

Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi Dalam Suatu Organisasi

Amanda Meidi Sawitri *¹
Silvi Dea Erdyana Nugraha ²

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
*e-mail : amandameidi14@gmail.com¹, Silvidea584@gmail.com²

Abstrak

Dalam ruang lingkup organisasi, peran pemimpin sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu masalah. Pemimpin yang mengerti seberapa penting perannya pada organisasi yang telah dipimpinnya, sangat diperlukan untuk menyesuaikan gaya ke pemimpinannya dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi. Dengan berlandaskan pada teori kontingensi, penelitian ini membahas implementasi model kepemimpinan kontingensi dalam suatu organisasi. Model kepemimpinan kontingensi. Menurut model kepemimpinan kontingensi, tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang cocok untuk semua orang. Sebaliknya, kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada banyak hal, seperti karakteristik tim, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal.

Kata kunci : Model kepemimpinan, Kontingensi, Organisasi

Abstract

Within the organizational scope, the role of a leader is very necessary in solving a problem. Leaders who understand how important it is to agree on the organization they lead really need to adapt their leadership style to deal with various situations and conditions. Based on contingency theory, this research discusses the implementation of the contingency leadership model in an organization. Contingency leadership model. According to the contingency leadership model, there is no one leadership approach that fits everyone. In contrast, leadership performance is highly dependent on many things, such as team characteristics, organizational culture, and the external environment.

Keyword : Leadership Model, Contingency, Organization

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling cocok untuk setiap situasi. Teori kepemimpinan kontingensi menawarkan sudut pandang yang lebih dinamis, yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bergantung pada bagaimana organisasi beroperasi. Menurut model kepemimpinan kontingensi, tidak ada gaya kepemimpinan yang universal. Sejauh mana gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan situasi sangat memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Situasi ini dapat berupa struktur organisasi, atribut bawahan, atau tugas yang harus diselesaikan.

Teori kontingensi menegaskan bahwa tidak ada satu cara yang paling baik untuk mengatur atau memimpin sebuah perusahaan, maupun dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, tindakan yang paling efektif bergantung pada berbagai keadaan internal dan eksternal yang dihadapi. Misalnya, faktor-faktor seperti sifat pekerja, struktur organisasi, budaya yang ada, serta kompleksitas dan tuntutan pekerjaan mempengaruhi pendekatan kepemimpinan yang harus diambil. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan perubahan situasi, alih-alih terikat pada satu model atau formula tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan kontingensi dapat berdampak positif pada kinerja organisasi, meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa pemahaman

mendalam tentang teori-teori kepemimpinan, kemampuan untuk menganalisis berbagai kondisi, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan yang muncul, sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Kontingensi

Teori kontingensi merupakan teori organisasi yang mengklaim bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur korporasi, memimpin perusahaan atau membuat keputusan. Sebaliknya, tindakan optimal adalah bergantung pada situasi internal dan eksternal. Ide pertama teori kontingensi organisasi dinyatakan oleh Lawrence dan Lorsch dalam bukunya yang berjudul "organization and environment" (1967) yang melaporkan hasil studi empiris terhadap 10 organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang berbeda. (Ghozali, n.d.)

Dalam ilmu manajemen, teori kontingensi menyatakan bahwa tidak ada satu metode manajemen organisasi yang ideal. Situasi khusus di mana suatu organisasi bekerja sangat memengaruhi seberapa baik strukturnya, gaya kepemimpinannya, atau praktik manajemen lainnya bekerja. Faktor internal (seperti budaya, teknologi, dan ukuran organisasi) dan eksternal (seperti persaingan, ekonomi, dan peraturan pemerintah) dapat menyebabkan situasi ini terjadi.

Model Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek terpenting dalam menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai hasil yang diinginkan. keberhasilan organisasi. Berikut pengertian kepemimpinan menurut para ahli

Menurut (Muhajir et al., 2023) Kepemimpinan merupakan sebuah usaha dasar yang dilakukan oleh individu dalam mengarahkan dan memengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil akhir suatu organisasi. Hasil tersebut akan bergantung pada cara setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan mereka, karena setiap gaya memiliki pengaruh yang berbeda terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian, pola kepemimpinan yang diterapkan dapat menentukan

Teori kontingensi mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi kelompoknya berdasarkan situasi yang dihadapi. Dalam hal ini, penting bagi pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan, kepribadian, dan pendekatan mereka agar sesuai dengan kondisi kelompok. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan situasi dan dinamika yang ada dalam kelompok tersebut

Organisasi

Organisasi dapat dijelaskan sebagai sebuah kelompok sosial yang terdiri dari individu-individu yang berinteraksi satu sama lain. Interaksi ini membentuk pola yang terstruktur, di mana setiap anggota memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Dengan demikian, organisasi berfungsi sebagai kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan batasan yang jelas, memungkinkan organisasi tersebut untuk dibedakan dari lingkungan sekitarnya. (Tanjung Amran Sahputra et al., 2022)

Di setiap organisasi kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengatur anggota kelompoknya untuk diarahkan dalam mencapai tujuan bersama. pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar di organisasi dan bisa menciptakan lingkungan yang mendukung sesuai dengan keadaan sekitar. oleh karena itu organisasi perlu

memiliki pemimpi yang efektif mampu membimbing dan memberikan dukungan sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai keberhasilan yang telah rencanakan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data yang berbasis pada studi pustaka dari berbagai sumber yang relevan, termasuk buku, artikel, dan hasil penelitian dalam format cetak maupun daring. Dengan fokus pada dokumentasi yang memiliki keterkaitan erat dengan topik yang diteliti, penulis mengumpulkan informasi yang diperlukan. Setelah proses pengumpulan data selesai, analisis dilakukan secara kualitatif melalui tinjauan literatur yang mendalam. Melalui pendekatan ini, tujuan utama adalah untuk menggali informasi secara menyeluruh dan menyajikan hasil analisis dalam bentuk naratif deskriptif, sehingga pembaca dapat memahami konteks dan temuan penelitian dengan lebih baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kontingensi

Model Kepemimpinan Kontingensi adalah pendekatan yang efektif untuk manajemen lembaga. Teori ini, yang dikenal sebagai teori situasional, diciptakan oleh Fiedler dan menekankan pentingnya interaksi yang baik antara pemimpin dan struktur organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, pemimpin diharapkan mampu memengaruhi anggota tim sesuai dengan situasi yang dihadapi. Karena kemampuan menjelaskan berbagai aspek secara menyeluruh, Model Kepemimpinan Kontingensi Fiedler menjadi salah satu teori kepemimpinan yang paling banyak dipelajari dan diterima oleh para ahli (Muhajir et al., 2023)

Teori kepemimpinan kontingensi adalah pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional. Dengan kata lain, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua situasi; keberhasilan kepemimpinan sangat tergantung pada faktor-faktor tertentu di dalam lingkungan dan konteks yang ada. Oleh karena itu, pemahaman tentang teori kepemimpinan kontingensi menjadi sangat penting. (Sunyoto, 2023) Kepemimpinan yang berhasil tergantung pada faktor-faktor tertentu dalam lingkungan dan konteks tertentu pentingnya teori kepemimpinan kontingensi adalah sebagai berikut:

1. ketepatan dalam sintuasi yang berbeda : teori ini membantu untuk mengakui bahwa setiap sintuasi memiliki keunikan dan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai. hal ini mendorong pemimpin untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kenutuhan dan karakteristik sintuasi tertentu
2. fleksibilitas kepemimpinan : para pemimpin harus memiliki fleksibilitas untuk berubah dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka seiring dengan perubahan dalam sintuasi. ini membantu mereka menjadi lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang berbeda.
3. peningkatan efektivitas : dengan memahami fakto-faktor kontingensi yang memepengaruhi keberhasilan kepemimpinan, pemimpin dapat lebih efektif dalam mengambil keputusan dan mengarahkan tim mereka menuju pencapaian tujuan.

Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pemimpinnya dalam mengelola tim. Pemimpin memiliki peran krusial dalam menggerakkan dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan yang baik, efektif, dan efisien sangat diperlukan untuk membangun dan meningkatkan kualitas organisasi agar mampu

meraih keberhasilan. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat memberikan contoh yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada anggotanya untuk mencapai tujuan Bersama (M Fahri Nursalim et al., 2023)

Dari penjelasan menurut para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dalam lingkungan organisasi sangat dibutuhkan karena berfungsi sebagai pemandu dan pengarah bagi anggota timnya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja dengan semangat dan komitmen yang tinggi. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi antar anggota tim dapat terjalin dengan baik. Selain itu, pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat dan strategis dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta menghadapi tantangan yang ada. Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Implementasi Kepemimpinan Kontingensi Di Dalam Organisasi

Setelah membahas tentang kepemimpinan kontingensi maka kita akan memahami tentang bagaimana Implementasi kepemimpinan kontingensi dalam organisasi yang mana melibatkan penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Pemimpin harus terlebih dahulu menganalisis lingkungan, karakteristik anggota tim, dan tugas yang ada untuk menentukan pendekatan yang paling efektif. Misalnya, dalam situasi krisis, pemimpin mungkin perlu mengambil pendekatan yang lebih otoriter untuk membuat keputusan cepat, sementara dalam situasi yang lebih stabil, gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat mendorong kolaborasi dan inovasi. Penting bagi pemimpin untuk mengembangkan anggota tim dengan memahami tingkat keahlian dan motivasi mereka, serta membangun komunikasi yang terbuka untuk mendengarkan masukan. Selain itu, pemimpin harus selalu siap untuk mengevaluasi hasil dan melakukan penyesuaian jika situasi berubah. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan kontingensi, organisasi dapat lebih responsif terhadap tantangan yang beragam dan meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan.

