

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai-nilai dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka semakin kuat budaya tersebut.

Robbins (1994: 148) mendefinisikan bahwa Budaya adalah sarana yang kuat untuk mengontrol dan dapat bertindak sebagai sebuah substitusi bagi formalisasi. Sedangkan menurut Edward B. Tylor dalam buku Achmad Sobirin (2007: 52) Budaya adalah hasil karya manusia dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat.

Achmad Sobirin (2007: 60) menjelaskan bahwa:

“Budaya merupakan fenomena kolektif maka hak kepemilikan budaya tidak berada pada individu per individu melainkan berada pada masyarakat. Eksistensi dan kelestarian budaya dengan demikian sangat bergantung pada *sharing* (pemahaman, pengakuan, penjiwaan dan praktik bersama) anggota masyarakat dan *social conscience* (kesadaran sosial) mereka akan pentingnya memelihara dan mempertahankan budaya..

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya itu terdiri dari pola pikir, cara berpendapat atau berintegrasi yang diperoleh dan disebarluaskan melalui

berbagai macam simbol termasuk di dalamnya yang dimanifestasikan dan inti dari budaya terdiri dari gagasan-gagasan tradisional, yang dipilih berdasarkan pengalaman sejarah, serta nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Upaya untuk melestarikan budaya biasanya dilakukan melalui pemahaman terhadap elemen-elemen pembentuk budaya seperti keyakinan, tata nilai, atau adat kebiasaan. Semakin anggota masyarakat memahami, mengakui, menjiwai dan mempraktikkan keyakinan, tata nilai, atau adat kebiasaan tersebut dan semakin tinggi tingkat kesadaran mereka, budaya masyarakat akan semakin eksis dan lestari.

Dalam rangka mempertahankan keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan yang telah diyakininya, tentunya seseorang tidak akan berdiam diri, sebaliknya ia tidak saja berusaha memberi argumentasi mengapa ia teguh terhadap keyakinannya. Lebih dari itu ia berusaha mempengaruhi orang lain agar mereka juga menganut keyakinan, tata nilai dan kebiasaan yang sama.

Pastin dalam buku Edy Sutrisno (2010: 11), juga menjelaskan bahwa: “Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.”

Selanjutnya Susanto dalam buku Edy Sutrisno (2010: 34), menjelaskan untuk memelihara budaya dengan baik, ada beberapa langkah penting yang harus dilakukan, antara lain:

1. Pemimpin Organisasi harus senantiasa memberikan dorongan kepada para manajer dan karyawan untuk mengimplementasikan budaya perusahaannya dalam setiap *event* penting, terutama yang bersifat ritual.
2. Pemimpin Organisasi harus memberikan keteladanan, terutama dalam lingkungan yang bersifat peternalistik yang menempatkan seorang pemimpin sebagai sentral figur. Demikian pula para manajer perusahaan sebagai pemimpin suatu unit kerja, pada hakikatnya juga merupakan sentral figur bagi unit kerja yang dipimpinnya.
3. Perusahaan harus dapat adaptif terhadap subkultur yang ada (yang tidak bertentangan dengan budaya perusahaan) dan turut serta memperkaya *main culture* atau *dominant culture* di perusahaan tersebut.
4. Pemimpin Organisasi dan para manajer memberikan bimbingan agar kelompok yang memiliki subkultur tertentu dapat memahami dan mentoleransi kelompok lain dengan subkultur yang berbeda, bahkan berusaha untuk membantunya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.
5. Pemimpin Organisasi dan para manajernya senantiasa memberikan penjelasan dan menekankan bahwa perusahaan yang dimiliki itu akan semakin kaya dan kuat, karena dibangun melalui diantara subkultur yang ada di perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah menunjukkan hasil karya manusia untuk memperoleh kedudukannya sebagai aspek kehidupan masyarakat yang begitu kompleks berakibat pada kompleksitas budayanya.

