

Pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT (Badan Pengkajian Penerapan Teknologi) Bali

A.A Ayu Prami Redityani dan Dewi Puri Astiti

*Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
astiti22@yahoo.com*

Abstrak

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat terwujud apabila pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan baik, tetapi yang terjadi di BPPT Bali pemimpin memberikan segala keputusan kepada bawahan dan pemimpin kurang berpartisipasi pada proses kerja dalam organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi proses kerja karyawan yang menjadi kurang optimal. Maka dalam penelitian ini peneliti berfokus pada gaya pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire* yang dapat mempengaruhi dan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan terhadap perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja lebih dari lima tahun di BPPT Bali, dengan penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis regresi sederhana. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepemimpinan *laissez faire* dan skala komitmen organisasi. Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan laissez faire, karyawan, komitmen organisasi.

Abstract

Employee commitment is one of key that determine an organization to achieve organization goals. Organization goals can be realized if the leaders can lead the employees well, but what happens in BPPT Bali the leader gives all decisions to subordinates and leaders less participate in the work process within the organization. It can affect the work process of employees who become less than optimal. So in this study, the researchers focus on the style of leaders who apply *laissez faire* leadership style that can affect and decrease organization commitment to employees of the company. The population in this study are employees who work more than five years in BPPT Bali, with the determination of samples using purposive sampling technique. The sample in this study is amount to 50 people. The method that used in this research is quantitative method by using simple regression hypothesis test. The measuring tool used is *laissez faire* leadership scale and organization commitment scale. The result of multiple regression analysis shows that *laissez faire* leadership significantly influences the organization commitment to the employees in BPPT Bali.

Keywords: Employees, laissez faire leadership style, organizational commitment.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini banyak negara yang menerapkan dan mengembangkan teknologi dengan memanfaatkan kebijakan pembangunan di bidang industri yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain faktor struktur, teknologi dan lingkungan juga mempengaruhi efektivitas kinerja dari suatu perusahaan. Kontribusi yang paling berperan bagi keberhasilan organisasi yaitu faktor sumber daya manusia, dalam arti kualitas individu dalam organisasi harus tinggi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau lembaga seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Menurut Scarborough & Somers (2006) apabila karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi maka karyawan tidak hanya mempunyai tingkat penerimaan nilai organisasi yang rendah tapi mereka juga mempunyai perasaan asing terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover (pindah kerja), tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Seperti permasalahan yang terjadi di Badan Pengkajian Penerapan Teknologi (BPPT) Bali peneliti menemukan karyawan mengalami kendala dalam organisasi, karyawan merasa kinerja dalam perusahaan kurang optimal, atasan kurang memberikan perhatian terhadap keadaan kantor dan karyawan, atasan menunjukkan perilaku menyerahkan tugas dan menyerahkan keputusan pada karyawan, atasan memprioritaskan kepentingan individu terutama kepentingan usaha dan bisnis yang dimiliki oleh atasan, atasan kurang terlibat dalam membantu dan menuntun karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi dan proses struktur kerja yang lamban, cara atasan dalam memimpin yang bersifat membebaskan, pemberian keputusan diserahkan kepada karyawan dan karyawan lebih banyak memilih untuk mengutamakan tugas pribadi dibanding tugas dalam organisasi. Peneliti juga melakukan observasi langsung selama empat kali dalam satu bulan dan yang terjadi saat dilapangan terlihat saat

jam istirahat para karyawan mayoritas pergi keluar kantor, dan kembali saat mendekati jam pulang kerja untuk melakukan absensi, saat jam kerja berlangsung beberapa karyawan bersantai sambil berkumpul dan mengobrol dengan karyawan lain, beberapa karyawan lain menyelesaikan tugas pribadi seperti membuat laporan bisnis atau usaha yang dimiliki karyawan dan ada karyawan yang tiba-tiba keluar saat jam kerja bukan untuk melakukan tugas kantor melainkan urusan pribadi seperti mengecek dan menyelesaikan bisnis atau usaha yang dimiliki karyawan.

