

Pengaruh Sosial Kepemimpinan dalam Organisasi

Daris Susanto¹, Fitri Syifa Nuriah²

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: dalovezdaris2001@gmail.com

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: fitrisyifa41@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
18-01-2024

Direvisi:
10-02-2024

Diterima:
27-02-2024

Keywords

: *Leader, Social, Organization*

ABSTRACT

Leadership is an important part of the management process and is needed in all types of organizations. This paper aims to examine the social influence of leaders in organizations. This research is a qualitative study with a library research approach. Data sources come from various written sources and documents such as books, journals and other articles. Based on this study, it is concluded that the importance of choosing a leader in an organization is influenced by the characteristics of the social influences of society that shape the organization's culture. Organizational culture is important in forming an understanding of goals, behavioral norms and shared identity values. Factors that play an important role in this case are organizational culture, the social norms adopted, and the collective expectations of organizational members. Leaders have a significant role in determining how norms and values and social relationships are developed among team members. The importance of considering organizational culture, social norms, and collective expectations in the selection of leaders highlights that social influences have a profound impact in shaping identity, performance, and change within organizations.

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah bagian penting dalam proses manajemen dan dibutuhkan pada semua tipe organisasi. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sosial pemimpin dalam organisasi. Penelitian ini merupakan kajian kualitatif dengan pendekatan penelitian kepustakaan. Sumber data berasal dari berbagai sumber tertulis dan dokumen seperti buku, jurnal, dan artikel lainnya. Berdasarkan kajian ini, disimpulkan bahwa pentingnya memilih seorang pemimpin dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pengaruh sosial masyarakat yang membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam membentuk pemahaman mengenai tujuan, norma perilaku, dan nilai identitas bersama. Faktor yang merupakan peran penting dalam hal ini yaitu budaya organisasi, norma-norma sosial yang dianut, dan ekspektasi kolektif dari anggota organisasi. Pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana norma dan nilai dan hubungan sosial yang dikembangkan diantara anggota tim. Pentingnya mempertimbangkan budaya organisasi, norma-norma sosial, dan ekspektasi kolektif dalam pemilihan pemimpin menegaskan bahwa pengaruh sosial memiliki dampak yang mendalam dalam membentuk identitas, kinerja, dan perubahan di dalam organisasi.

Kata Kunci

: *Pemimpin, Sosial, Organisasi*

Corresponding Author

: Daris Susanto, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: dalovezdaris2001@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang diperlukan oleh seseorang pemimpin adalah adanya pengaruh sosial yang tumbuh dan bekerja dalam sebuah organisasi. Pengaruh sosial dalam ruang lingkup organisasi memiliki urgensi yang sangat signifikan dalam membentuk dinamika internal organisasi. Sebagian pemimpin memainkan peran kunci dalam proses interaksi dan hubungan antar anggota organisasi. Pengaruh sosial mengacu pada perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam mengarahkan orang lain terhadap suatu arah yang dikehendaki oleh orang tersebut, baik itu dalam suatu produk atau dalam suatu pandangan. Pengaruh sosial mengacu pada cara-cara individu menyesuaikan perilaku untuk memenuhi tuntutan lingkungan sosial. Bentuk dari pengaruh sosial bermacam-macam. Pengaruh sosial dapat dilihat dalam konformitas, sosialisasi, tekanan teman sebaya, kepatuhan, kepemimpinan, persuasi, penjualan, dan pemasaran. Biasanya pengaruh sosial dihasilkan dari tindakan, perintah, atau permintaan tertentu

