

Kontribusi struktur, tata nilai, dan praktik-praktik organisasi terhadap kualitas kepemimpinan transaksional dan transformasional

Wutun, Rufus Patty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20299819&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Studi ini dilakukan untuk menelaah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan struktur keorganisasian, tata nilai keorganisasian, dan praktik-praktik keorganisasian pada sejumlah organisasi di Jakarta dan Surabaya. Sampel berasal dari 22 organisasi yang terdiri dari 7 organisasi di Jakarta dan 15 di Surabaya. Responden berjumlah 557 orang manajer media. Mereka diminta untuk menilai kepemimpinan bermodalitas ganda tersebut.

Penilaian mereka terhadap kepemimpinan yang bermodalitas ganda tersebut didasarkan pada struktur keorganisasian, tata nilai keorganisasian, dan praktik-praktik keorganisasian. Penilaian para responden terhadap kepemimpinan yang berkualitas ganda merujuk pada MLQ 5X-R dari Bass dan Avolio (1994). Penilaian terhadap struktur keorganisasian merujuk pada KSO dan Paramita (1985). Sedangkan terhadap tata nilai keorganisasian dan praktik-praktik keorganisasian, penilaian mereka merujuk pada VSM⁹⁴ dan WIWQ dari Hofstede (1994;1998).

Data dikumpulkan dengan kuesioner. Setelah terkumpul, data tersebut dianalisis secara statistika dengan teknik analisis persamaan struktural dengan menggunakan program LISREL versi 8.50 dari Joreskog dan Sorbom (2001).

Hasil yang diperoleh dari analisis persamaan struktural sebagai berikut:

Nilai chi-square (X^2) sebesar 175.34; db 147; p. 0.055. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa besaran nilai $X^2 = 175.34$ dan harga p yang diperoleh ($p = 0.055$) lebih besar dari batas penerimaan ($p = 0.05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian yang diharapkan oleh model teoretik dengan matriks kovarian data. Dengan demikian, modalnya fit dengan data.

Ada kontribusi yang signifikan dari struktur keorganisasian terhadap kualitas kepemimpinan transaksional ($\beta_{11} = 0.42, t = 3.90$) dan transformasional ($\beta_{21} = -0.39, t = -2.90$). Nilai tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepemimpinan transformasional ($\beta_{22} = 0.14, t = 1.87$) dan transaksional ($\beta_{12} = -0.15, t = -1.89$).

Ada kontribusi yang tidak signifikan dari praktik-praktik keorganisasian terhadap kepemimpinan transformasional ($\beta_{23} = -0.02, t = -0.29$). Besaran nilai sumbangan praktik-praktik keorganisasian terhadap kualitas kepemimpinan transformasional = -0.02, $t = -0.29$ kecil dan negatif. Dan signifikan untuk transaksional ($\beta_{13} = 0.45, t = 8.12$).

Korelasi antara struktur keorganisasian dan tata nilai sebesar 0.43, $t = 2.28$.

Hasil ini menunjukkan bahwa struktur keorganisasian berkorelasi secara signifikan dengan tata nilai. Korelasi antara struktur keorganisasian dan praktik-praktik keorganisasian sebesar 0.28, $t = 6.04$. dan korelasi antara tata nilai dengan praktik-praktik keorganisasian sebesar 0.27, $t = 2.13$. Hasil ini menyatakan bahwa struktur keorganisasian berkorelasi secara signifikan dengan tata nilai dan demikian pula antara tata nilai dengan praktik-praktik keorganisasian.

Kontribusi kepemimpinan transaksional terhadap kualitas kepemimpinan transformasional sebesar 1.15; $t = 8.32$. Hasil ini mengindikasikan signifikansi kontribusi kualitas transaksional terhadap kepemimpinan berkualitas transformasional.

Hasil studi tersebut menjelaskan bahwa kualitas transaksional dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kepemimpinan berkualitas transformasional.

Signifikansi hasil pengujian dampak tidak langsung terhadap kepemimpinan transformasional yang telah dihipotesiskan berhasil didukung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung dapat dijelaskan oleh struktur keorganisasian, tata nilai, praktik-praktik keorganisasian melalui kualitas kepemimpinan transaksional. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bisa lebih berhasil diterapkan jika pemimpin mempraktikkan juga kepemimpinan berkualitas transaksional.

Muatan faktor untuk dimensi formalisasi (1.05) dan kompleksitas (0.83) tinggi.

Besaran muatan faktor tersebut mengindikasikan organisasi yang mekanistik. Hal itu mencerminkan hierarki dalam organisasi dan tugas-tugas yang rutin dan terinci dalam batas tanggung jawab yang ketat (Mead, 1994). Konfigurasi ini disebut otoritas hierarki 'mekanistik' atau orientasi vertikal (Koentjaraningrat, 2000; Munandar, 2001).

Muatan faktor untuk dimensi orientasi proses (0.81), tugas (0.78), parokial (0.72), dan sistem tertutup (0.71) dari variabel praktik-praktik keorganisasian, tinggi.

Keempat dimensi tersebut menyatakan struktur aktivitas keorganisasian bersifat rutin, selanjutnya dilabel sebagai konsentrasi tugas.

Autoritas hierarki dan konsentrasi tugas dapat membangun satu konfigurasi karena keduanya mencerminkan organisasi mekanistik. Otoritas hierarki dan tugas dapat diasosiasikan dengan kebutuhan individu akan security. Kebutuhan individu akan security didasari oleh nilai uncertainty avoidance (Hofstede, 1997).

Dimensi LTO, IDV, MAS, mencerminkan mental orang-orang di dalam organisasi (Hofstede, 2002). Hasil pengujian menunjukkan bahwa muatan faktor untuk LTO (0.69), IDV (0.61), dan MAS (0.59), tinggi.

Dimensi nilai-nilai tersebut mengindikasikan collective mental programming of the mind dan anggota organisasi. Konfigurasi dimensi-dimensi nilai tersebut dilabel sebagai mentalitas egosentris. Mentalitas orang-orang yang dikuasai pemikiran akan imbalan masa depan, individuistik, dan maskulin. Mentalitas mereka dikuasai oleh kebutuhan akan kepemilikan? untuk diri sendiri dalam menghadapi situasi masa depan yang sarat dengan ketidakpastian.

Konfigurasi mentalitas egosentris, otoritas hierarki, dan otoritas tugas mempengaruhi persepsi mereka

terhadap kepemimpinan yang lebih berkualitas transaksional daripada transformasional. Untuk itu perlu dilakukan perubahan pengelolaan organisasi dari mekanistik ke arah organik, dari aktivitas yang berorientasi tugas ke arah pemberdayaan (manusia) untuk mencapai tujuan dan hasil bersama. Perubahan kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap persepsi mereka dan mentalitas egosentris ke arah mentalitas altruistik yakni 'orientasi ke-kita-an'. Dengan demikian persepsi subjektivitas mereka terhadap kualitas kepemimpinan yang transaksional akan bergeser ke arah yang lebih transformasional. Dengan cara demikian, mereka akan mempersepsi pola pengelolaan dan kepemimpinan organisasi yang lebih transformasional daripada pola transaksional.