Dapat diperoleh sedikit gambaran bahwa rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi karena pemimpin yang membebaskan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan perhatian dan kurang terlibat dalam organisasi. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa rendahnya komitmen organisasi karena dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam memimpin yang kurang efektif. Penarikan kesimpulan oleh peneliti ini didukung oleh pendapat Reksodiprodjo (2001) pimpinan dalam menghadapi bawahan dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan termasuk gaya kepemimpinan *laissez faire*. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire* menunjukkan perilaku membiarkan bawahan melakukan tugas tanpa ada pengawasan dari atasan dan seluruh tugas merupakan tanggung jawab bawahan. Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu penggerak dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat memberdayakan seluruh karyawan untuk selalu siap menghasilkan yang terbaik. Kepemimpinan merupakan kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin (Handoko, 2000).

Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge & Barry, 1993). Pada situasi yang demikian, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu untuk membangkitkan motivasi kerja dan mengubah iklim organisasi yang kurang sehat. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi

karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sekali figur pemimpin yang mampu membawa keadaan yang lebih baik, mampu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal serta mampu memotivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan karyawan ke dalam situasi kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif (Nana Sudjana & Ibrahim, 2001).

Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan unit analisis kelompok. Satuan kajian dalam kelompok tidak *mutually exclusive* namun masing-masing kelompok memperlihatkan ciri-ciri yang berbeda dan memberikan kesempatan bagi pengumpulan data sehingga penarikan kesimpulan membawa perbedaan pula (Moleong, 2016).

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPPT Bali. Karakteristik responden penelitian yang digunakan adalah sudah bekerja selama >5 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut adalah karyawan yang lama bekerja lebih dari lima tahun untuk dapat membandingkan gaya kepemimpinan pada pemimpin sebelumnya. Sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Observasi yang dilakukan adalah keterlibatan pasif dengan wawancara semiterstruktur.

Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data

Teknik pengorganisasian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model skala likert. Skala yang digunakan terdapat pernyataan-pernyataan yang favorable dan unfavorable. Pernyataan favorable merupakan pernyataan yang positif dan unfavorable adalah pernyataan yang negatif. Penilaian jawaban subjek disesuaikan dengan kalimat positif dan negatif yang disusun dalam pernyataan pada skala penelitian ini

Isu Etik

Isu etika yang harus diperhatikan selama proses penelitian berlangsung yaitu Responden bersedia melakukan proses penelitian dari awal hingga akhir dan berhak untuk mengundurkan diri, *informed consent*, kerahasiaan data dan tidak menyebarkan informasi responden.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat dua topik utama pada hasil penelitian ini yaitu rendahnya komitmen bekerja karyawan di BPPT dan kepemimpinan atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Karyawan mengalami kendala dalam organisasi, karyawan merasa kinerja dalam perusahaan kurang optimal, atasan kurang memberikan perhatian terhadap keadaan kantor dan karyawan, atasan menunjukkan perilaku menyerahkan tugas dan menyerahkan keputusan pada karyawan, atasan mengutamakan kepentingan individu terutama kepentingan usaha dan bisnis yang dimiliki oleh atasan, atasan kurang terlibat dalam membantu dan menuntun karyawan dalam mengatasi masalah dalam organisasi dan proses struktur kerja yang lambat. Cara atasan dalam memimpin yang bersifat membebaskan, pemberian keputusan diserahkan kepada karyawan dan karyawan lebih banyak memilih untuk mengutamakan tugas pribadi dibanding tugas dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire* menunjukkan perilaku membiarkan bawahan melakukan tugas tanpa ada pengawasan dari atasan dan seluruh tugas merupakan tanggung jawab bawahan. Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

PEMBAHASAN

Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire* yang tinggi akan

mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan *laissez faire* pada pemimpin maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan akan cenderung kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas kantor dengan baik. Keinginan karyawan untuk tetap mementingkan keberhasilan perusahaan menurun.

Tingginya gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat dilihat dari cara pimpinan menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya. Pemimpin kurang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk memahami dan melakukan apa yang diinginkan serta proses untuk memfasilitasi individu dan usaha untuk menyelesaikan tujuan bersama.

Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas kantor. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dipandang sebagai hal yang penting karena berkaitan dengan sejauh mana bawahan menyukai dan mempercayai pimpinan serta mau mengikutinya.

Seorang pemimpin dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan menjadi renggang (lemah) karena individu bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan perusahaan (Humala, 2014).

Karyawan juga harus memiliki motivasi dalam diri, agar terciptanya keinginan yang tinggi untuk memajukan tujuan dan keberhasilan organisasi. Malik (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak dan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, bisa datang dari dalam diri sendiri maupun dorongan orang lain. Seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya

tentu akan bekerja dengan tekun, serius, memiliki gairah dan semangat kerja.

Setiap organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki menentukan strategi organisasi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Suyasa, 2004). Menurut Blanchard (dalam Endang, 2014), kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi para bawahan dengan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah melalui prosedur analisis data, penelitian ini telah mampu mencapai tujuannya yaitu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah Gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali. Semakin tinggi gaya kepemimpinan *laissez faire* yang dimiliki atasan maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali.

Saran bagi pihak-pihak terkait Atasan mengetahui arah dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan mengingat akan tugas dan tanggung jawab sebagai atasan yang berkaitan dengan arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan mengenai visi dan misi, target serta rencana yang telah ditentukan perusahaan dengan jelas dan memberi arahan kepada bawahan sehingga karyawan dapat melakukan tugas dengan tepat sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diharapkan dapat tetap menjaga komunikasi dengan pemimpin, agar dapat mendorong inisiatif, inovasi dan kreativitas karyawan demi kemajuan perusahaan.

Diharapkan penelitian mendatang dilakukan pada sampel yang berbeda seperti lokasi yang berbeda karena perbedaan tersebut memungkinkan hasil penelitian yang berbeda. Pengambilan sampel penelitian untuk profesi yang berbeda serta bidang usaha yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang berbeda.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada jenis gaya kepemimpinan yang berbeda agar dapat melakukan perbandingan antara beberapa model kepemimpinan, sehingga

dari hasil tersebut dapat menunjukkan model kepemimpinan yang efektif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul., & Kenneth., H., B. (1996). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia*, Edisi Keempat. Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Kalbers, L., P., & Fogarty, T., J. (1995). Professionalism and its consequences: a study of internal auditors. *A Journal Of Practice And Theory*, 3(14), 64-86.
- Kartini. (1983). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Katz, D., & Kahn, R. I. (1979). *The social psychology of organization. second edition*. New York: John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.
- Malik, A. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 65-75.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung. Alfabeta.
- Munandar, A., S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Reksohadiprodjo, S. (2001). *Organisasi perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S., P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2012), *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, R., M., & Porter, R. W (1988). *Motivation and work behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrajap, M., A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 22-45.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116-138.
- Suyasa, T. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-21.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry G., R., & Leslie, W., R. (1985). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi* (edisi ketujuh). Jakarta: PT. Indeks.
- Zurnali, C. (2010), *Knowledge worker: kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan*. Bandung: Unpad Press.

LAMPIRAN

Tabel 1

Aspek dan distribusi *item* gaya kepemimpinan *laissez faire*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		Pemimpin kurang memberikan secara detail rancangan pekerjaan	1, 2	21, 22	
	Memberikan Informasi <i>(Telling)</i>	Pemimpin kurang memberi informasi kepada karyawan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan	3, 4	23, 24	12
		Pemimpin kurang membagi ilmu kepada karyawan dalam cara menghadapi masalah pekerjaan	5, 6	25, 26	
		Minimnya arahan dari atasan dalam penyelesaian pekerjaan	7, 8	27, 28	
	Membimbing <i>(Selling)</i>	Komunikasi pemimpin dan bawahan kurang terjalin dengan baik	9, 10	29, 30	12
		Pemimpin kurang memberi kontribusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	11, 12	31, 32	
		Karyawan berperan serta dalam mengambil keputusan	13, 14	33, 34	
	Berperan Serta <i>(Participation)</i>				8
		Terbangun kesempatan karyawan untuk berperan serta sebagai fasilitator	15, 16	35, 36	
		Kurang adanya pengawasan dari atasan	17, 18	37, 38	
	Pendelegasian <i>(Delegating)</i>	Atasan minim terlibat memberikan kontribusi dalam proses pekerjaan	19, 20	39, 40	12
		Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam proses pekerjaan	21, 22	41, 42	
	Total		22	22	44

Tabel 2

Aspek dan distribusi *item* komitmen organisasi

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena ikatan emosional	1, 2	13, 14	8
		Keterlibatan dalam organisasi	3, 4	15, 16	
	Komitmen Kontinyu (<i>Continuance Commitment</i>)	Karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	5, 6	17, 18	8
		Tidak menemukan alternatif pekerjaan lain yang lebih baik	7, 8	19, 20	
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Karyawan bertahan pada suatu organisasi karena kesadaran	9, 10	21, 22	8
		Kewajiban yang seharusnya dilakukan	11, 12	23, 24	
Total			12	12	24