

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP IKLIM KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Sharleen Aulia Redian¹, Cecylia², Sundari Sri Sundari³, Marisi Pakpahan⁴

redianaulia26@gmail.com¹, squidyzone@gmail.com², sri.sundari@idu.ac.id³,

marisipakpahan@ibmasmi.ac.id⁴

Institut Bisnis Dan Multimedia ASMI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap iklim kerja dan produktivitas pegawai. Kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan pengambilan keputusan yang sentralistik, instruksi yang jelas, serta penekanan pada disiplin dan kontrol ketat, sering kali dianggap kontroversial dalam manajemen. Studi ini mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan ini mempengaruhi motivasi, kreativitas, serta kesejahteraan psikologis pegawai. Meskipun kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek melalui kepatuhan yang tinggi, dampaknya pada jangka panjang sering kali menyebabkan penurunan motivasi, meningkatnya tingkat turnover, dan menurunnya kreativitas di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan keseimbangan antara kontrol dan dukungan terhadap pegawai untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan otoriter, Iklim kerja, Produktivitas pegawai, Disiplin kerja, Motivasi.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of authoritarian leadership on work climate and employee productivity. Authoritarian leadership, characterized by centralized decision making, clear instructions, and an emphasis on strict discipline and control, is often considered controversial in management. This study explores how this leadership style affects employee motivation, creativity and psychological well-being. Although authoritarian leadership can increase productivity in the short term through high levels of compliance, its impact in the long term often results in decreased motivation, increased turnover rates, and decreased creativity in the work environment. Therefore, it is important for leaders to consider the balance between control and support for employees to create a conducive and productive work climate.

Keywords: Authoritarian leadership, work climate, employee productivity, work discipline, motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kualitas karyawan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja sangat penting bagi pengembangan perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh prestasi kerja individu didalamnya. Sehingga prestasi kerja harus selalu diamati perkembangannya, salah satunya dengan penelitian kerja untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran-keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan sehingga prestasi kerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif

karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan. Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menentukan iklim kerja dan produktivitas dalam suatu organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dibahas adalah kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kontrol yang ketat, instruksi yang jelas, serta minimnya partisipasi dan keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun gaya ini dapat efektif dalam situasi tertentu, pengaruhnya terhadap iklim kerja dan produktivitas pegawai sering kali memunculkan berbagai tantangan.

Dalam dunia kepemimpinan, beragam gaya kepemimpinan telah muncul dan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan beragam situasi dan lingkungan kerja. Salah satu dari gaya tersebut adalah kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini sering kali didefinisikan oleh keputusan yang tegas, perintah yang langsung, dan kendali yang kuat atas tugas dan proyek. Meskipun memiliki reputasi sebagai gaya kepemimpinan yang kontroversial, kepemimpinan otoriter memiliki tempatnya dalam beberapa situasi tertentu dan telah mendapatkan perhatian dari kalangan peneliti dan praktisi manajemen. Dalam dunia kepemimpinan, gaya kepemimpinan otoriter sering kali menjadi subjek perdebatan yang hangat. Pertanyaan yang sering diajukan adalah, apakah kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif? Untuk menjawab pertanyaan ini, mari kita telaah beberapa aspek penting yang terkait dengan kepemimpinan otoriter.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ciri Ciri Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin otoriter biasanya membuat keputusan secara unilateral, menuntut kepatuhan penuh, dan memberikan sedikit ruang bagi pegawai untuk menyuarakan pendapat atau memberikan masukan. Mereka cenderung berfokus pada hasil dan efisiensi, serta menerapkan disiplin yang ketat untuk memastikan tugas-tugas diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan.

- Keputusan Sentralisasi: Pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan atau tim. Semua wewenang dan kontrol ada di tangan pemimpin.
- Instruksi Jelas dan Detail: Pemimpin memberikan perintah yang spesifik, mengharapkan bawahan mematuhi tanpa perdebatan.
- Minimnya Keterlibatan Pegawai: Bawahan tidak diberi kebebasan untuk memberikan masukan atau ide.
- Penekanan pada Disiplin: Pemimpin otoriter sangat fokus pada kepatuhan terhadap aturan dan proses kerja.
- Kontrol Ketat: Pengawasan terhadap kinerja dilakukan secara ketat untuk memastikan target tercapai sesuai instruksi.

