Hubungan Nilai-nilai Pribadi, Gaya Kepemimpinan dengan Keikatan Organisasi Pada Manajer Madya Pertamina

Ratna Amijanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343719&lokasi=lokal>

Abstrak

Manajer Madya PERTAMINA pada umumnya memiliki masa kerja yang relatif lama akan memiliki corak keikatan organisasi dan gaya kepemimpinan tertentu dalam menjalin hubungan dengan bawahan maupun atasannya. Saat ini PERTAMINA sedang berada dalam kondisi transisi yaitu adanya perubahan visi dan misi dari cost oriented menjadi profit oriented. Berbagai macam tindakan yang menunjang perubahan yang terjadi telah dimulai sejak tahun 1992, yang diawali dengan sosialisasi tentang perubahan tersebut selama beberapa tahun.

Tercapainya visi dan misi PERTAMINA sebagai suatu perusahaan MIGAS di masa depan membutuhkan peran dari manajer madya dalam mengimplementasikan kebijakan, ketentuan, prosedur yang telah diputuskan oleh manajemen puncak. Selaku manajer madya PERTAMINA, akan memiliki corak keikatan organisasi dan gaya kepemimpinan tertentu. Saat ini corak kegiatan apa yang dimiliki dan bagaimana gaya kepemimpinan yang dipergunakan saat ini sehubungan dengan nilai-nilai pribadi dari para manajer madya tersebut.

Untuk membahas kondisi tersebut akan dipergunakan teori-teori : keikatan organisasi dari Allen & Meyer (1990), kepemimpinan transaksional transformasional dari Bass (1985) dan nilai-nilai pribadi dari Rokeach (1973).

Landasan Teori

Keikatan organisasi seorang manajer madya pada awalnya tumbuh dan berkembang dari adanya kesediaan untuk menjalankan perintah atasan, menyetujui dan melaksanakan pengaruh atasan (berupa instruksi atau perintah) berdasarkan keyakinan diri pribadinya. Akhirnya, berdasarkan pengalaman kerjanya, manajer madya akan melakukan identifikasi terhadap atasan, kelompok kerja, perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Dalam pengalaman bekerjanya, proses keikatan organisasi akan berlangsung terus sampai karir akhir. Keikatan awal yang diperoleh akan menjadi bertambah kuat dengan bertambahnya masa kerja yang dilaluinya, serta faktor-faktor lain yang mendukung di tempat kerjanya (pekerjaan, harapan terhadap organisasi, kelompok teman dll.). Selaku manajer madya PERTAMINA diharapkan memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional, manajer madya akan dapat mengubah persepsi, sikap dan perilaku bawahan disesuaikan dengan harapan organisasi/perusahaan masa depan. Melakukan perubahan terhadap bawahan dapat dilakukan dengan mengaplikasikan perilaku-perilaku yang tergolong dalam the four I's yaitu memberikan pengaruh yang diidealkan, memberikan inspirasi, melakukan stimulasi intelektual, serta

mempertimbangkan pemberian kewenangan atau otoritas yang berbeda-beda bagi setiap bawahan disesuaikan dengan kemampuan individunya.

Rancangan Penelitian

Subyek penelitian tesis ini adalah para manajer madya PERTAMINA di lingkungan Kantor Pusat yang memiliki fungsi / peran sebagai 'key person' dalam program sosialisasi dan restrukturisasi perusahaan / organisasi. Alat ukur yang dipergunakan adalah keikatan organisasi (OCQ) dari Allen & Meyer (1990), kuesioner Multi Leadership (MLQ) untuk gaya kepemimpinan transaksional nasional dari Bass (1990) dan Nilai-nilai pribadi dari Rokeach (1973). Analisis dan interpretasi dilakukan atas dasar perhitungan statistik dan korelasi regresi berganda (Multi Regression).

Kesimpulan dan Diskusi

Dari hasil kajian statistik dan korelasi terlihat bahwa keikatan organisasi yang dimiliki manajer madya PERTAMINA adalah keikatan bercorak afektif dengan mengaplikasikan gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Bass (1985), keikatan afektif berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan keikatan kesinambungan berhubungan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Kondisi yang ditemukan tersebut dapat memperlambat atau bahkan menghambat proses sosialisasi dan restrukturisasi yang berlangsung. Disamping itu nilai-nilai yang diharapkan dicapai dalam kehidupan manajer madya PERTAMINA adalah "rasa aman dalam keluarga" yang cenderung terfokus pada diri pribadi.

Cara atau perilaku yang diidealkan adalah perilaku yang bertanggung jawab jujur dan memiliki pandangan luas. Seandainya ketiga nilai tersebut masih diinginkan berarti manajer madya PERTAMINA juga harus menjabarkan nilai-nilai yang berorientasikan kepada diri sendiri dialihkan menjadi berorientasikan kelompok, masyarakat. Perubahan yang terjadi di PERTAMINA berkemungkinan akan membutuhkan waktu yang lebih panjang dari yang diharapkan. Upaya memperpendek waktu transisi adalah dengan menyediakan 'maproad yang gamblang, menjadi coach bagi bawahan serta melakukan pelatihan yang mendukung pengembangan pekerja PERTAMINA.