

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN ORGANISASI

Odie Akbar Gonzales¹, Aidin Berlyan Rofianto², Nindya Kartika Kusmayati³

Odieakbargonzalesodie@gmail.com¹, aidinberlyan98@gmail.com²,

nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id³

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Pengaruh gaya kepemimpinan dalam konteks kinerja organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis yang dinamis. Kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk berkontribusi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan, termasuk gaya otoriter, demokratis, transformasional, dan transaksional, memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta keseluruhan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis literatur untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Data dikumpulkan melalui pencarian dan seleksi literatur dari berbagai basis data akademik. Melalui sintesis dan evaluasi kritis terhadap literatur yang ada, penelitian ini mengidentifikasi pola-pola umum, temuan signifikan, dan perbedaan pendapat dalam literatur tersebut. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang kompleksitas hubungan antara kepemimpinan otoriter, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan implikasi yang relevan untuk teori dan praktik manajemen. Kesimpulannya, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, memberikan wawasan yang berguna bagi teori dan praktik manajemen.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Implikasi manajemen, Kepemimpinan otoriter, Kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Pengaruh kepemimpinan dalam hal kinerja organisasi telah menjadi fokus perhatian yang semakin meningkat dalam dunia bisnis yang dinamis saat ini. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Muizu et al., 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan keseluruhan kinerja perusahaan. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan untuk mencapai tujuan bisnis yang ambisius, penting bagi organisasi untuk memahami secara mendalam berbagai jenis gaya kepemimpinan dan bagaimana pengaruhnya terhadap dinamika internal organisasi.

Gaya kepemimpinan bukanlah konsep yang bersifat statis, melainkan sebuah spektrum yang mencakup beragam pendekatan dan karakteristik. Tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain (Salsabilla et al., 2022). Misalnya, beberapa pemimpin cenderung menerapkan gaya otoriter, di mana mereka mengambil keputusan secara tunggal tanpa banyak melibatkan anggota tim, sementara yang lain lebih condong pada gaya demokratis, yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, terdapat juga gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu, serta gaya kepemimpinan transaksional yang lebih menekankan pada pemberian penghargaan dan sanksi sebagai insentif untuk mencapai tujuan. Setiap gaya

kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, serta potensi untuk memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering menjadi perdebatan adalah kepemimpinan otoriter. Gaya ini sering diidentifikasi dengan ketegasan, pengambilan keputusan yang cepat, dan kontrol yang kuat dari pemimpin terhadap bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin cenderung memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, sering kali tanpa memperhatikan masukan atau partisipasi dari anggota timnya. Sementara beberapa orang percaya bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam organisasi dengan menyediakan struktur yang jelas dan aturan yang ketat, yang lain mengkritiknya karena potensinya untuk menghambat kreativitas, inovasi, dan motivasi karyawan. Model kepemimpinan otoriter ini juga bisa sangat membantu dalam menciptakan kedisiplinan kerja, karena pada model kepemimpinan otoriter biasanya bawahan akan patuh kepada pemimpinnya (Wahyuni et al., 2022).

Namun, perlu diingat bahwa efektivitas sebuah gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh konteks dan situasi tertentu dalam organisasi. Sebuah gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu konteks mungkin tidak selalu berhasil dalam konteks yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang digunakan harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi karyawan melalui kesadaran dan keterampilan pribadi, sehingga meningkatkan efektivitas kerja mereka. Kesuksesan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikutnya dalam sebuah organisasi atau pemerintahan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dalam pengambilan keputusan di dalamnya (Hamdi & Zulkarnaen, 2021). Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi mereka.

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, penting bagi para pemimpin untuk memahami bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang mutlak benar atau salah. Yang terpenting adalah kemampuan pemimpin untuk mengenali kebutuhan dan harapan anggota tim mereka, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan bersama. Dengan begitu, pengelolaan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif dapat menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal dalam era bisnis yang penuh dengan tantangan dan dinamika seperti saat ini.

Pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan otoriter memerlukan penjelasan yang komprehensif mengenai karakteristik, cara kerja, serta kelebihan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dalam rangka memahami implikasi penggunaan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi, perlu untuk mengeksplorasi konsep ini lebih lanjut. Selain itu, dalam penelitian ini, metode analisis literatur dipilih sebagai pendekatan yang sesuai untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kepemimpinan otoriter.

Dengan melakukan analisis terhadap studi-studi terdahulu yang relevan, penulis dapat mengidentifikasi tren, temuan, dan pola yang muncul dari literatur yang ada, sehingga memberikan dasar yang kuat untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan yang komprehensif dan mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembaca dalam memahami kompleksitas dinamika kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis literatur untuk mengeksplorasi dan menganalisis studi-studi terdahulu yang relevan dengan topik pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui sintesis dan evaluasi kritis terhadap literatur yang ada. Kajian pustaka, juga dikenal sebagai analisis literatur atau literature review, adalah gambaran atau penjelasan mengenai literatur yang berkaitan dengan suatu bidang atau topik spesifik. Ini memberikan rangkuman tentang apa yang telah dibahas atau dipertimbangkan oleh para peneliti atau penulis sebelumnya, teori atau hipotesis yang mereka dukung, permasalahan penelitian yang diidentifikasi atau diajukan, serta metode dan metodologi yang digunakan (Wekke, 2019).

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui pencarian dan seleksi literatur yang relevan menggunakan berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, dan JSTOR. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan seperti "kepemimpinan otoriter", "kinerja karyawan", "kinerja organisasi", dan variasi lainnya. Seleksi literatur dilakukan dengan mempertimbangkan keakuratan, relevansi, dan kredibilitas sumber-sumber yang ditemukan. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memastikan bahwa data yang digunakan merupakan representasi yang komprehensif dan terpercaya dari penelitian terdahulu dalam bidang pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi.

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini terdiri dari hasil studi-studi terdahulu yang secara khusus membahas pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Melalui analisis data, peneliti melakukan proses sintesis, pemahaman, dan evaluasi terhadap temuan-temuan yang terdapat dalam literatur yang telah dipilih. Dalam proses ini, peneliti tidak hanya mengidentifikasi pola-pola umum yang muncul dari berbagai studi, tetapi juga menyoroti temuan-temuan signifikan yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan otoriter dan kinerja organisasi.

Selain itu, peneliti juga memperhatikan perbedaan pendapat atau kesenjangan penelitian yang mungkin ada dalam literatur tersebut, dengan tujuan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan penelitian lebih lanjut atau pembahasan lebih lanjut untuk memperkaya pemahaman tentang fenomena tersebut. Dengan begitu, analisis data yang cermat dan teliti merupakan langkah penting dalam membangun pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang dampak kepemimpinan otoriter dalam konteks kinerja karyawan dan organisasi.

Penelitian ini terbatas oleh ketersediaan dan keterbatasan literatur yang relevan dengan topik yang diteliti, serta oleh batasan waktu penelitian yang harus dipertimbangkan dalam seleksi literatur. Meskipun berbagai basis data akademik digunakan untuk mencari literatur, namun terdapat kemungkinan bahwa beberapa studi yang relevan tidak tercakup dalam analisis ini. Selain itu, penelitian ini hanya mengandalkan data sekunder dari studi-studi terdahulu, tanpa melibatkan survei, observasi, atau pengumpulan data primer lainnya. Hal ini dapat membatasi kedalaman analisis dan keberagaman perspektif yang dapat diselidiki. Dengan begitu, interpretasi dan generalisasi temuan penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati, karena terbatas pada kerangka referensi literatur yang telah dipilih dan mungkin tidak mencakup seluruh spektrum kompleksitas fenomena yang diteliti.

Metode analisis literatur yang diterapkan dalam penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menggali berbagai perspektif dan temuan yang telah

dikemukakan oleh para ahli dalam bidang kepemimpinan dan kinerja organisasi. Dengan mempergunakan pendekatan ini, peneliti dapat menyelidiki bagaimana kepemimpinan otoriter telah didefinisikan, diukur, dan dipahami dalam konteks studi sebelumnya. Selain itu, analisis literatur juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan anomali dalam temuan yang ada, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan otoriter.