Kelebihan Kepemimpinan Otoriter

Salah satu kelebihan yang sering kali dikaitkan dengan kepemimpinan otoriter adalah kecepatan dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin otoriter memiliki kendali penuh atas semua aspek dalam organisasi atau tim. Dengan demikian, keputusan bisa diambil dengan cepat tanpa perlu konsultasi yang panjang. Ini bisa sangat efektif dalam situasi-situasi krisis di mana waktu adalah faktor kunci. Selain itu, kepemimpinan otoriter juga dapat memberikan arah yang jelas bagi anggota tim. Ketika seorang pemimpin otoriter mengambil keputusan, anggota tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus bertindak. Ini dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Kekurangan Kepemimpinan Otoriter

Namun, seperti halnya gaya kepemimpinan lainnya, kepemimpinan otoriter juga memiliki kelemahan. Salah satunya adalah kurangnya partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Anggota tim mungkin merasa tidak memiliki suara atau kontrol dalam situasi ini, yang dapat mengurangi motivasi dan kreativitas mereka. Selain itu, pemimpin otoriter cenderung bersikap otoriter dan kurang mendengarkan masukan dari anggota tim. Hal ini dapat mengakibatkan penolakan atau resistensi dari anggota tim, yang pada gilirannya dapat mengganggu hubungan kerja.

Contoh Kepemimpinan Otoriter

Sebagai contoh, kita bisa melihat pada pemimpin militer yang sering menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam situasi-situasi pertempuran. Seorang jenderal dalam pasukan militer mungkin perlu mengambil keputusan cepat dan memberikan perintah yang harus diikuti tanpa pertanyaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan otoriter dapat sangat efektif untuk menjaga disiplin dan koordinasi dalam situasi yang penuh tekanan.

Namun, penting untuk diingat bahwa apa yang efektif dalam konteks militer mungkin tidak selalu cocok untuk organisasi atau tim yang beroperasi dalam lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin harus mempertimbangkan dengan hati-hati gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan lingkungan kerja mereka.

Mengapa Kepemimpinan Otoriter Efektif?

Meskipun kepemimpinan otoriter memiliki beberapa kekurangan, ada beberapa alasan mengapa gaya kepemimpinan ini dapat dianggap efektif dalam situasi tertentu. Berikut adalah beberapa faktor yang menjelaskan mengapa kepemimpinan otoriter bisa efektif:

1. Kecepatan Keputusan: Kepemimpinan otoriter sering kali memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat. Dalam situasi-situasi darurat atau krisis di mana tindakan segera diperlukan, kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan tanpa proses konsultasi yang panjang dapat sangat berharga.
2. Ketegasan dan Disiplin: Seorang pemimpin otoriter biasanya menetapkan standar yang tinggi dan menuntut disiplin dari anggota tim atau bawahannya. Ini dapat membantu dalam menjaga kualitas pekerjaan dan memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan harapan.
3. Kepemimpinan di Bawah Tekanan: Dalam situasi-situasi di mana tekanan psikologis atau fisik tinggi, seperti dalam lingkungan militer atau medis yang penuh tekanan, kepemimpinan otoriter dapat memberikan ketenangan dan arahan yang sangat dibutuhkan.
4. Jelasnya Peran: Kepemimpinan otoriter sering kali menentukan peran dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap individu dalam tim. Hal ini dapat menghindari kebingungan dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
5. Penegakan Kepatuhan: Pemimpin otoriter dapat secara tegas menegakkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada. Ini penting dalam situasi di mana kesalahan dapat berdampak serius, seperti dalam bidang keamanan atau pengobatan.
6. Pemecahan Konflik: Pemimpin otoriter dapat mengambil peran mediator dan memecahkan konflik di antara anggota tim dengan tegas. Ini dapat membantu menghindari eskalasi konflik yang merugikan produktivitas.

Meskipun ada banyak alasan mengapa kepemimpinan otoriter dapat efektif dalam beberapa konteks, penting untuk diingat bahwa tidak semua situasi memerlukan gaya kepemimpinan ini. Fleksibilitas dalam mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan

berdasarkan situasi dan kebutuhan adalah kunci untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif.

Bagaimana Kepemimpinan Otoriter Digunakan?

Kepemimpinan otoriter digunakan dalam berbagai konteks, tergantung pada tujuan dan lingkup organisasi atau entitas yang membutuhkan gaya kepemimpinan ini. Berikut beberapa cara di mana kepemimpinan otoriter dapat diterapkan:

1. Dalam Organisasi Bisnis: Dalam konteks bisnis, kepemimpinan otoriter dapat digunakan untuk mengambil keputusan cepat dan tegas. Seorang pemimpin otoriter biasanya memiliki kontrol penuh atas strategi, operasional, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Ini dapat efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan mendesak diperlukan.
2. Di Lingkungan Militer: Kepemimpinan otoriter memiliki sejarah panjang dalam militer. Seorang komandan militer seringkali harus mengambil keputusan tegas dalam situasi yang sangat berisiko dan membutuhkan kedisiplinan ketat. Dalam hal ini, perintah yang tegas dan pelaksanaan yang cepat dapat menjadi kunci keberhasilan.
3. Dalam Situasi Krisis: Ketika terjadi situasi darurat atau krisis, kepemimpinan otoriter dapat digunakan untuk mengkoordinasikan respons dan mengambil tindakan segera. Ini terutama relevan dalam manajemen bencana atau situasi krisis lainnya di mana kecepatan tindakan krusial.
4. Dalam Pemerintahan: Beberapa negara memiliki pemimpin otoriter yang mengendalikan pemerintahan mereka. Dalam konteks ini, seorang pemimpin otoriter dapat menggunakan kekuasaannya untuk mengendalikan kebijakan, mencegah oposisi politik, dan mempertahankan kendali atas negara.
5. Dalam Pendidikan: Dalam beberapa kasus, kepemimpinan otoriter dapat diterapkan dalam pengaturan pendidikan, seperti sekolah atau institusi pelatihan militer. Pendidik atau pelatih dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini untuk menjaga disiplin dan ketertiban.

Penting untuk diingat bahwa penggunaan kepemimpinan otoriter haruslah tepat dalam konteks tertentu. Gaya ini mungkin tidak cocok untuk semua situasi dan organisasi, terutama di tempat-tempat yang mendorong kerja sama tim, kreativitas, dan partisipasi aktif dari anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan baik kelebihan maupun kekurangan dari gaya kepemimpinan ini sebelum mengadopsinya.

Pengaruh Iklim Kerja

Dalam sebuah organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila orang-orang yang berkumpul dalam sebuah wadah tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar tugas dan fungsinya tersebut dapat berjalan dengan baik tentunya tidak dapat dilepaskan dari situasi dan kondisi yang ada dan terjadi didalam organisasi tersebut. Iklim kerja yang kondusif akan menambah semangat dalam bekerja. Menurut Siswanto²⁴ iklim kerja yang kurang baik berpengaruh negatif bagi pegawai dan sebaliknya iklim kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di lembaga tersebut.

Iklim kerja adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalinan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Iklim kerja organisasi satu berbeda dengan organisasi lainnya. Hal itu disebabkan karena organisasi tersebut memiliki kriteria dan ciri-ciri yang berbeda satu sama lainnya. Setiap organisasi memiliki ciri-ciri khusus

serta orang-orang yang bergabung dan berkumpul didalamnya sangat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya sehingga menghasilkan corak, ragam dan budaya yang berbeda pula. Apabila suatu organisasi menciptakan iklim kerja yang kondusif maka diharapkan para karyawan dan pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut bekerja dengan baik dan penuh semangat, memiliki rasa tanggung jawab dan memiliki kebersamaan untuk mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi tersebut.