Disetiap lingkungan organisasi pasti memiliki beragam perbedaan dari segi watak, sifat, umur, dan juga kepribadian, dengan beragam Perbedaan watak dan kepribadian yang ada di organisasi maka dapat memengaruhi sikap dan gaya prinsip organisasi mereka, dan meskipun mereka mungkin memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan memimpin organisasi yang serupa. Faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin juga berkontribusi pada perbedaan sikap individu dan kelompok. Sifat-sifat yang berbeda antara individu dan kelompok sebagai pengikut seorang pemimpin akan berdampak pada cara pemimpin tersebut berperilaku dan bersikap dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, penting bagi pemimpin dan anggota untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan karakteristik organisasinya (Ahmad Turmuzi, 2023)

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya tentang bahwa Teori kontingensi mengemukakan peran seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya tergantung pada apakah gaya kepemimpinan yang dipilih sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dalam konteks lembaga organisasi, peran ini sangat penting sebagai agen perubahan bagi bangsa. organisasi, sebagai perkumpulan beragam pikiran dan pendapat yang akan memberi perubahan pada kehidupan lingkungan organisasi dan lingkungan sekitar. Pengelolaan yang baik akan berdampak positif pada kemajuan dan perkembangan lingkungan organisasi, sehingga perlu untuk para pemimpin dan juga anggota memahami dan memperhatikan perubahan lingkungan sekitar organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai

Pola Pengaruh Pemimpin Dalam Lingkungan Organisasi

Menurut teori kontingensi, pola pengaruh pemimpin dalam lingkungan organisasi sangat bergantung pada hubungan yang selalu berubah antara pemimpin dan anggota tim, yang dipengaruhi oleh keadaan organisasi yang kompleks. Dalam situasi seperti ini, para pemimpin harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan dan menerapkan pendekatan yang berguna untuk menangani ketidakpastian. Sangat penting bahwa ada hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota; pemimpin harus memahami apa yang dapat dilakukan anggota mereka dan memberikan dukungan yang tepat. Selain itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang tidak menentu dan untuk memastikan bahwa keputusan tersebut sesuai dengan tujuan organisasi. Terakhir, pemimpin harus menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, pola pengaruh pemimpin yang efektif melibatkan kemampuan untuk beradaptasi, membangun hubungan, membuat keputusan yang baik, dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

Sikap dan perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang mereka hadapi. Contohnya, seorang pemimpin proyek pasti akan menunjukkan perilaku yang berbeda dibandingkan dengan seorang manajer saat memimpin rapat tim. Perbedaan ini juga terlihat antara pemimpin di dunia bisnis dan pemimpin di lembaga pendidikan, di mana masing-masing menerapkan pendekatan yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Setiap jenis organisasi memiliki kebutuhan yang unik, sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk bisa menyesuaikan sikap dan perilaku mereka sesuai dengan konteks yang sedang berlangsung.

KESIMPULAN

Artikel ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kontingensi merupakan pendekatan yang krusial dalam organisasi, di mana pemimpin dituntut untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi yang dihadapi, karakteristik tim, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal. Pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis kondisi yang ada dan memilih pendekatan yang paling sesuai, misalnya, menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam situasi krisis dan gaya partisipatif dalam situasi yang lebih stabil.

Pentingnya hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim juga ditekankan, di mana pemimpin harus memahami kemampuan anggota dan memberikan dukungan yang tepat. Kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang tidak menentu serta menemukan solusi baru untuk masalah yang ada juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif. Selain itu, artikel ini menyoroti bahwa perbedaan karakteristik individu dan kelompok dalam organisasi dapat memengaruhi perilaku pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami dan menyesuaikan diri dengan karakteristik organisasi untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan kontingensi, organisasi dapat lebih responsif terhadap tantangan yang beragam dan meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Turmuzi. (2023). Kepemimpinan Kontigensi dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan. *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 2(2), 70–78.
<https://doi.org/10.58218/literasi.v2i2.567>
- Ghozali, I. (n.d.). *25 Grand Theory, TEORI BESAR ILMU MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS*. Yoga Pratama.

-
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Muhajir, N. M. N., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Model Kepemimpinan Kontigensi dalam Pengolaan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 4698–4703. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.14210>
- Sunyoto, D. (2023). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*. 01–162.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, & Muhammad Mahadir. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.