Selain itu, pendekatan analisis literatur memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kualitas metodologi yang digunakan dalam studi-studi sebelumnya, termasuk kekuatan dan kelemahan dari pendekatan penelitian yang telah diterapkan. Dengan begitu, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih kritis tentang validitas dan reliabilitas temuan yang ada, serta mengidentifikasi area-area di mana penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan yang masih ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Kinerja Organisasi

Hasil dari pembahasan dari penelitian milik Perawati & Badera (2018) adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperkuat visi bersama dalam organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai positif, saling mendukung, dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Namun, penelitian tersebut tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi, menunjukkan bahwa tingkat komitmen individu terhadap organisasi tidak selalu sejalan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Implikasi Berbagai Gaya Kepemimpinan

Penelitian milik Mattayang (2019) juga menyoroti bahwa gaya kepemimpinan otoriter, meskipun dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam lingkungan kerja yang terstruktur, memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan yang kurang inklusif dan menghambat kreativitas. Kurangnya partisipasi dan inovasi dari karyawan dapat mengurangi fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis, selain mendorong kolaborasi, partisipasi, dan kreativitas, juga memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab individu terhadap hasil kerja. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didengar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional, sebagaimana dipaparkan dalam Penelitian milik Perawati & Badera (2018), tidak hanya memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga membantu dalam mengembangkan visi bersama yang memotivasi anggota organisasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan cara ini, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi jangka panjang. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional, meskipun efektif dalam memberikan imbalan dan sanksi untuk memotivasi kinerja, cenderung bersifat lebih transaksional dan kurang berfokus pada pengembangan visi bersama. Pendekatan ini mungkin kurang efektif dalam membangun komitmen jangka panjang dari anggota organisasi.

3. Interaksi antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat menurut penelitian milik Dirham (2019) tidak hanya memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, tetapi juga bisa menjadi hasil dari praktik kepemimpinan yang dominan di organisasi tersebut. Misalnya, jika sebuah organisasi menganut nilai-nilai kolaborasi, partisipasi, dan inovasi, kemungkinan besar pemimpin di organisasi tersebut cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis atau transformasional yang mendukung nilai-nilai tersebut.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin dapat membentuk dan memengaruhi budaya organisasi. Misalnya, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada hierarki, yang kemudian dapat memengaruhi budaya organisasi menjadi lebih formal dan terpusat pada kepatuhan. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sejalan, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta memperkuat identitas dan kesatuan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan bahkan resistensi di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi mereka dan memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sejalan dengan nilai-nilai tersebut.

4. Implikasi Selama Pandemi Covid-19

Selama masa pandemi Covid-19, faktor-faktor seperti perilaku kelompok, model kepemimpinan, struktur organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi, manajemen perubahan, dan manajemen karir bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan, hal ini berdasarkan penelitian oleh Subandi et al. (2023). Dalam kondisi yang tidak pasti dan berubah-ubah seperti pandemi ini, pemimpin perlu memahami dan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Misalnya, dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga, pemimpin perlu mampu mengadopsi model kepemimpinan yang responsif dan fleksibel, seperti kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim dalam menghadapi tantangan baru.

Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif juga menjadi kunci dalam mempertahankan kohesi dan kinerja tim selama pandemic. Pemimpin perlu aktif berkomunikasi dengan anggota tim untuk memberikan informasi yang jelas tentang situasi saat ini, serta memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan demikian, pemimpin dapat membangun kepercayaan dan keterlibatan anggota tim, yang penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan di tengah ketidakpastian. Pemimpin perlu mampu memimpin perubahan dengan efektif, termasuk mengidentifikasi peluang baru dan mengadaptasi strategi organisasi sesuai dengan kondisi yang berubah. Ini melibatkan kemampuan untuk berinovasi, mengambil risiko yang terukur, dan mengkoordinasikan upaya seluruh tim untuk mencapai tujuan yang baru. Selain itu, manajemen karir juga memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan dan motivasi anggota tim selama pandemi. Pemimpin perlu memperhatikan kebutuhan pengembangan dan pertumbuhan karir anggota tim, serta memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk membantu mereka menghadapi tantangan dan kesempatan yang muncul selama masa krisis. Dengan memperhatikan semua faktor ini secara holistik, pemimpin dapat memainkan peran yang

krusial dalam memandu organisasi melewati masa pandemi Covid-19 dengan baik dan mempersiapkan mereka untuk masa depan yang tidak pasti.

5. Pentingnya Etika Kepemimpinan bagi Generasi X dan Millennials

Penelitian oleh Sentika et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi generasi X dan millennials adalah Ethical Leadership, Transformational Leadership, dan Servant Leadership, dengan penekanan tertinggi pada Ethical Leadership. Etika kepemimpinan menjadi semakin penting bagi kedua generasi ini karena mereka cenderung memiliki kesadaran yang tinggi terhadap nilai-nilai moral dan sosial. Generasi X, yang sering kali mengalami perubahan besar dalam teknologi dan lingkungan kerja, menempatkan nilai-nilai keadilan, integritas, dan transparansi tinggi dalam hal kepemimpinan. Di sisi lain, millennials, yang tumbuh di era digital dan globalisasi, menuntut transparansi, keterlibatan, dan kesetaraan dalam interaksi dengan pemimpin mereka.

Dengan demikian, etika kepemimpinan bukan hanya menjadi tentang bagaimana memimpin, tetapi juga tentang bagaimana memperkuat hubungan kepercayaan dan mengintegrasikan nilai-nilai yang relevan dengan generasi X dan millennials ke dalam praktek kepemimpinan sehari-hari. Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan tindakan mereka cenderung mendapatkan dukungan dan penghargaan yang lebih besar dari kedua generasi ini. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan generasi X dan millennials dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan dalam kinerja organisasi merupakan bidang penelitian yang luas dan mendalam, yang telah menarik perhatian para akademisi, praktisi, dan pemimpin organisasi selama beberapa dekade terakhir. Definisi dan konsep kepemimpinan telah berkembang seiring waktu, mencakup beragam teori, model, dan pendekatan yang berusaha untuk menjelaskan peran dan fungsi seorang pemimpin dalam konteks organisasi. Mulai dari teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pengaruh inspirasional dan motivasional pemimpin, hingga teori kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan organisasi, setiap pendekatan memiliki ciri khasnya sendiri dalam memahami dinamika kepemimpinan.

Pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam kinerja organisasi tidak dapat dipungkiri. Pemimpin memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi, mengarahkan visi dan misi perusahaan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, sehingga menjadikan peran kepemimpinan sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Salah satu aspek yang sangat dipelajari adalah hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada tingkat motivasi, keterlibatan, dan kinerja individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memperhatikan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter atau otoritatif, yang cenderung lebih memerintah dan kurang memperhatikan masukan dari bawahan, dapat menghambat kreativitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian milik Perawati & Badera (2018), penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Secara khusus, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyoroti pentingnya pemimpin yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memperkuat visi bersama dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi, menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mempromosikan nilai-nilai positif, saling mendukung, dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama. Namun, penelitian ini tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi, yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen individu terhadap organisasi tidak selalu sejalan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, yang secara keseluruhan menyoroti pentingnya membangun lingkungan kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Beragam gaya kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda-beda serta dampak yang beragam terhadap kinerja dan dinamika organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diperdebatkan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya ini ditandai dengan pemimpin yang memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan memberikan instruksi dengan tegas kepada bawahannya. Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan otoriter mencakup ketegasan, hierarki yang jelas, dan kendali yang kuat dari pemimpin. Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya kejelasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, yang dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam lingkungan kerja yang terstruktur. Namun, kelemahannya adalah potensi untuk menghambat kreativitas, inovasi, dan motivasi karyawan karena kurangnya ruang untuk partisipasi dan kontribusi ide dari anggota tim.

