkungan Kerja

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membentuk budaya dan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan organisasi. Budaya yang sehat dan positif mendorong kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan. Pemimpin harus menciptakan suasana di mana anggota tim merasa dihargai, didengar, dan didorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan membangun lingkungan yang inklusif dan mendukung, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tim, serta menurunkan tingkat konflik dan stres di tempat kerja.

4. Memberdayakan dan Mengembangkan Anggota Tim

Pemimpin yang efektif selalu berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim. Ini berarti memberikan kesempatan kepada individu untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka, baik melalui pelatihan, pembelajaran, maupun pengalaman kerja yang menantang. Pemimpin juga harus mampu mengidentifikasi potensi anggota tim, mendukung mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta memberi umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja. Dengan memberdayakan tim, pemimpin membantu menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

5. Komunikasi dan Kolaborasi

Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam organisasi. Pemimpin harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas,

memastikan bahwa informasi yang penting dapat diakses oleh seluruh anggota tim, dan mendengarkan umpan balik dari mereka. Selain itu, pemimpin juga harus memfasilitasi kolaborasi antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang baik meningkatkan kreativitas dan efisiensi, serta mengurangi potensi konflik di antara anggota tim. Pemimpin yang baik selalu mendorong terbentuknya dialog terbuka dan hubungan yang saling menghargai dalam tim

6. Menjaga Keseimbangan Emosional dan Moral Tim

Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola tugas dan proyek, tetapi juga untuk menjaga keseimbangan emosional dan moral anggota tim. Mengelola stres, menghadapi ketegangan, dan menyelesaikan konflik merupakan bagian dari tugas pemimpin. Pemimpin harus peka terhadap kondisi emosional tim dan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental anggota tim. Selain itu, pemimpin juga harus memastikan bahwa moral tim tetap tinggi dengan mengapresiasi pencapaian, memberikan dukungan saat dibutuhkan, dan menciptakan budaya yang positif.

7. Menjadi Teladan dan Inspirasi

Sebagai pemimpin, menjadi teladan dan inspirasi adalah aspek yang sangat penting. Pemimpin harus menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan profesionalisme. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah atau instruksi, tetapi juga memimpin dengan memberi contoh. Mereka harus menunjukkan komitmen, integritas, dan dedikasi dalam setiap tindakan mereka, yang pada gilirannya akan menginspirasi anggota tim untuk mengikuti jejak mereka. Seorang pemimpin yang menginspirasi dapat memotivasi tim untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai potensi terbaik.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Teddy Prakoso (2022:64), Gaya kepemimpinan mengacu pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan memotivasi anggota tim atau organisasi. Gaya ini sangat

mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan tim, membuat keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, meningkatkan kinerja tim, serta memperkuat hubungan antar anggota tim. Pemimpin dapat mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan berdasarkan karakteristik pribadi, kebutuhan organisasi, dan situasi yang dihadapi.

Menurut Rina Wulandari (2020:119), terdapat beberapa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemimpin yang memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan dan memberikan instruksi yang jelas kepada anggota tim tanpa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin otoriter cenderung mengharapkan ketaatan mutlak terhadap arahan yang diberikan, dan mereka biasanya lebih berfokus pada pencapaian tujuan yang cepat dan efisien. Gaya ini sering digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan situasi yang tidak mengizinkan banyak perdebatan. Meskipun efektif dalam situasi tertentu, gaya ini bisa menyebabkan rendahnya kreativitas, inisiatif, dan motivasi anggota tim karena mereka tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis, juga dikenal sebagai gaya partisipatif, menekankan pada keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini mendorong diskusi dan kolaborasi di antara anggota tim sebelum membuat keputusan, serta memberikan mereka kesempatan untuk memberikan masukan dan ide. Gaya ini menciptakan suasana kerja yang terbuka dan meningkatkan rasa memiliki di kalangan anggota tim. Pemimpin demokratis cenderung lebih mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain, yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan

keaktivitas dalam tim. Namun, gaya ini mungkin kurang efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan cepat dibutuhkan