2.2 Pengertian Organisasi

Stephen (1994: 4) mendefinikan bahwa Organisasi adalah “Kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif diidentifikasi terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tertentu.” Sedangkan menurut David Cherrington dalam buku Achmad Sobirin (2007: 4) mendefinisikan bahwa Organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Sebuah organisasi mempunyai batasan yang relatif dapat diidentifikasi. Batas dapat berubah dalam kurun waktu tertentu dan tidak selalu jelas, namun sebuah batasan yang nyata harus ada agar kita dapat membedakan antara fungsionaris dan bukan fungsionaris. Batasan cenderung dicapai melalui perjanjian yang eksplisit maupun implisit antara para anggota dan organisasinya. Pada kebanyakan hubungan kepegawaian terdapat sebuah perjanjian yang implisit di mana pekerjaan itu ditukar dengan pembayaran upah. Pada organisasi sosial atau sukarela, para anggota memberikan kontribusi dengan imbalan prestise, interaksi sosial, atau kepuasan dalam membantu orang lain.

Weber dalam buku Miftah Thoha (2008: 113) mengemukakan bahwa suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur kekayaan sebagai berikut:

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.

2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi diantaraorang-orang yang bekerja sama di dalamnya. Sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hierarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hierarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu, sesuatu ini adalah tujuan, dan tujuan tersebut biasanya tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin, hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok. Tidak perlu semua anggota mendukung tujuan organisasi secara penuh, namun definisi kita menyatakan adanya kesepakatan umum mengenai misi organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2010: 2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai: “Perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan

diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Klimann dkk dalam buku Edy Sutrisno (2010: 2) , menjelaskan bahwa: “Budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.”

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi . Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja Organisasi.

Hal yang sama didefinisikan Barry Cushway dan Derek Lodge dalam buku Hadari Nawawi (2006: 283) , bahwa Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai nilai yang menjadi filsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Sedangkan menurut Schermerh n, Hurn dan Osborn dalam buku Hadari Nawawi (2006: 283) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya.

Jones R. Gureth dalam buku Hadari Nawawi (2006: 284) , mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai yang mengendalikan

interaksi antar anggota organisasi dan interaksi dengan sistem dan lingkungan organisasi lainnya.

Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Budaya organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi.

Budaya organisasi dijadikan alat strategis dalam menghadapi perubahan dan diharapkan sebagai salah satu pilar bagi organisasi, yang kemudian akan mengantarkan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Dalam konteks budaya organisasi sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat dianggap sebagian bagian dari strategi organisasi dalam meraih tujuan.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Hal-hal tersebut penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, terapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan.

Robbins dalam buku Edy Sutrisno (2010: 10) menjelaskan budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.

2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas, daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan person dan budaya organisasi tersebut dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi. Proses sosialisasi diperlukan bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan karyawan sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga karyawan tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan Robbins dalam buku Edy Sutrisno(2010: 27), yaitu sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.

4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur dan strategi organisasi. Artinya untuk memperoleh hasil sinergi yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi (bagaimana organisasi mencapai tujuan), struktur (bagaimana bentuk organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan), dan kultur (bagaimana tindakan yang benar untuk mencapai tujuan). Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan kepada anggota melalui proses sosialisasi agar nilai anggota dan nilai organisasi dapat bersatu.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam

organisasi akan ditentukan oleh kondisi kelompok, pemimpin dan karakter seluruh fungsionaris serta proses administrasi yang berlaku.

2.4 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu kelompok kerja, baik yang tergolong kecil, sedang dan besar, sangat dibutuhkan seorang pemimpin. Selain kelompok kerja, kelompok masyarakat yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, juga memerlukan pemimpin. Dengan hadirnya pemimpin suatu kelompok kerja dapat dikendalikan secara positif yang tujuan dan misi utamanya adalah merealisasikan tujuan yang telah digariskan.

Bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya, harus diprioritaskan dalam menerapkan segala potensi, kekuatan, bakat, ilmu dan pengetahuannya untuk dikerjakan secara tepat, benar, efektif, dan efisien. Keadaan ini akan lebih baik jika didukung oleh faktor-faktor pelaksanaan tugas – tugas kepemimpinan yang lebih baik, seperti adanya sifat-sifat, gaya- gaya, fungsi- fungsi dan tipe-tipe kepemimpinan.