Sangat terlihat jelas dari beberapa kutipan serta pendapat di atas bahwa iklim kerja sangat penting untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut memberi keyakinan pada kita bahwa dengan Penerjemah H. Sulistyoso. Jakarta: Erlangga adanya iklim kerja yang baik, harmonis serta rukun di antara orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut di samping akan mencapai tujuan yang efektif dan efisien, tetapi juga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Dengan kata lain perlu kita memahami bahwa iklim kerja tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi juga harus dikondisikan oleh orang-orang yang ada dan terlibat di dalam organisasi tersebut. Untuk itu agar tercipta dengan baik maka pemimpin harus dapat menciptakan dan membina hubungan kerjasama yang harmonis diantara personil yang terlibat supaya terwujud kondisi yang kondusif dan menyenangkan untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Karena iklim kerja tidak tercipta dengan sendirinya maka perlu diciptakan oleh setiap unsur yang terlibat di dalam organisasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip

Dampak Terhadap Iklim Kerja

1. Penurunan Moral dan Motivasi

Iklim kerja di bawah kepemimpinan otoriter cenderung menjadi kaku dan tegang. Kurangnya kebebasan dalam menyampaikan pendapat atau mengemukakan ide dapat membuat pegawai merasa tertekan, tidak dihargai, atau tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Akibatnya, moral dan motivasi pegawai cenderung menurun.

2. Minimnya Kreativitas dan Inovasi

Karena kepemimpinan otoriter menekankan kepatuhan dan pelaksanaan tugas sesuai instruksi tanpa mempertanyakan, peluang bagi pegawai untuk menunjukkan kreativitas atau inovasi menjadi terbatas. Ini dapat merugikan organisasi, terutama dalam industri yang membutuhkan inovasi untuk bersaing dan berkembang.

3. Stres dan Tekanan Psikologis

Tuntutan tinggi dengan sedikit dukungan emosional sering kali menyebabkan stres dan kelelahan. Pegawai mungkin merasa cemas atau khawatir tentang kesalahan, karena adanya ancaman hukuman atau teguran. Lingkungan kerja yang terlalu kaku ini dapat memicu burnout dan turnover tinggi.

Dampak Terhadap Produktivitas

1. Produktivitas Jangka Pendek Meningkat

Dalam jangka pendek, gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan produktivitas. Instruksi yang jelas dan pengawasan ketat memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara cepat dan sesuai standar yang ditetapkan. Gaya ini sering efektif dalam situasi krisis atau ketika diperlukan tindakan cepat dan tegas.

2. Penurunan Produktivitas Jangka Panjang

Namun, dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan ini dapat berdampak negatif. Pegawai yang bekerja di bawah tekanan tinggi tanpa dukungan dan apresiasi cenderung kehilangan semangat dan loyalitas. Keberlanjutan produktivitas menjadi sulit dipertahankan karena pegawai tidak terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka.

3. Tingkat Turnover yang Tinggi

Kepemimpinan otoriter sering kali menyebabkan tingkat turnover yang tinggi. Pegawai yang merasa tidak dihargai atau tidak nyaman dalam lingkungan yang terlalu otoriter cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung kebebasan berekspresi dan pertumbuhan pribadi. Tingginya pergantian pegawai dapat menyebabkan hilangnya produktivitas karena waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih pegawai baru.

KESIMPULAN

Kepemimpinan otoriter mungkin berhasil dalam kondisi tertentu, terutama dalam krisis atau ketika organisasi memerlukan tindakan cepat dan terkoordinasi. Namun, dampaknya terhadap iklim kerja dan produktivitas pegawai sering kali negatif, terutama dalam jangka panjang. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang terlalu otoriter cenderung merasa tidak terlibat, kehilangan motivasi, dan mengalami stres yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko turnover.

Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan mereka, dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, mengekspresikan ide, dan mengembangkan kreativitas. Kepemimpinan yang seimbang antara pengawasan ketat dan dukungan terhadap pegawai dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications (3rd ed.). New York: Free Press.
- Goleman, D. (2024). Leadership that drives change. Harvard Business Review, 102(3), 45-57.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10(2), 271-299.
- Yukl, G. (2012). Leadership in Organizations (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.