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota tim, di mana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja anggota tim. Pemimpin dengan gaya ini menetapkan tujuan yang jelas dan mengharapkan hasil yang terukur. Mereka memberikan penghargaan atau kompensasi ketika tim mencapai target atau memenuhi standar yang telah ditetapkan, sementara mereka juga memberikan hukuman atau koreksi jika hasil yang diharapkan tidak tercapai. Gaya ini sangat efektif dalam mencapai tujuan jangka pendek dan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi bisa kurang memotivasi dalam hal pengembangan pribadi dan kreativitas tim, karena lebih berfokus pada kepatuhan dan hasil yang terukur

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari sekadar pencapaian tujuan rutin. Pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan mencapai potensi terbaik mereka. Mereka menciptakan visi yang kuat dan memotivasi tim untuk mengejar visi tersebut dengan antusiasme dan dedikasi. Pemimpin dengan gaya ini memberikan dukungan emosional dan moral kepada anggota tim, serta membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja tim dan mendorong perubahan positif dalam organisasi. Namun, gaya ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki visi yang jelas untuk masa depan.

5. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan mereka sendiri tanpa

banyak intervensi dari pemimpin. Pemimpin dengan gaya ini cenderung membiarkan anggota tim mengelola pekerjaan mereka dengan sedikit pengawasan, memberikan ruang bagi mereka untuk bertanggung jawab atas keputusan dan tugas mereka sendiri. Gaya ini paling efektif ketika tim terdiri dari individu yang sangat kompeten, mandiri, dan memiliki motivasi tinggi. Namun, gaya *laissez-faire* bisa menimbulkan masalah jika anggota tim kurang terarah atau membutuhkan lebih banyak dukungan dan bimbingan. Tanpa arahan yang jelas, anggota tim mungkin merasa kehilangan fokus atau bertanggung jawab atas hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.4 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Menurut Andreas Hartanto (2020:118), Tugas-tugas kepemimpinan merujuk pada berbagai tanggung jawab yang diemban oleh seorang pemimpin dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas-tugas ini mencakup berbagai aspek mulai dari pengambilan keputusan strategis hingga pemberdayaan anggota tim, serta pengelolaan hubungan antara pemimpin dan tim. Pemimpin harus dapat mengelola sumber daya manusia, memberikan arahan yang jelas, serta memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara optimal. Keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas ini akan menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dan terdapat beberapa tugas-tugas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Mengarahkan dan Memotivasi Tim

Mengarahkan dan memotivasi tim adalah salah satu tugas utama seorang pemimpin untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin harus memberikan arahan yang jelas mengenai apa yang perlu dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Selain itu, pemimpin harus mampu memotivasi tim agar tetap semangat dan fokus dalam menghadapi tantangan. Motivasi ini dapat diperoleh dengan memberikan pengakuan atas pencapaian, menginspirasi dengan

visi yang jelas, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dalam tim.

2. Pengambilan Keputusan Strategis

Pengambilan keputusan strategis merupakan tugas penting seorang pemimpin yang berhubungan langsung dengan arah organisasi. Pemimpin harus mampu menganalisis berbagai situasi yang dihadapi organisasi dan memilih jalan terbaik untuk masa depan. Keputusan strategis tidak hanya mempengaruhi operasional jangka pendek tetapi juga kelangsungan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi. Pemimpin yang efektif akan mempertimbangkan berbagai faktor seperti tren pasar, kebutuhan sumber daya, serta kekuatan dan kelemahan tim sebelum mengambil keputusan yang tepat

3. Membangun Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan informasi, ide, dan arahan dengan jelas kepada anggota tim, serta memastikan bahwa komunikasi berjalan dua arah. Pemimpin perlu mendengarkan pendapat dan umpan balik dari tim untuk memahami masalah atau tantangan yang dihadapi. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, serta mendorong tim untuk lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

4. Pemberdayaan Anggota Tim

Pemberdayaan anggota tim merupakan tugas penting yang memungkinkan setiap individu dalam tim merasa dihargai dan memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memberdayakan tim akan memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan berkontribusi secara aktif dalam proyek atau tugas. Selain itu, pemimpin juga harus mendukung pengembangan keterampilan anggota tim dengan memberikan pelatihan, kesempatan belajar, dan umpan balik konstruktif.

5. Mengelola Sumber Daya dan Proyek

Mengelola sumber daya dan proyek adalah tugas penting lainnya bagi seorang pemimpin. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya yang tersedia baik itu tenaga kerja, waktu, atau anggaran digunakan dengan efisien dan efektif. Pemimpin harus dapat merencanakan dan mengalokasikan sumber daya dengan bijak agar proyek dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya tepat waktu.

6. Mengelola Konflik

Konflik dalam tim atau organisasi adalah hal yang tak terhindarkan, dan sebagai pemimpin, mengelola konflik dengan bijaksana adalah tugas yang sangat penting. Pemimpin harus dapat mengenali sumber konflik dan segera menangani masalah tersebut sebelum berkembang menjadi isu yang lebih besar. Pemimpin yang baik akan mendekati konflik dengan objektivitas dan mencoba mencari solusi yang adil bagi semua pihak yang terlibat.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Gibson dan Donnelly (2020:31), kepemimpinan dipengaruhi oleh kombinasi karakteristik pribadi pemimpin, lingkungan organisasi, serta respons dari bawahan. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada bakat atau kepribadian, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian Pemimpin

Karakter, sikap, dan nilai-nilai pribadi seorang pemimpin sangat menentukan cara ia mengambil keputusan dan berinteraksi dengan bawahannya.

2. Kemampuan Komunikasi

Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan ide, instruksi, dan visi dengan jelas agar dapat dimengerti dan diikuti oleh timnya.

3. Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk mengelola emosi sendiri dan memahami emosi orang lain sangat membantu dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

4. Situasi dan Lingkungan

Kondisi organisasi, tekanan eksternal, serta dinamika kelompok kerja dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.

5. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman kerja serta wawasan yang dimiliki pemimpin akan membentuk cara pandangnya dalam memimpin dan menyelesaikan masalah.

6. Budaya Organisasi

Nilai, norma, dan tradisi yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ekspektasi terhadap perilaku pemimpin.

7. Dukungan dan Partisipasi Bawahan

Pemimpin yang mendapat dukungan dari bawahannya akan lebih mudah dalam mengarahkan dan mencapai tujuan bersama.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2020) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

2.2 Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang diterima oleh anggota organisasi dan membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini mencakup berbagai elemen seperti komunikasi, pola perilaku, serta sikap dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi. Sebuah budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku individu, serta berfungsi sebagai landasan dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan identitas organisasi dan membentuk cara organisasi beradaptasi dengan tantangan eksternal. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, budaya yang sehat dan inklusif akan memfasilitasi inovasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat keterikatan anggota terhadap organisasi.

Menurut Claire Ingle (2020), budaya organisasi adalah fondasi yang memengaruhi pola pikir dan perilaku karyawan dalam bekerja. Ingle

mengemukakan bahwa budaya organisasi bukan hanya tentang aturan atau norma yang ada, tetapi juga tentang bagaimana nilai-nilai dan kepercayaan membentuk cara karyawan berinteraksi dan mengambil keputusan. Pemimpin berperan besar dalam menciptakan dan memelihara budaya tersebut, dengan menanamkan nilai-nilai yang diinginkan dan membimbing anggota organisasi untuk mengimplementasikannya dalam aktivitas sehari-hari. James Hill (2021) juga mengemukakan pandangannya tentang pentingnya budaya dalam organisasi. Hill menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ia menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan dalam membangun budaya yang inklusif dan dapat mengakomodasi perubahan yang terjadi di luar organisasi. Dalam pandangan Hill, budaya organisasi yang dinamis dan mampu beradaptasi dengan perubahan akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Menurut Andreas Hartanto (2022:12), menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan komitmen yang tinggi dari setiap anggota. Menurutnya, budaya yang mendukung nilai-nilai positif seperti kerja sama, integritas, dan saling menghormati akan membentuk lingkungan kerja yang harmonis. Hartanto juga menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menanamkan dan menjaga budaya yang telah dibangun, dengan memberikan contoh dan arahan yang jelas mengenai nilai-nilai yang harus diterapkan.

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh anggota suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku individu di dalam organisasi, mempengaruhi cara kerja, interaksi, serta pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta membangun identitas yang khas bagi organisasi.

Menurut Edgar H. Schein (2020:29), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diterapkan oleh suatu kelompok dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mengatasi permasalahan internal yang telah terbukti berhasil dan diteruskan kepada anggota baru sebagai cara berpikir dan bertindak yang benar. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi warisan intelektual yang terus berkembang dalam organisasi, membentuk cara anggota organisasi dalam menanggapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Menurut Robbins dan Judge (2021:40), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Sistem nilai ini menciptakan identitas unik bagi organisasi, yang tidak hanya memengaruhi cara kerja tetapi juga mencerminkan bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan eksternal dan internalnya.

Menurut Stephen P. Robbins (2020:29), menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi pedoman dalam bertindak. Budaya ini berperan sebagai panduan yang tidak tertulis dalam mengarahkan perilaku dan keputusan individu, sehingga menciptakan keselarasan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2019:20), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dibagi bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku mereka dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, individu akan memiliki standar yang sama dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan kohesi tim dalam organisasi.

Menurut Hofstede (2021:51), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pemrograman kolektif dari pikiran anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Pemrograman

ini mencerminkan bagaimana organisasi membentuk pola pikir dan persepsi anggotanya terhadap pekerjaan, komunikasi, serta hubungan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi dinamika dan keberlangsungan organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan. Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan identitas organisasi, membangun solidaritas, serta mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2.2 Proses Budaya Organisasi

Menurut Bahari Antono (2020:71), Proses budaya organisasi merupakan serangkaian langkah sistematis yang dilakukan untuk membentuk, mengembangkan, dan mengubah nilai-nilai, norma, serta keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Proses ini penting untuk memastikan bahwa budaya yang terbentuk selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dan terdapat beberapa proses budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Analisis Budaya

Analisis budaya merupakan tahap awal dalam memahami nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang telah mengakar dalam suatu organisasi. Proses ini dilakukan melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, observasi, dan diskusi kelompok untuk mengidentifikasi budaya kerja yang ada, baik yang bersifat positif maupun yang menghambat perkembangan organisasi. Dengan memahami kondisi budaya saat ini, organisasi dapat menentukan langkah-langkah yang tepat dalam melakukan perubahan atau penguatan budaya yang mendukung tujuan strategisnya

2. Menentukan Visi dan Nilai Baru

Setelah memahami budaya yang ada, organisasi perlu menetapkan visi dan nilai-nilai baru yang diinginkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Visi ini harus mencerminkan arah jangka panjang yang ingin dicapai, sementara nilai-nilai baru harus selaras dengan identitas serta tujuan organisasi. Proses ini melibatkan pemimpin organisasi, manajemen, serta pemangku kepentingan lainnya agar nilai-nilai yang ditetapkan dapat diterima dan dijalankan secara menyeluruh oleh seluruh anggota organisasi

3. Menyusun Rencana Transformasi

Untuk mengimplementasikan budaya baru secara efektif, organisasi perlu menyusun rencana transformasi yang jelas dan sistematis. Rencana ini mencakup langkah-langkah strategis yang harus dilakukan, sumber daya yang diperlukan, waktu pelaksanaan, serta mekanisme monitoring dan evaluasi. Penyusunan rencana yang matang memastikan bahwa perubahan budaya dapat berjalan secara bertahap, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi

4. Mengkomunikasikan Visi dan Rencana

Komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam menyukseskan perubahan budaya organisasi. Visi dan rencana transformasi harus disampaikan secara jelas kepada seluruh anggota organisasi melalui berbagai media seperti pertemuan, buletin internal, pelatihan, dan platform komunikasi digital. Dengan komunikasi yang terbuka dan transparan, karyawan dapat memahami urgensi perubahan dan merasa terlibat dalam proses transformasi budaya organisasi

5. Melibatkan pegawai dalam Proses

Keberhasilan perubahan budaya organisasi sangat bergantung pada keterlibatan pegawai dalam setiap tahap prosesnya. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyuarakan pendapat, memberikan masukan, serta berpartisipasi aktif dalam implementasi budaya baru. Dengan adanya keterlibatan ini, pegawai akan merasa lebih memiliki dan termotivasi untuk menerapkan nilai-

nilai baru dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga budaya organisasi dapat berkembang secara alami dan berkelanjutan

6. Mengukur dan Mengevaluasi Kemajuan

Evaluasi merupakan tahap penting dalam memastikan efektivitas proses perubahan budaya organisasi. Pengukuran kemajuan dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, pemantauan kinerja, serta umpan balik dari berbagai pihak terkait. Jika ditemukan kendala atau hambatan, organisasi dapat melakukan penyesuaian strategi agar transformasi budaya dapat berjalan sesuai dengan harapan. Evaluasi yang berkelanjutan juga membantu memastikan bahwa budaya yang baru diterapkan dapat bertahan dan terus berkembang seiring dengan dinamika organisasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2020:146), mengemukakan bahwa jenis budaya organisasi secara umum terdapat tiga, yaitu:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya organisasi yang mendorong anggotanya untuk berkembang, berinovasi, dan berkolaborasi secara positif. Dalam budaya ini, individu didorong untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi dengan cara yang sehat, seperti melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan pemecahan masalah yang kreatif. Organisasi dengan budaya konstruktif biasanya memiliki lingkungan kerja yang suportif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal. Budaya ini meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas, sehingga organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang ada.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif adalah budaya organisasi yang menekankan kepatuhan, ketergantungan pada atasan, dan menghindari risiko. Dalam lingkungan ini, anggota organisasi cenderung lebih fokus pada

bagaimana mereka diterima oleh orang lain daripada pada pencapaian hasil yang optimal. Mereka lebih sering mengikuti aturan dan instruksi tanpa banyak inisiatif atau inovasi, karena takut melakukan kesalahan atau menghadapi konsekuensi negatif. Budaya ini sering kali menciptakan birokrasi yang kaku dan memperlambat pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan organisasi serta menurunkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif adalah budaya organisasi yang menekankan persaingan berlebihan, kontrol yang ketat, dan pencapaian tujuan dengan cara yang cenderung otoriter. Dalam budaya ini, keberhasilan sering kali diukur berdasarkan dominasi, kekuasaan, serta kemampuan individu untuk mengendalikan orang lain. Anggota organisasi mungkin merasa tertekan untuk mencapai hasil dengan cara apa pun, termasuk melalui konfrontasi atau manipulasi. Meskipun budaya ini dapat mendorong pencapaian target jangka pendek, dalam jangka panjang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, menurunkan moral karyawan, dan meningkatkan tingkat stres serta konflik internal dalam organisasi.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Tewal, 2020:25), budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lainnya. Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi memiliki tujuh karakteristik diantaranya sebagai berikut:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan aspek penting dalam budaya organisasi yang mendorong kreativitas serta eksplorasi ide-ide baru. Organisasi yang memiliki budaya inovatif cenderung memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencoba pendekatan baru, menciptakan solusi unik, dan beradaptasi dengan perubahan

pasar. Keberanian mengambil risiko juga mencerminkan kesiapan organisasi untuk menghadapi ketidakpastian dan belajar dari kegagalan, sehingga memungkinkan pertumbuhan yang berkelanjutan serta daya saing yang lebih tinggi.

2. Perhatian terhadap Detail

Budaya organisasi yang menekankan perhatian terhadap detail mendorong ketelitian, akurasi, dan keunggulan dalam setiap aspek pekerjaan. Organisasi dengan karakteristik ini mengutamakan standar tinggi dalam pelaksanaan tugas, menghindari kesalahan, serta memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan perencanaan. Hal ini sangat penting dalam industri yang membutuhkan kepatuhan terhadap regulasi atau standar kualitas, seperti sektor keuangan, manufaktur, dan kesehatan.

3. Orientasi pada Hasil

Organisasi yang berorientasi pada hasil memiliki budaya kerja yang menekankan pencapaian target serta kinerja yang optimal. Dalam budaya ini, keberhasilan diukur berdasarkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam aspek produktivitas, kepuasan pelanggan, maupun keuntungan bisnis. Karyawan didorong untuk bekerja dengan efisien, fokus pada tujuan utama, dan mengembangkan strategi terbaik agar hasil yang dicapai sesuai atau bahkan melebihi ekspektasi.

4. Orientasi pada Manusia

Budaya organisasi yang berorientasi pada manusia menempatkan karyawan sebagai aset utama dan berfokus pada kesejahteraan mereka. Organisasi dengan budaya ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas serta retensi tenaga kerja.

5. Orientasi pada Tim

Organisasi yang memiliki budaya kerja berorientasi pada tim menekankan pentingnya kerja sama, kolaborasi, dan komunikasi antar individu. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan didorong untuk bekerja secara sinergis, berbagi pengetahuan, serta mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kreativitas melalui pertukaran ide, serta mempercepat pencapaian target organisasi.

6. Stabilitas

Stabilitas dalam budaya organisasi mencerminkan fokus pada kesinambungan, keteraturan, serta kepastian dalam proses bisnis. Organisasi yang mengutamakan stabilitas cenderung memiliki struktur yang jelas, kebijakan yang konsisten, serta aturan yang diterapkan dengan tegas. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terprediksi, mengurangi tingkat ketidakpastian, serta memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Stabilitas sangat penting dalam industri yang membutuhkan kepatuhan ketat terhadap regulasi serta manajemen risiko yang efektif.

2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Edison (2020:20), mengidentifikasi beberapa dimensi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk memahami dan mengevaluasi dirinya sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, emosi, dan dampaknya terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks budaya organisasi, kesadaran diri membantu seseorang dalam beradaptasi dengan nilai-nilai perusahaan dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja. Individu yang memiliki kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih reflektif dalam mengambil keputusan, terbuka terhadap umpan balik, serta mampu mengendalikan emosi dalam

situasi yang menantang. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif

2. Keagresifan

Keagresifan dalam budaya organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keberanian dan ketegasan seseorang dalam menyampaikan ide, memperjuangkan kepentingan, atau menghadapi tantangan. Namun, keagresifan perlu dikelola dengan baik agar tidak berujung pada perilaku yang merugikan, seperti konflik yang tidak sehat atau dominasi dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang menyeimbangkan keagresifan dengan kolaborasi dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif, namun tetap etis dan mendukung pertumbuhan bersama

3. Kepribadian

Kepribadian mencerminkan karakteristik individu yang mempengaruhi cara berpikir, berperasaan, dan bertindak dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik, yang dapat memengaruhi dinamika kerja, kolaborasi, serta kepemimpinan dalam sebuah tim. Dalam budaya organisasi, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai tipe kepribadian agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan peran yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta membangun tim yang seimbang dan efektif

4. Performa

Performa mengacu pada hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan performa karyawan dengan memberikan motivasi, dukungan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, sistem penghargaan dan umpan balik yang efektif dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Organisasi yang berfokus pada peningkatan performa tidak hanya menuntut hasil kerja yang optimal, tetapi juga memberikan kesempatan pengembangan diri bagi setiap anggotanya

5. Orientasi Tim

Orientasi tim menggambarkan sejauh mana individu dalam organisasi memiliki sikap kooperatif dan mampu bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang menanamkan budaya kerja tim yang kuat cenderung lebih inovatif dan adaptif dalam menghadapi tantangan. Dengan adanya orientasi tim yang baik, anggota organisasi akan lebih mudah berbagi ide, mendukung satu sama lain, serta mengutamakan kepentingan bersama dibanding kepentingan individu. Hal ini menciptakan sinergi yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

5.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut:

1. Keyakinan pada diri sendiri

Keyakinan pada diri sendiri merupakan faktor penting dalam membentuk kepribadian yang kuat dan tangguh dalam menghadapi tantangan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap dirinya akan lebih berani mengambil keputusan, menghadapi risiko, serta tidak mudah terpengaruh oleh pendapat negatif dari orang lain. Kepercayaan diri juga berperan dalam membangun kredibilitas dan memberikan motivasi untuk terus berkembang, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

2. Sikap yang tegas

Sikap tegas adalah kemampuan untuk menyatakan pendapat, mengambil keputusan, dan bertindak dengan jelas serta konsisten tanpa ragu-ragu. Orang yang memiliki sikap tegas tidak mudah terombang-ambing oleh tekanan atau pengaruh eksternal, melainkan mampu mempertahankan prinsip dan nilai yang diyakininya. Sikap ini juga membantu dalam menyelesaikan konflik dengan bijaksana, karena keputusan yang dibuat didasarkan pada logika dan pemahaman yang matang.

3. Kecakapan dalam mengelola emosi

Mengelola emosi dengan baik merupakan keterampilan penting dalam menjaga stabilitas mental dan hubungan sosial yang sehat. Individu yang cakap dalam mengelola emosi mampu mengendalikan perasaan negatif seperti marah, kecewa, atau frustrasi, sehingga tidak berdampak buruk pada tindakan dan keputusan yang diambil. Dengan pengelolaan emosi yang baik, seseorang dapat tetap bersikap profesional dalam berbagai situasi serta membangun komunikasi yang lebih efektif dengan orang lain.

4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif

Mengambil inisiatif berarti memiliki keberanian dan kepedulian untuk bertindak tanpa harus menunggu perintah atau instruksi dari orang lain. Kemampuan ini menunjukkan kreativitas, kepekaan terhadap peluang, serta keinginan untuk berkontribusi lebih dalam suatu situasi. Seseorang yang proaktif dan memiliki inisiatif yang tinggi cenderung lebih sukses dalam karier dan kehidupan sosial, karena mereka tidak hanya menunggu kesempatan datang, tetapi juga menciptakan peluang bagi diri mereka sendiri dan orang di sekitarnya.

5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

Pengawasan yang baik melibatkan kemampuan untuk mengamati, menganalisis, dan memastikan bahwa tugas atau tanggung jawab dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang memiliki keterampilan pengawasan yang baik dapat mengidentifikasi hambatan atau kesalahan sejak dini dan segera mengambil langkah perbaikan yang diperlukan. Selain itu, pengawasan yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, efisien, serta meningkatkan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu (juga sering disebut sebagai *literature review* atau tinjauan pustaka) merujuk pada studi-studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Penelitian ini berfungsi sebagai dasar atau landasan teoritis yang memberikan konteks terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

Menurut Creswell (2020), penelitian terdahulu adalah rangkuman dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang yang sama atau serupa. Tujuan utama dari mengkaji penelitian terdahulu adalah untuk memahami apa yang telah diketahui dan apa yang belum diketahui dalam suatu bidang, serta untuk mengidentifikasi celah atau kesempatan bagi penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahayu (2020) <i>Peran</i>	Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sukabumi, Jawa Barat	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sukabumi sangat berperan dalam membangun budaya organisasi yang berbasis pelayanan publik. Pemimpin yang komunikatif dan mampu memberikan teladan positif kepada bawahannya dapat meningkatkan

				motivasi dan etos kerja pegawai. Selain itu, adanya nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan, seperti disiplin dan keterbukaan, membantu meningkatkan koordinasi antarpegawai. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi adalah masih adanya pegawai yang kurang adaptif terhadap perubahan budaya organisasi yang diinisiasi oleh pemimpin.
2	Setiawan (2021)	Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi di Kantor Camat Sleman, Yogyakarta	Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Kantor Camat Sleman mampu membawa perubahan positif dalam budaya

				organisasi. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan memberikan motivasi kepada pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif. Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Kendati demikian, beberapa kendala yang ditemukan adalah kurangnya dukungan infrastruktur serta resistensi dari pegawai senior terhadap pola kepemimpinan baru.
3	Purnomo (2022)	Dampak Kepemimpinan terhadap Budaya	Kualitatif	Studi ini mengungkap bahwa

		Kerja di Kantor Kecamatan Surabaya Barat		kepemimpinan di kantor kecamatan berperan dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis dan berbasis kolaborasi, pemimpin dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Namun, penelitian juga mencatat bahwa kurangnya evaluasi berkala terhadap implementasi budaya organisasi mengakibatkan ketidakkonsistenan dalam penerapannya di berbagai unit kerja. Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan adanya kebijakan
--	--	---	--	--

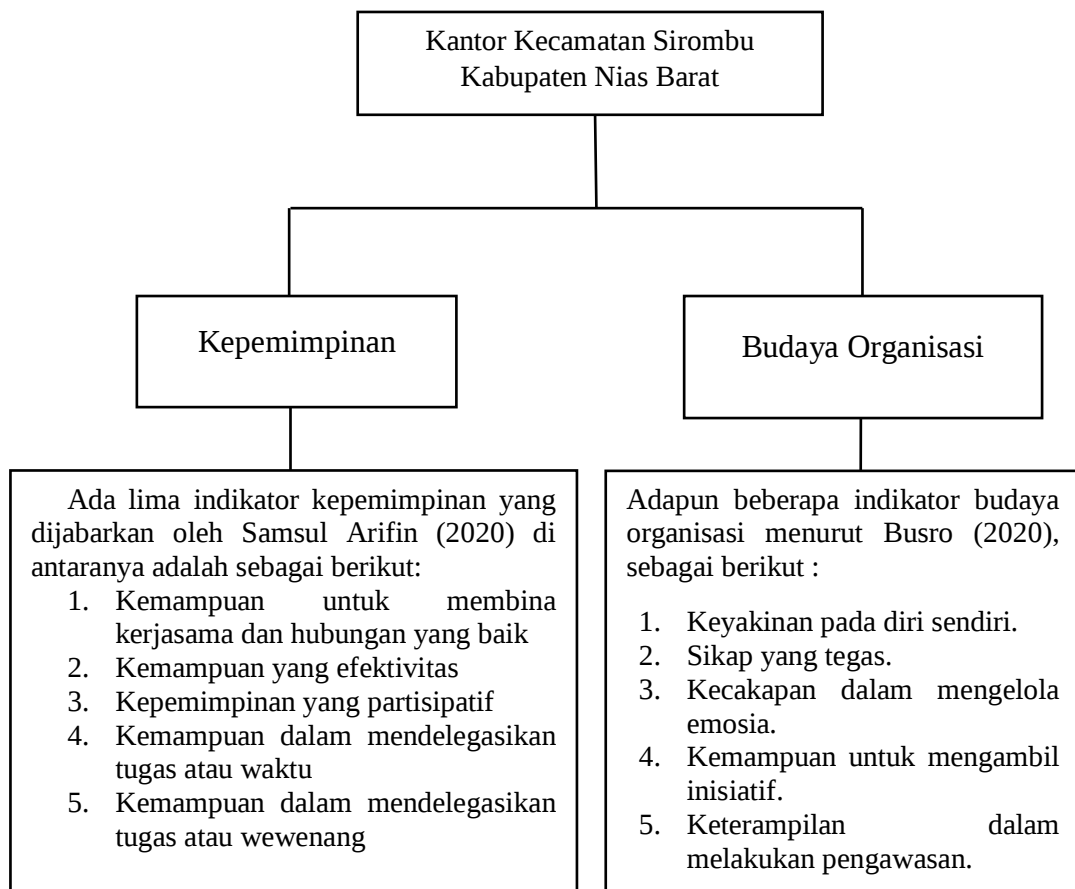
				monitoring yang lebih ketat.
4	Dewi (2022)	analisis Gaya Kepemimpinan dalam membentuk Budaya Organisasi di Kantor Camat Denpasar Selatan, Bali	Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis berkontribusi terhadap terciptanya budaya organisasi yang terbuka dan inklusif. Pemimpin yang aktif berinteraksi dengan pegawai serta memberikan ruang diskusi terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun berdasarkan komunikasi dua arah membantu mengurangi konflik internal. Namun, penelitian ini juga mengungkap

				bahwa faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah daerah, turut memengaruhi efektivitas budaya organisasi yang diterapkan.
--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2020), kerangka berpikir adalah sebuah gambaran konseptual yang menyajikan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk diagram atau uraian, yang menggambarkan jalannya proses penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Dalam Kantor Kecamatan Sirombu, Kabupaten Nias Barat, kepemimpinan memiliki peran utama dalam membentuk dan mengelola budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi bagaimana pegawai bekerja, berinteraksi, serta menjalankan tugas mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap jenis kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda dan berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi secara unik.

Kepemimpinan otokratik ditandai dengan pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin tanpa melibatkan bawahan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengontrol secara ketat dan menuntut kepatuhan penuh dari pegawai. Dalam budaya organisasi, gaya ini dapat menghambat kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif karena mereka hanya bertindak sesuai perintah. Sementara itu, kepemimpinan paternalistik lebih menekankan hubungan seperti ayah dan anak, di mana pemimpin bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat mendorong keyakinan pada diri sendiri dalam lingkungan yang lebih suportif, meskipun terkadang membatasi kemandirian pegawai.

Sebaliknya, kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada pegawai untuk bekerja tanpa banyak intervensi dari pemimpin. Model ini dapat mendukung keterampilan dalam melakukan pengawasan, karena pegawai harus mandiri dalam mengatur pekerjaan mereka. Namun, tanpa bimbingan yang jelas, pegawai yang kurang disiplin dapat mengalami kesulitan dalam mengelola tugasnya. Di sisi lain, kepemimpinan karismatik sangat bergantung pada daya tarik dan pengaruh pribadi pemimpin. Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi dan meningkatkan kecakapan dalam mengelola emosi pegawai melalui motivasi dan hubungan emosional yang kuat. kepemimpinan demokratik menekankan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini mendukung sikap yang tegas, karena pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam kebijakan organisasi. Kepemimpinan ini juga dapat meningkatkan kemampuan dalam mengambil inisiatif, karena pegawai merasa memiliki peran yang lebih besar dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan antara

kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu dapat menentukan efektivitas kerja dan lingkungan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang positif, di mana pegawai dapat bekerja dengan penuh keyakinan, disiplin, dan tanggung jawab.