Menurut G.R. Terry dalam buku Iwan Purwanto (2007: 63) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam buku Harbani Pasolong (2008: 4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Dari pengertian diatas , dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar

tetap mengarah kepada apa yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Hanya seorang pemimpin belum tentu mempunyai kepemimpinan, sedangkan seorang mempunyai kepemimpinan otomatis adalah pemimpin.

Pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan yang baik akan mendatangkan loyalitas atau kesetiaan dan kelompok orang yang menjadi bawahannya. Loyalitas bawahan merupakan keuntungan berharga yang tak dapat dinilai dengan materi, karena bersumber dari keikhlasan, ketaatan, dan kemauan dan setiap pribadi itu sendiri. Dengan demikian kepemimpinan yang baik sangat berdampak positif terhadap kemajuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas, dapat dimengerti bahwa kepemimpinan mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, karena seorang pemimpin adalah motor dan semua penggerak dan mengarahkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana dalam kepemimpinan terjadi proses mempengaruhi tindakan, perbuatan, kepercayaan, pemikiran ataupun perasaan orang lain agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain :

- a. Kapasitas, kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal, fasilitas, keaslian dan kemampuan menilai.
- b. Prestasi gelar kesarjanaan ilmu pengetahuan.
- c. Partisipasi aktif, memiliki socialibility tinggi, mampu bergaul kooperatif atau suka bekerjasama.

- d. Tanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri dan mempunyai hasrat untuk unggul.
- e. Mempunyai status, memiliki kedudukan sosial, ekonomi cukup tinggi, populer dan tenar.

Dari uraian diatas, dapatlah disimpulkan bahwa seorang pemimpin supaya dapat apa yang diinginkannya harus mempunyai kemampuan untuk memancarkan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dan dari beberapa pengertian di atas, dapatlah dilihat bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur :

- a. Kepemimpinan mempengaruhi orang lain.
- b. Kemampuan menggerakkan tingkah laku bawahan.
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

1.4.1 Teori Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis teori Kepemimpinan pada umumnya adalah :

1. Teori Sifat

Kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Sifat umum yang tampak berpengaruh terhadap keberhasilan Kepemimpinan Organisasi adalah Kecerdasan, Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap – sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori Kelompok ini beranggapan agar kelompok dapat mencapai tujuan tujuannya maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara

pemimpin dan pengikut- pengikutnya. Dengan kata lain, para bawahan dapat mempengaruhi pimpinan dengan perilakunya, sebanyak pemimpin beserta perilakunya mempengaruhi para bawahannya.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Teori ini tergantung atas variabel situasional yang mempunyai pengaruh peranan Kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya serta pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

4. Teori Jalan Kecil – Tujuan (*Path – Goal Theory*)

Perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut akan merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan-kepuasan masa depan.

2.4.2 Gaya atau Tipe Kepemimpinan

Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Syafiie (2006: 27) ada beberapa gaya dalam kepemimpinan yaitu :

a. Gaya Demokratis

Gaya demokratis adalah cara seorang pemimpin menghadapi bawahan begitu juga pembagian tugas yang secara merata dan adil. Bawahan yang terendah

sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya agar dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama.

b. Gaya Birokratis

Gaya ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin menghadapi bawahan dan masyarakat dengan memakai metode tanpa pandang bulu artinya semua diperlakukan sama disiplinnya. Serta adanya spesialisasi tugas kerja yang ketat pada aturan.

c. Gaya Kebebasan

Metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya atau dikenal dengan *Laissez Faire* atau *liberalism*. Dimana pimpinan memberikan peluang besar kepada setiap bawahan untuk bebas bersaing dalam berbagai strategi ekonomi, politik, hukum dan administrasi.

d. Gaya Otokratis

Kepemimpinan dalam gaya ini memakai metode paksaan kekuasaan (*Coercive power*). Gaya ini sering dipakai di kalangan militer.