Dinamika sosial dalam organisasi melibatkan interaksi yang kompleks antara anggota tim dan pemimpin (Robbins & Judge, 2018). Pemimpin sebagai kunci dalam organisasi memiliki potensi yang besar dalam membentuk pola perilaku dan norma sosial yang mempengaruhi seluruh tim (Kar, 2022). Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang membangun hubungan sosial yang positif cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan tersebut menyoroti akan pentingnya menghadirkan pemimpin yang dapat memahami dan merespon akan kebutuhan sosial anggota tim untuk menciptakan kerja yang produktif.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh sosial dan kepemimpinan organisasi sudah banyak dilakukan. Penelitian yang sudah ada terkait topik ini mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi (Suherman, 2019). Ada juga yang sudah mengkaji persoalan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai (Hariyansyah, 2017). Penelitian lain telah mengkaji persoalan kepemimpinan organisasi di lembaga pendidikan terutama kepala sekolah (Candra et al., 2019; Ghofar, 2017). Penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian yang disebutkan. Penelitian ini menekankan makna pengaruh sosial seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau kumpulan pustaka materi dari berbagai sumber artikel, jurnal, dan buku (Hikmat, 2011). Berbagai macam buku bacaan yang bersifat saling terikat dengan pembahasan yang sama menjadi sumber yang sangat penting dalam melakukan metode ini. Study literatur merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan kajian teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan. Dalam pencarian sumber penelitian, peneliti mengumpulkan berbagai informasi sebanyak-banyaknya dari sumber bacaan yang tersedia dari berbagai sumber yang berhubungan (Sugiyono, 2015). Sumber-sumber literatur dapat di temukan dari buku, jurnal, artikel ilmiah, hasil penelitian (tesis dan disertasi) ataupun artikel pribadi (Simanjuntak & Sosrodiharjo, 2014). Analisis data dilakukan dengan melalui deskriptif analisis

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemilihan Pemimpin berdasarkan Karakteristik Sosial Masyarakat

Pemilihan pemimpin dalam suatu organisasi tidak hanya mencakup kualifikasi individu semata, akan tetapi dipengaruhi juga oleh karakteristik sosial masyarakat yang membentuk budaya organisasi. Beberapa faktor yang memainkan peran penting dalam tahap ini melibatkan

budaya organisasi, norma-norma sosial yang di anut, dan ekspektasi kolektif dari anggota organisasi (Whitfield & Davidson, 2016).

1. *Budaya Organisasi*. Budaya organisasi memainkan peran yang penting dalam membentuk pemahaman kolektif mengenai tujuan, norma perilaku, dan nilai identitas bersama. Pemilihan pemimpin yang konsisten dengan budaya organisasi akan membantu menciptakan kohesi dan keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi.
2. *Norma-norma sosial*. Norma-norma sosial dalam organisasi memberikan panduan tentang perilaku yang di terima dan di diharapkan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang memahami dan menghormati norma-norma sosial dapat lebih efektif dalam berinteraksi dengan anggota tim, membangun kepercayaan, dan mendukung dinamika yang positif.
3. *Ekspektasi kolektif*. Ekspektasi kolektif dalam pemilihan pemimpin mencerminkan pandangan bersama dari anggota organisasi mengenai atribut dan perilaku yang diinginkan dari seorang pemimpin. Hal ini merupakan faktor penting yang membentuk dinamika sosial di dalam organisasi dan mempengaruhi cara pemimpin diidentifikasi dan dipilih.

B. Implementasi Gaya Kepemimpinan dalam Dinamika Sosial Organisasi

Implementasi gaya kepemimpinan merupakan aspek kunci dalam membentuk dinamika sosial dalam organisasi. Pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana norma, nilai, dan hubungan sosial dikembangkan di antara anggota tim. Beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya diterapkan adalah gaya demokratis, otoriter, dan transaksional.

1. *Gaya Demokratis*. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin membuka ruang untuk diskusi dan menghargai kontribusi dari setiap anggota tim, menciptakan lingkungan inklusif (Yukl & Gardner, 2008).
2. *Gaya Otoriter*. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengambil peran dominan dalam pengambilan keputusan. Ini dapat menciptakan struktur yang jelas tetapi juga memiliki potensi untuk menciptakan ketegangan sosial di antara anggota tim (Bernard & Bass, 1998).
3. *Gaya Transaksional*. Gaya kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan reward atau punishment berdasarkan kinerja anggota tim, menciptakan hubungan yang bersifat transaksional (Avolio & Bass, 2014).

C. Dampak Pengaruh Sosial Pemimpin terhadap Motivasi dan Kinerja Anggota Tim

Pada tahap ini diperlukan keterlibatan pemimpin dalam mengelola motivasi dan kinerja anggota timnya. Terdapat beberapa aspek dalam tahap ini seperti Kepemimpinan Transformasional, Teori Otonomi, Modal Psikologis.

1. *Kepemimpinan Transformasional*. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memotivasi anggota tim dengan memberikan visi yang inspiratif, membangkitkan semangat, dan mendorong kreativitas. Hal ini dapat meningkatkan komitmen anggota tim dan dampak positif terhadap kinerja (B. M. Bass & Riggio, 2005).
2. *Teori Otonomi (Self-Determination Theory)*. Teori ini menekankan pentingnya memberikan ruang otonomi kepada anggota tim, memungkinkan mereka merasa lebih memiliki pekerjaan mereka. Pemimpin yang mendukung otonomi dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja anggota tim (Deci et al., 2017).