Dalam memahami perbedaan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan gaya kepemimpinan lainnya, perbandingan dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan demokratis, transformasional, dan transaksional. Gaya kepemimpinan demokratis, sebagai lawan dari otoriter, cenderung melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan, mendorong kolaborasi dan kreativitas, serta memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab individu terhadap hasil kerja. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan visi bersama antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin transformasional mampu menggerakkan dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan mengartikulasikan visi yang menarik dan memberikan dukungan serta bimbingan yang memadai. Sedangkan, gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana imbalan dan sanksi digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan.

Implikasi penggunaan gaya kepemimpinan otoriter dalam organisasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi itu sendiri. Meskipun gaya kepemimpinan otoriter dapat efektif dalam situasi-situasi yang membutuhkan kejelasan dan ketegasan, terlalu banyak menggunakan pendekatan ini dapat mengakibatkan alienasi, ketidakpuasan, dan bahkan resistensi dari anggota tim. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan dan preferensi anggota tim serta memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik, kelebihan, dan kekurangan dari

berbagai gaya kepemimpinan dapat membantu pemimpin untuk menjadi lebih fleksibel dan efektif dalam mengelola organisasi secara efisien.

Menurut penelitian milik Mattayang, (2019), penelitian ini menunjukkan bahwa tipe dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk norma perilaku individu saat mempengaruhi orang lain. Melalui kajian pustaka yang dilakukan, berbagai tipe kepemimpinan seperti tipe otoritas, peternalistik, kharismatik, demokratis, dan militeristis, serta beragam gaya kepemimpinan seperti demokratis, delegatif, birokratis, laissez faire, otoriter, karismatik, diplomatis, dan lainnya telah diidentifikasi. Penelitian ini menegaskan bahwa tipe dan gaya kepemimpinan tidaklah statis, tetapi mengalami perkembangan dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Penting untuk memahami bahwa setiap tipe dan gaya kepemimpinan memiliki implikasi yang berbeda terhadap dinamika organisasi. Misalnya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung membatasi partisipasi dan inovasi karyawan, sementara gaya kepemimpinan demokratis mendorong kolaborasi dan kreativitas. Penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman mendalam tentang berbagai tipe dan gaya kepemimpinan membantu dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya mengkaji tipe dan gaya kepemimpinan dengan contoh kasus yang konkret dan membandingkan teori dengan praktik yang dilakukan dalam berbagai situasi organisasional.

Menurut penelitian milik Gaol, (2022), penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan Kristen memiliki implikasi yang berbeda terhadap kesejahteraan organisasi dan individu yang dipimpin. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekan dan memaksa bawahan untuk memenuhi kehendak pemimpin, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan dan kinerja bawahan karena bekerja dalam suasana yang terasa terkendali dan tertekan. Sebaliknya, kepemimpinan Kristen, yang menekankan pelayanan, keadilan, dan hubungan yang baik dengan Tuhan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang berdaya dorong, di mana bawahan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan begitu, kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa gaya kepemimpinan Kristen yang didasarkan pada prinsip-prinsip kasih dan pelayanan memiliki dampak yang lebih positif dan berkelanjutan terhadap kesejahteraan organisasi dan individu dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter yang lebih menekan dan memaksa.

Menurut penelitian milik Siregar & Lubis (2022), penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan otokratis, yang ditandai dengan kontrol penuh dan kurangnya partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, berpengaruh langsung terhadap pola kerja efisien, manajemen krisis yang cepat, pemeliharaan ketertiban dan disiplin, fokus pada target, peningkatan produktivitas diri, dan komunikasi yang jelas pada guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis cenderung memberikan instruksi dan kontrol yang ketat, tanpa memperhatikan aspirasi atau kontribusi bawahan. Dengan begitu, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun dengan implikasi yang mungkin tidak selalu positif dalam hal partisipasi dan motivasi.

