

# Kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu

Mia Audina\*, Muhammad Win Afgani, Afriantoni

UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

\*miaaudinaask@gmail.com

## Abstract

*Effective organizations require synergy between leaders and led individuals to achieve common goals. In this context, leadership style is a crucial factor that influences individual behavior and organizational performance. This study aims to examine the relationship between the suitability of leadership style and individual behavior in the organization. The approach used is the literature review method by analyzing various theories and related research results. The findings show that the suitability of leadership style with individual behavior has a significant effect on organizational effectiveness. The optimal leadership style is one that supports positive individual behavior and is able to increase work motivation. The conclusion of this study emphasizes the importance of adjusting leadership styles to organizational conditions and the characteristics of individuals being led. This is a strategic effort for leaders in carrying out their mandate effectively. Further research is recommended to develop the implementation of this theory in various different organizational contexts.*

**Keywords:** Leader, Individual Behavior, Organization

## Abstrak

Organisasi akan berjalan dengan semestinya apabila kerja sama antara pemimpin dengan Organisasi yang efektif memerlukan sinergi antara pemimpin dan individu yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi faktor krusial yang memengaruhi perilaku individu dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu di dalam organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah metode tinjauan pustaka (literature review) dengan menganalisis berbagai teori dan hasil penelitian terkait. Temuan menunjukkan bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan yang optimal adalah yang mendukung perilaku positif individu serta mampu meningkatkan motivasi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi dan karakteristik individu yang dipimpin. Hal ini menjadi upaya strategis bagi pemimpin dalam menjalankan amanahnya secara efektif. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengembangkan implementasi teori ini dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda.

**Kata kunci:** Pemimpin, Perilaku Individu, Organisasi

## Pendahuluan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Raihanah. D., 2016). Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya (Djunaedi, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan teknik atau cara seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan atau sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang dalam usaha untuk mempengaruhi dan memberi pengaruh kepada perilaku orang lain (Susanto, 2016). Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku individu yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas individu yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Tampubolon, M., 2022 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda, sebab setiap orang berbeda sifat, berbeda karakter, berbeda dengan kondisi yang dihadapi untuk gaya kepemimpinan yang sama pun masing-masing pemimpin berbeda cara membawakan gaya tersebut. Karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Baik buruknya karakteristik setiap individu itu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikan dalam kehidupannya. Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu (Damuri, dkk., 2017).

Perilaku manusia merupakan sebuah fungsi dari hubungan antara manusia dengan lingkungan sekitarnya. Setiap Individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan atau berada dalam satu lingkungan kerja yang sama (Utaminingsih., 2018). Perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya, dalam sebuah organisasi perlu adanya satu individu yang bisa mempengaruhi individu lainnya untuk mencapai tujuan organis itu yang biasa disebut pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda hal ini mengiring kajian ini untuk menganalisis kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu. Tujuan dari pembuatan artikel ini untuk mengkaji teori kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu namun karena keterbatasan banyak hal penulis mencoba memberi batasan pada teori yang akan

dianalisis yaitu sebatas analisa hasil studi literasi penelitian sebelumnya mengenai teori terkait.

## **Metode Penelitian**

Riset ini merupakan riset yang dilakukan dengan metode *literature rivew* yaitu dengan menganalisis penelitian, meninjau dan merumuskan kontribusi teoritis dan metodologinya untuk topik tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi konten yaitu bersifat pembahasan terhadap isi suatu informasi atau tercetak pada media digital. Parameter topik yang diangkat pada riset ini dibatasi pada gaya kepemimpinan tertentu yang diperoleh dari hasil riset sebelumnya.

## **Hasil dan Pembahasan**

Gaya kepemimpinan dengan perilaku individu dalam sebuah organisasi baik ruang lingkup kecil maupun besar keduanya saling berkaitan dan secara tidak langsung mempengaruhi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi yang akan dicapai, ketika kita membahas terkait gaya kepemimpinan tentu akan banyak lagi gaya-gaya kepemimpinan oleh para ahli, tetapi pada hakikatnya semua itu bertujuan bagaimana dengan gaya tersebut membuat pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dalam organisasi, mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan dalam perencanaan. Menurut teori oleh Fiedler dalam Sutrisno, E., (2016) seorang pemimpin tidak akan berhasil atau akan gagal bila hanya menerapkan satu gaya dalam menjalankan kepemimpinan, tetapi keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, bila pemimpin tersebut mampu membenarkan berbagai gaya kepemimpinannya dengan berbagai situasi yang dihadapi dalam memimpin, atau dengan gaya kepemimpinan berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi.

### **A. Proses Terbentuknya Perilaku**

Terdapat 2 cara pembentukan Perilaku yakni penguatan positif (motivasi) dan penguatan negatif. Motivasi adalah kondisi psikologis yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan tingkah laku tertentu (Pitrinch & Schunk, dalam Sukadji & Singgih., 2001). Motivasi individu dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang individu yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

### **B. Bentuk Perilaku Individu**

Perilaku individu terdiri dari berbagai macam bentuk, tergantung dari aspek mana dilihatnya, seperti perilaku termotivasi, perilaku tidak termotivasi, perilaku refleks, perilaku otomatis, perilaku yang dipelajari, perilaku instingtif, dan sebagainya. Secara psikologi, bentuk-bentuk perilaku individu yaitu berupa: 1.

Perilaku sadar 2. Perilaku tidak sadar 3. Perilaku tampak dan tidak tampak; 4. Perilaku sederhana dan kompleks; 5. Perilaku kognitif, afektif, konatif, dan psikomotor. Bentuk perilaku berdasarkan responsnya: Perilaku pasif (respons internal) dan perilaku aktif (respons eksternal). Beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku individu 1). Variabel (Karakteristik) Individu, terdiri dari: faktor fisiologis, faktor psikologis dan faktor demografi, 2). Variabel Lingkungan, terdiri dari yaitu: Lingkungan kerja (di dalam organisasi kerja dan lingkungan non kerja (di luar organisasi kerja).