3. Modal Psikologis (Psychological Capital). Konsep modal psikologis melibatkan pengembangan optimism, harapan, ketahanan, dan kepercayaan diri dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang memperkuat modal psikologis timnya dapat mempengaruhi motivasi positif dan peningkatan kinerja (Luthans et al., 2015).

D. Siklus umpan balik dan perubahan perilaku sosial dalam organisasi sebagai respon terhadap kepemimpinan

Tahap terakhir melibatkan siklus umpan balik dan perubahan perilaku sosial dalam organisasi sebagai respons terhadap kepemimpinan. Pada tahap ini, anggota organisasi merespons gaya kepemimpinan melalui berbagai bentuk umpan balik, termasuk evaluasi kinerja, komunikasi terbuka, dan interaksi tim (Northouse, 2018). Perubahan perilaku sosial dapat terjadi sebagai hasil dari umpan balik tersebut. Misalnya, pemimpin yang mendapatkan umpan balik positif dapat memperkuat gaya kepemimpinan mereka, sementara umpan balik negatif dapat mendorong adaptasi atau perubahan pendekatan kepemimpinan. Siklus umpan balik menjadi kunci dalam mengukur dampak kepemimpinan, di mana pemimpin menerima informasi dari anggota timnya. Respons ini dapat mencakup evaluasi terhadap gaya kepemimpinan, kejelasan komunikasi, dan keadilan organisasional. Hasil umpan balik ini kemudian membentuk dasar untuk perubahan perilaku, baik dari pemimpin maupun anggota tim.

PENUTUP

Pengaruh sosial dalam organisasi melibatkan empat tahap utama. Tahap pertama, pemilihan pemimpin berdasarkan karakteristik sosial masyarakat, mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, norma-norma sosial, dan ekspektasi kolektif. Tahap kedua membahas implementasi gaya kepemimpinan yang memengaruhi dinamika sosial, termasuk gaya demokratis, otoriter, dan transaksional. Tahap ketiga mengeksplorasi dampak pengaruh sosial pemimpin terhadap motivasi dan kinerja anggota tim melalui konsep seperti kepemimpinan transformasional, teori otonomi, dan modal psikologis.

Tahap terakhir, siklus umpan balik dan perubahan perilaku sosial dalam organisasi sebagai respons terhadap kepemimpinan, menyoroti pentingnya evaluasi kinerja, komunikasi terbuka, dan adaptasi sebagai bagian integral dari dinamika sosial. Melalui tahap ini, pemimpin dapat merespons umpan balik untuk memperkuat atau menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka.

Pentingnya mempertimbangkan budaya organisasi, norma-norma sosial, dan ekspektasi kolektif dalam pemilihan pemimpin menegaskan bahwa pengaruh sosial memiliki dampak yang mendalam dalam membentuk identitas, kinerja, dan perubahan di dalam organisasi. Pemimpin yang memahami dan mengelola dinamika sosial dengan bijak dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja anggota tim serta mengarahkan organisasi menuju keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2014). Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set. *Mind Garden*.
- Bass, Bernard M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i1.25359>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Ghofar, A. (2017). FLEKSIBILITAS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: UPAYA MENCIPTAKAN BUDAYA SEKOLAH YANG BERKARAKTER. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v1i1.1228>
- Hariyansyah. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR. *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30872/jp.v3i1.374>
- Hikmat, mahi m. (2011). *Metode penelitian dalam perspektif ilmu, komunikasi dan sastra*. graha ilmu.
- Kar, R. (2022). The True Impact of Leadership's Engagement. *Business Journal*.
- Luthans, F., Avolio, Bruce J., Walumbwa, Fred O., & Li, W. (2015). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 249–271.
- Northouse, Peter G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Simanjuntak, B. A., & Sosrodiharjo, S. (2014). *Metode Penelitian Sosial (edisi revisi)*. Yayasan pustaka obor indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah (AKSY)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.15575/aksy.v1i2.5561>
- Whitfield, G., & Davidson, A. (2016). Cognitive behavioural therapy explained. *Cognitive Behavioural Therapy Explained*, 1–198. <https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>
- Yukl, Gary A., & Gander, William L. (2008). *Leadership in organization*. University of Albany.