Dalam kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan sangatlah beragam dan kompleks. Salah satu faktor utama adalah karakteristik individu pemimpin itu sendiri, termasuk kepribadian, nilai-nilai, dan pengalaman mereka. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, struktur

organisasi, dan kondisi lingkungan juga turut berperan dalam menentukan keberhasilan suatu gaya kepemimpinan. Misalnya, dalam organisasi yang memiliki budaya yang sangat hierarkis dan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter mungkin lebih efektif karena sesuai dengan ekspektasi dan norma yang ada di lingkungan tersebut. Namun, dalam situasi yang lebih kolaboratif dan inklusif, gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional mungkin lebih sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa adaptasi gaya kepemimpinan terhadap konteks organisasi merupakan kunci kesuksesan kepemimpinan. Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan tantangan unik yang memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membaca situasi dengan baik dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi. Misalnya, dalam situasi krisis atau perubahan cepat, pemimpin perlu mungkin beralih ke gaya kepemimpinan yang lebih direktif dan otoriter untuk menangani situasi dengan cepat dan efisien. Namun, dalam kondisi yang lebih stabil dan menguntungkan kolaborasi, gaya kepemimpinan yang lebih demokratis atau transformasional mungkin lebih efektif untuk membangun komitmen dan motivasi dalam jangka panjang.

Sangat penting juga untuk menyadari keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin juga dapat membentuk dan memengaruhi budaya organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi mereka dan memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Dengan begitu, kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, serta memperkuat identitas dan kesatuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian milik Subandi et al. (2023), penelitian ini menunjukkan bahwa selama pandemi Covid-19, faktor-faktor perilaku kelompok dan tim kerja, model kepemimpinan, struktur dan desain organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi, manajemen perubahan, dan manajemen karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan di Perusahaan XYZ. Temuan ini menggambarkan bahwa kesuksesan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan pandemi dan adaptasi organisasi bergantung pada sejumlah faktor yang saling terkait dan berinteraksi. Dalam situasi yang tidak pasti dan berubah-ubah seperti saat ini, pemimpin harus mampu memahami dinamika perilaku kelompok, mengadopsi model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, menyesuaikan struktur dan desain organisasi, serta membangun budaya dan komunikasi organisasi yang adaptif dan inklusif. Manajemen perubahan dan manajemen karir juga memainkan peran penting dalam mendukung kesuksesan kepemimpinan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan saling mendukung dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Menurut penelitian milik (Faturahman, 2018), penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi tidak hanya memperhatikan kebutuhan individu, tetapi juga mempertimbangkan budaya organisasi dan perilaku para bawahan. Dalam hal ini, pendekatan situasional dengan kepemimpinan partisipatif menjadi relevan karena mengakui peran serta yang penting dari para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pentingnya melibatkan para bawahan dalam pengambilan

keputusan menjadi jelas dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan budaya organisasi yang ada untuk mengarahkan perilaku bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi. Saran yang diajukan adalah penguatan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, serta memperhatikan kebutuhan individu dalam konteks kerja organisasi. Dengan begitu, penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan situasional dengan kepemimpinan partisipatif yang memperhatikan budaya organisasi dan kebutuhan individu dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian milik Dirham (2019), penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif pada masa sekarang menekankan pentingnya partisipasi pemimpin dengan lingkungan dan anggota organisasi, dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hasil penelitian juga menyoroti sifat-sifat ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, termasuk energi fisik dan mental, keahlian teknis, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosional, serta kemampuan untuk memotivasi anggotanya. Kesimpulannya, pemimpin yang efektif pada masa kini bukan hanya fokus pada tugas-tugasnya sebagai pemimpin, tetapi juga pada kemampuan untuk membangun hubungan manusiawi yang kuat, termasuk dalam hal memotivasi, berkolaborasi, dan meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Waedoloh et al. (2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan karakteristik pemimpin yang jujur, cerdas, bertanggung jawab, visioner, adil, disiplin, inisiatif, dan lugas. Selain itu, terdapat lima kategori gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin, termasuk tipe otokratik, paternalistik, kharismatik, laissez-faire, dan demokratis. Namun, hasil eksperimen menunjukkan bahwa dalam manajemen umumnya, serta dalam hubungan manusiawi dan hubungan masyarakat khususnya, gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan demokratis. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pemimpin dan pilihan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Sentika et al. (2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk generasi X adalah Ethical Leadership, Transformational Leadership, dan Servant Leadership, dengan Ethical Leadership menjadi yang paling tinggi. Sedangkan untuk generasi millennials, gaya kepemimpinan yang paling sesuai adalah Ethical Leadership, Transformational Leadership, dan Servant Leadership, juga dengan Ethical Leadership sebagai yang tertinggi. Meskipun urutan gaya kepemimpinan yang sesuai sama untuk kedua generasi tersebut, perbedaan terletak pada rata-rata skor tertinggi di indikator variabel Ethical Leadership. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bagi generasi X dan millennials memiliki kesamaan, tetapi ada nuansa yang berbeda dalam pentingnya etika kepemimpinan bagi kedua generasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, meskipun dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam lingkungan kerja yang terstruktur, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mungkin berhasil dalam situasi-situasi tertentu di mana keputusan cepat dan tindakan tegas diperlukan, namun gaya ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kurang inklusif, kurang mendorong partisipasi, dan

bahkan dapat menghambat kreativitas karyawan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional cenderung lebih efektif dalam mendorong kolaborasi, partisipasi, kreativitas, dan tanggung jawab individu terhadap hasil kerja. Penelitian telah menyoroti bahwa pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan yang lebih inklusif cenderung lebih berhasil dalam memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama, serta membangun ikatan yang lebih kuat antara anggota tim.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan tertentu sangat tergantung pada konteks dan budaya organisasi yang ada. Selain itu, dalam mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu, pemimpin perlu mempertimbangkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebutuhan unik dari organisasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam masa pandemi Covid-19, fleksibilitas, responsivitas, komunikasi yang efektif, manajemen perubahan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi krusial dalam menjaga efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak pasti.

Oleh karena itu, pemahaman akan kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inklusif menjadi kunci dalam membawa organisasi melalui tantangan dan mempersiapkannya untuk masa depan yang tidak pasti. Kesadaran akan pentingnya menggabungkan elemen-elemen dari berbagai gaya kepemimpinan serta kemampuan untuk membentuk dan mengarahkan tim dengan kebijaksanaan dan kepekaan terhadap konteks organisasi akan menjadi nilai tambah yang penting bagi pemimpin masa depan.

Namun demikian, sementara gaya kepemimpinan otoriter sering kali dianggap sebagai pendekatan yang memberikan arah yang jelas dan kontrol yang ketat, rekomendasi dari penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam situasi tertentu, seperti dalam keadaan krisis atau ketika keputusan cepat diperlukan, kepemimpinan otoriter mungkin lebih sesuai. Namun, untuk mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan konteks dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai.

Oleh karena itu, sebagai saran, penting bagi organisasi untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan kepemimpinan. Program pengembangan kepemimpinan yang holistik dan berkelanjutan dapat membantu pemimpin mengasah keterampilan mereka dalam memimpin dengan efektif dalam berbagai situasi. Selain itu, pendekatan multidisiplin dalam penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan dan kinerja organisasi juga diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 1–8.
<http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan. *FILADELFIA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 301–320.
<https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.49>
- Hamdi, N., & Zulkarnaen. (2021). Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan (Studi pada Kantor Camat Ampenan). *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1507–1514.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal*

- of Economic, Management and Accounting, 2(2), 45–52. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(3), 1856–1883. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09>
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, & Mustika, D. (2022). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Sentika, S., Prianka, W. G., Asqalani Rifai, M. S., & Rusinzika, S. (2022). Gaya kepemimpinan yang efektif pada Generasi X dan Generasi Millenials. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1538–1554. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2562>
- Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 170–175. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7084>
- Subandi, A., Syarip, E., Himawan, E. N., Sofianti, E., Yustika, R., & Setyawan, W. (2023). Mempelajari Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kepemimpinan di Perusahaan XYZ. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(1), 1–25. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i1.7601>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144–152. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi Syariah* (I. Fatria (ed.)). Penerbit Gawe Buku. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Ismail-Wekke/publication/344211215_Metode_Penelitian_Ekonomi_Syariah/links/5f5c12bc4585154dbbcb2f12/Metode-Penelitian-Ekonomi-Syariah.pdf