### **C. Kesesuaian Kepemimpinan Dengan Perilaku Individu**

Berikut analogi kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu di sebuah organisasi berdasarkan teori X dan Y di mana kedua teori ini mempunyai proposisi yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Teori X**

Proposisi utama teori X, yaitu:

- a. Manajemen bertanggung jawab untuk mengatur unsur-unsur dari usaha produktif-uang, bahan, peralatan, dan orang-dalam kepentingan ekonomi berakhir;
- b. Menghormati orang lain, ini adalah proses mengarahkan usaha mereka, memotivasi mereka, mengendalikan tindakan mereka, dan memodifikasi perilaku mereka agar sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
- c. Tanpa intervensi aktif oleh manajemen, orang akan pasif-bahkan resisten-untuk kebutuhan organisasi. Oleh karena itu mereka harus dibujuk, dihargai, dihukum, dan dikendalikan. Kegiatan mereka harus diarahkan.

#### **2. Teori Y**

Proposisi utama Teori Y

- a. Manajemen bertanggung jawab untuk mengatur unsur-unsur dari usaha produktif-uang, bahan, peralatan, dan orang-orang dalam kepentingan ekonomi berakhir.
- b. Orang tidak dengan sifat pasif atau resisten terhadap kebutuhan organisasi. Mereka telah menjadi begitu sebagai hasil dari pengalaman dalam organisasi.
- c. Motivasi, pengembangan potensi, kapasitas untuk mengasumsikan tanggung jawab, dan kesiapan untuk mengarahkan perilaku ke arah tujuan organisasi semuanya hadir dalam orang-manajemen tidak menempatkan mereka di sana. Ini adalah tanggung jawab manajemen untuk memungkinkan orang untuk mengenali dan mengembangkan karakteristik manusia ini untuk diri mereka sendiri.
- d. Tugas pokok manajemen adalah untuk mengatur kondisi organisasi dan metode operasi agar orang dapat mencapai tujuan-tujuan mereka sendiri dengan mengarahkan usaha mereka ke arah tujuan-tujuan organisasi.

- e. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keamanan. Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

Teori X - Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Sentralistik

Teori Y - Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Partisipatif

Antara teori X dan teori Y ini sebenarnya bukan berarti yang satu lebih baik daripada yang lainnya. Namun teori ini lebih untuk mengarahkan kepada bagaimana tindakan seseorang pemimpin untuk memimpin atau menghadapi pegawai/karyawannya yang memiliki berbagai perbedaan karakter/perilaku. Bagi pegawai yang diasumsikan berperilaku teori X, maka gaya kepemimpinan yang tepat yaitu dengan gaya otoriter dan sentralistik. Sedangkan bagi pegawai yang berperilaku teori Y, maka gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya demokratis dan partisipatif.

Dari analogi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk diperhatikan karena hal tersebut akan secara signifikan berpengaruh pada kinerja atau berpengaruh dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, hal ini sejalan dengan yang hasil riset oleh Sukmawati., dkk. (2020) yang dilakukan di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya riset yang dilakukan Damuri, M., dkk. (2017) di Yayasan Nurul Hayat Kediri menggunakan indikator gaya kepemimpinan Otokrasi, gaya kepemimpinan Demokratis dan gaya kepemimpinan *Laisses-Faire* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejauh itu juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan pada lokasi riset memberi dampak positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Teori yang mengemukakan bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu juga dapat dianalisis dari riset yang dilakukan oleh Soetopo, I., dkk. (2018) di SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang dengan riset yang dilakukan oleh Nasution, F. M., dkk. (2022) di rumah sakit gigi dan mulut Trisakti di mana gaya kepemimpinan yang diamati sama-sama gaya kepemimpinan transformasional namun dengan perilaku individu yang diamati berbeda menunjukkan bahwa kinerja karyawan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang namun sebaliknya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap reaksi karyawan di rumah sakit Trisakti. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Utami (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PRIMISSIMA di kabupaten Sleman daerah Istimewa Yogyakarta.. Peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Hal

tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suradinata (1997) bahwa *a leader is someone who has commanding authority or influence* (seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kekuasaan atau pengaruh kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dan analisa yang telah dilakukan dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut bahwa Kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perilaku individu sangat signifikan saling mempengaruhi satu sama lain. Gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya kepemimpinan mendukung laju perilaku baik individu serta meningkatkan motivasi dalam lingkup organisasi yang dijalankan. Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan memperhatikan kondisi organisasi, instansi dan tempat terutama perilaku individu yang dipimpin guna ikhtiar dalam menjalankan amanahnya. Disarankan untuk lebih mengembangkan dalam pengimplementasian teori kesesuaian gaya kepemimpinan dan perilaku.

## Daftar Pustaka

- Ayustina, F. (2022). Tipe kepemimpinan dan perilaku individu. *Homepage Universitas Negeri Gorontalo*. Diakses pada 20 Oktober 2023 dari <https://ung.ac.id>.
- Damuri, M., Suwasono, E., & Musafik, N. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Revitalisasi: Jurnal Manajemen*, 6(2), 15–24.
- Daulay, R., et al. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Effendi, U. (2014). *Azas manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 143–147.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 4(1).
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Manajemen*, 5(2), 21–31.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Profesional: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 3–7.
- Utami, T. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Utaminingsih, A. (2018). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja, pengaruhnya terhadap kemampuan, motivasi, dan kinerja dosen tetap FISIP Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(2), 93–103.