Hubungan gaya kepemimpinan penyelia dengan efektivitas kelompok kerja dalam situasi kepemimpinan (Suatu kajian teori kepemimpinan model fiedler pada pelompok kerja tingkat pertama (Penyelia) di PT. Caltex Pacific)

Pattirajawane, Herman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80042&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Dalam telaah tentang efektivitas kepemimpinan melalui pendekatan teori kontinjensi (situasional), dikatakan bahwa efektivitas pemimpin tergantung atau merupakan kontinjensi dari interaksi berbagai faktor, yaitu: karakteristik pemimpin, anggota, dan situasi atau lingkungan di sekitar kelompok itu. Dalam pendekatan kontinjensi bisa didapati dua asumsi yang berbeda dalam hal meningkatkan efektivitas kepemimpinan; yaitu:

pertama, lebih mudah mengubah situasi dimana pemimpin itu berada dibanding mengubah gaya kepemimpinannya yang relatif tetap. Karena itu pemimpin harus berusaha mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

kedua, lebih mudah mengubah gaya kepemimpinan seorang pemimpin dibanding mengubah situasi dimana pemimpin itu berada. Karena itu pemimpin harus berusaha mengubah gaya dan perilakunya agar sesuai dengan situasi yang ada.

Asumsi pertama bisa ditemukan pada teori kontinjensi Fiedler, yang mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh adanya 'kesesuaian' antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu. Sebagai contoh pemimpin yang mempunyai gaya 'orientasi pada tugas' akan efektif pada situasi yang sangat terkendali (high control situation) dan juga pada situasi yang kurang terkendali (low control situation).

Situasi tersebut dibentuk oleh kesatuan dari variabel hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan derajat keberdayaan kedudukan (position power) pemimpin.

Semakin tinggi atau kuat derajat variabel-variabel situasi itu, semakin tinggi pengendalian pemimpin atas kelompoknya.

Asumsi kedua, bisa didapati pada teori kontinjensi lainnya; antara lain: teori situasional Hersey & Blanchard yang menganjurkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kematangan anggota dan tingkat kompleksitas tugas serta situasi; demikian juga dengan teori Vroom & Yetton yang menganjurkan bagaimana pemimpin mengadakan penyesuaian dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan anggota dalam berbagai situasi. Kemampuan fleksibel ini juga dapat dilihat melalui teori 'self monitoring' yang mengatakan adanya kemampuan individu dalam memantau berbagai situasi kemudian beradaptasi serta menyesuaikan dirinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak rumusan-rumusan teori Fiedler berlaku, khususnya di PT Caltex Pacific Indonesia. Dengan demikian, dapat dijabarkan pemanfaatan teori ini untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Selain itu ingin diketahui juga sejauh mana peran ciri kemampuan self monitoring pemimpin dalam pengkajian teori Fiedler, dan efektivitas kepemimpinan.

Penelitian ini menggunakan studi kajian lapangan dengan sampel non probability yang tergolong purposive, terhadap 54 subyek yakni para 'penyelia' atau supervisor dengan kelompoknya di PT Caltex Pacific Indonesia.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji binomial menunjukkan, bahwa dari 44 penyelia yang mempunyai 'efektivitas kelompok tinggi' terdapat 25 (56%) penyelia dengan kelompoknya, yang berinteraksi sesuai dengan teori Fiedler. Sedangkan 19 penyelia (44%) tidak menggunakan penerapan sesuai dengan teori Fiedler, tetapi mempunyai efektivitas kelompok tinggi.

Pada 25 penyelia yang sesuai atau in-match dengan teori Fiedler, terdapat 4 penyelia mempunyai gaya 'orientasi pada tugas' dan 16 penyelia mempunyai 'orientasi pada sosial mandiri' atau socio independent, dan 5 penyelia mempunyai gaya 'orientasi pada hubungan'

Selain itu suatu kemampuan 'high self monitoring' (kecenderungan mempunyai gaya fleksibel) ditemukan pada 19 dari 25 penyelia yang sesuai (in-match); dan 14 dari 19 penyelia yang tidak sesuai (out of match) teori Fiedler.

Kesimpulan:

Penelitian ini mendukung teori Fiedler, tetapi hanya bagi penyelia yang mempunyai LPC rendah dan LPC tengah. Penyelia dengan LPC rendah (gaya orientasi pada tugas) akan efektif pada situasi yang terkendali.

Sedangkan penyelia dengan LPC tengah (gaya orientasi sosial mandiri) akan efektif pada situasi yang terkendali dan situasi agak terkendali.

Teori Fiedler tidak didukung bagi penyelia yang mempunyai LPC tinggi (gaya orientasi pada hubungan). Interaksi antara kemampuan self monitoring tinggi dengan situasi lebih berperan dibanding interaksi antara LPC dengan situasi, dalam peningkatan efektivitas kepemimpinan.

Saran-saran:

- Mengadakan pelatihan bagi penyelia yang agak sulit mengubah gaya kepemimpinannya agar bisa mengetahui ciri kepribadian serta kesesuaiannya dengan situasi.
- Mengadakan pelatihan agar penyelia lebih fleksibel dalam gaya kepemimpinan terutama menghadapi situasi yang terus berubah.
- Mengadakan penelitian lanjutan mengenai orientasi, ciri kepribadian, dan perilaku penyelia dalam hubungannya dengan situasi dan efektivitas kepemimpinan.