Menurut Kartono (2002: 51) mengemukakan beberapa tipe kepemimpinan yaitu :

a. Tipe Kharismatik

Jenis tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, karena ia mempunyai daya tarik yang luar biasa. Walaupun tipe ini dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pemimpin. Ia

tidak menggunakan kekayaan, kesehatan dan lain sebagainya, sebagai kharisma dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruhnya dan daya tarik yang dahsyat dan kepribadian pemimpin, sebab itu sampai sekarang belum diketahui sebab musabab dari pada kharisma tipe kepemimpinan itu.

b. Tipe Paternalistik

Sifat kebapakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap selalu melindungi bawahannya, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan yang berinisiatif dan mengambil keputusan sendiri, serta selalu bersikap maha tahu.

c. Tipe Militeristik

Tipe militeristik bukanlah merupakan seorang pemimpin yang bijaksana atau ideal bagi bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat-sifat : sistem perintah atau komando yang dipergunakan kepada bawahan, menginginkan kepatuhan mutlak dan bawahan serta menghendaki adanya kerja keras.

d. Tipe Otokratis

Tipe ini adalah tipe penguasa absolut dimana sangat bertentangan dengan pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan modern, karena hak azasi manusia yang menjadi bawahan itu harus di junjung dan dihormati.

e. Tipe Laisser Fair

Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya dan membiarkan berbuat semaunya sendiri. Secara praktis

pemimpin ini tidak memimpin, dia hanya simbol pemimpin yang tidak memiliki keterampilan teknis.

f. Tipe Populitis

Kepemimpinan tipe ini mampu mengembangkan solidaritas rakyat dan berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional, kurang mempercayai bantuan-bantuan serta dukungan-dukungan kekuatan asing, dimana lebih mengutamakan nasionalisme.

g. Tipe administratif

Tipe ini mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Kepemimpinannya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan, sehingga dapat dibangun sistem administrasi yang efisien untuk mendapatkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya.

2.4.3 Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Tugas pokok seorang pemimpin adalah mengetahui, mempelopori, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan lain sebagainya yang secara singkat dapat dikatakan mempengaruhi mereka yang dipimpin sedemikian rupa sehingga mereka mampu mengikuti kehendak pemimpin untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil atau mencapai tujuan.

Menurut Stoner dalam buku Harbani Pasolong (2008 : 22) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, yaitu:

- a. Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah.
- b. Memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok.

Kemudian pendapat Hicks dan Gullet dalam buku Harbani Pasolong (2008 :22) yang membagi delapan fungsi yaitu :

- a. Pemimpin sebagai penengah
- b. Pemimpin sebagai penganjur
- c. Pemimpin sebagai pemenuhan tujuan
- d. Pemimpin sebagai katalisator
- e. Pemimpin sebagai pemberi jaminan
- f. Pemimpin sebagai yang mewakili
- g. Pemimpin sebagai pembangkit semangat
- h. Pemimpin sebagai pemuji

Dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berfungsi sebagai pelaksana , pemersatu dan ikatan dalam organisasi dan menjaga agar keanggotaan dalam organisasi merupakan pengalaman yang memberikan kepuasan dan kesenangan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha sedapat mungkin menciptakan rasa kepuasan dan kegairahan dalam organisasi, serta menghayati keinginan setia anggota dan berusaha pula memenuhinya

hingga para anggota organisasi dapat diarahkan dengan senang hati mencapai tujuan.

Pemimpin harus mampu berjalan di muka, memberikan contoh –contoh, bagaimana seharusnya bekerja, berdisiplin serta bagaimana seharusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan anggota kelompok atau organisasi.

2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian. Tidak ada satupun manusia di dunia ini yang dapat hidup tanpa tergantung ataupun memerlukan bantuan orang lain. Manusia selalu hidup berkelompok, bersuku-suku hingga berbangsa-bangsa. Oleh karena itu konsekuensinya setiap individu harus dapat beradaptasi dengan kelompok, agar dapat diterima dan merasa aman serta nyaman didalamnya. Untuk menjadi orang yang diterima orang lain, diperlukan usaha-usaha tertentu untuk mencuri hati orang lain tersebut. Hal ini merupakan arah seseorang untuk menjadi pemimpin dari kelompoknya. Diharapkan nantinya kepemimpinan seseorang dapat menyentuh berbagai segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bertetangga, bermasyarakat bahkan bernegara.

Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Bila kita memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda.

Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti : etos kerja karyawan, team work, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dll, yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu:

- a. Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya.
- b. Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya.

Dari uraian diatas, nampak jelas bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap Kepemimpinan sangat kuat sekali. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut.