LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS..V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 8 No 3 Tahun 2024.
Online ISSN: 3026-7889

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS PADA OWNER KONVEKSI 'NR PRODUCTION'

Adisya Kurnia Adila[1], Andina Aulia Putri[2], Dessy Kartika Putri[3], Mega Putri Khairunnisa[4], Rini Eka Sari[5]

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : adisyakurnia8@gmai.com[1], andinaauliaputri27@gmail.com[2], kdessyputri8@gmail.com[3], megairunnisa1007@gmail.com[4], riniekasari72@gmail.com[5]

Abstrak: Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja di suatu perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang umum diterapkan adalah gaya otokratis, di mana pemimpin memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan. Gaya ini mengedepankan penggunaan kekuasaan dan struktur yang terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan otokratis pada owner NR Production. Industri ini memproduksi kemasan produk, membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai seberapa efektif gaya kepemimpinan otokratis dalam sebuah usaha. Temuan penelitian ini juga mendukung pentingnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Otokratis, Karyawan, Industri Sablon Plastik

Abstract: *Leadership style plays a very important role in shaping the work environment and influencing employee performance. One of the commonly applied leadership styles is the autocratic style, where the leader holds full control in decision making. This style emphasizes the use of power and organized structures to achieve organizational goals. This study aims to analyze the application of the autocratic leadership style to the owner of NR Production. This industry produces product packaging, requiring high quality human resources to improve operational efficiency and effectiveness. The results of this study are expected to provide insight into how effective the autocratic leadership style is in a business. The findings of this study also support the importance of a harmonious relationship between leaders and employees to achieve better company goals.*

Article History
Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Liberosis.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Keywords *: Leadership Style, Autocratic, Employees, Plastic Screen Printing Industry*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dalpat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara produktif. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya dapat meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mendorong peningkatan kinerja mereka, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan di berbagai perusahaan adalah gaya otokratis, di mana pemimpin memiliki kontrol penuh atas keputusan dan instruksi, dengan harapan menciptakan alur kerja yang lebih teratur dan terarah (Hasibuan dalam Uut, dkk, 2020).

Dalam konteks industri sablon, keberadaan sumber daya manusia berkualitas sangat menentukan keberhasilan usaha. Sablon adalah kegiatan mencetak hasil desain grafis pada media seperti plastik, kain, kertas, dan media lainnya menggunakan kain gasa sebagai alat bantu. Sablon plastik, khususnya, banyak digunakan dalam pembuatan kemasan produk yang menarik dan sesuai keinginan konsumen. Melalui jasa desain yang disesuaikan, produk yang dihasilkan menjadi lebih menarik, meningkatkan nilai jualnya dalam promosi, dan mengurangi kebutuhan akan pencetakan stiker yang kemudian ditempel secara terpisah. Dengan demikian, sablon plastik tidak hanya membantu dalam efisiensi operasional tetapi juga mendukung strategi pemasaran (Dhari & Yuenti, 2021).

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh pemilik usaha sablon plastik memengaruhi pekerjaan karyawan. Mengingat bahwa kepemimpinan otokratis bersifat instruktif dan terpusat pada pemimpin, penting untuk mengetahui apakah pendekatan ini efektif dalam meningkatkan produktivitas atau justru menimbulkan hambatan dalam operasional harian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai peran kepemimpinan terhadap kemungkinan pengembangan kepemimpinan yang lebih optimal pada usaha sablon plastik.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data adalah suatu metode dan proses yang sistematis dalam mengumpukan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan tertentu. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Menurut Waruwu (2023) penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan analisis. Dalam penelitian kualitatif, "menggambarkan" berarti menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena atau situasi sosial analisis dalam penelitian kualitatif mengacu pada menafsirkan dan membandingkan data penelitian. Dalam penelitian kualitatif, kuncinya bagi peneliti adalah menguasai teori agar mampu menafsirkan dan menganalisis kesenjangan yang muncul antara konsep dan fakta di lapangan, strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian naratif. Menurut Carswell (2007) penelitian naratif memiliki berbagai macam bentuk dan berasal dari disiplin ilmu kemanusiaan dan sosial yang berbeda. Fokus penelitian ini adalah mengumpulkan deskripsi peristiwa dan menyajikannya dalam sebuah cerita yang mempunyai

alur narasi pengalaman subjek menjadi kajian naratif yang dilihat dalam konteks personal, dan kajian naratif ini mempunyai fokus kontekstual tertentu.

HASIL

Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2024, lokasi wawancara dengan subjek bertempat di rumah subjek. Peneliti menggunakan observasi dan wawancara, sebelumnya peneliti membuat pedoman wawancara. Setelah data didapatkan peneliti akan mengolah data tersebut menjadi verbatim wawancara dan hasil observasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan otokratis pada owner NR Production, sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri sablon plastik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan beberapa temuan penting terkait dengan dampak penerapan gaya kepemimpinan otokratis terhadap karyawan dan dinamika operasional internal di perusahaan tersebut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otokratis oleh pemilik perusahaan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Dalam gaya ini, pemimpin cenderung tegas dan mengontrol proses pengambilan keputusan. Pemimpin juga memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan tanpa banyak melibatkan mereka dalam proses tersebut. Meskipun beberapa karyawan merasa terbantu oleh arah yang jelas dan terstruktur, sebagian lainnya merasa kurang termotivasi dan terbatas dalam berkreasi.
2. Hasil penelitian yang kedua yakni penerapan gaya kepemimpinan otokratis berkontribusi pada efisiensi operasional yang lebih baik di NR Production. Karena pemimpin memiliki kendali penuh atas keputusan, alur kerja menjadi lebih terorganisir dan terarah. Tugas- tugas dan instruksi diberikan dengan jelas, yang membantu menghindari kebingungannya koordinasi dan meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Meskipun gaya kepemimpinan otokratis memberikan struktur yang lebih teratur, beberapa karyawan mengungkapkan adanya ketegangan dalam hubungan mereka dengan pemimpin. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat beberapa karyawan merasa kurang dihargai dan memiliki keterbatasan dalam memberikan kontribusi ide atau masukan. Hal ini mungkin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi jangka panjang karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah menganalisis penerapan gaya kepemimpinan otokratis pada pemilik NR Production dalam usaha sablon plastik, serta mengevaluasi apakah gaya tersebut efektif dalam meningkatkan produktivitas atau justru menghambat operasional perusahaan.

Menurut Ony (dalam Wahyuni dkk, 2022) dalam mengarahkan para bawahan gaya otokratik dinilai sangat keras untuk menjalankan pekerjaan. Hingga prinsip ini membuat pemimpin otoriter yakin bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai.

Gaya kepemimpinan otokratis, yang melibatkan kontrol penuh pemimpin atas keputusan dan instruksi, telah terbukti mempengaruhi dinamika pekerjaan karyawan. menurut Cuk Jaka

Purwanggono dalam buku Ajar Kepemimpinan (2020) ciri-ciri yang menonjol pada tipe Kepemimpinan Otoriter antara lain:

a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan orgnisasi, hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
b. Ciri pertama tadi sering diikuti oleh ciri kedua, yaitu kegemarannya menonjolkan diri sebagai Kepala Sekolah. Tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial mampu menyaingi dirinya.
c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi penyakit megalomaniac, (gila kehormatan) dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya pada waktu ia mengenakan pakaian kebesaran dengan berbagai atribut simbol-simbol keberhasilannya.
d. Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan konsekuensi dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri tersebut timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus mengabdi kepadanya.
e. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya, sehingga mengalahkan kriteria kekaryaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma moral etika.
f. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menetapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya, apalagi mengajukan pendapat atau saran. Tidak usah berbicara tentang kesempatan menyampaikan kritik. Kalau pemimpin yang bersangkutan sudah mengambil keputusan, biasanya keputusan itu dikeluarkan dalam bentuk perintah dan para bawahan tinggal melaksanakanya saja.
g. Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrument pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan. Efektivitas kepemimpinan yang otoriter terlihat hanya selama instrument pengendalian dan pengawasan berfungsi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan gaya kepemimpinan ini terbukti berkontribusi pada efisiensi operasional yang lebih baik, memberikan struktur yang lebih teratur dalam perusahaan. Namun, meskipun terdapat keuntungan dalam hal keteraturan dan efisiensi, beberapa karyawan mengungkapkan adanya ketegangan dalam hubungan mereka dengan pemimpin, yang menandakan adanya dampak negatif dalam hal kepuasan kerja dan interaksi interpersonal.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif terhadap pekerjaan karyawan. Hal ini mempengaruhi dinamika dan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan ketegangan interpersonal.
2. Efisiensi Operasional Perusahaan
   Gaya otokratis meningkatkan efisiensi operasional melalui struktur yang jelas.

3. Ketegangan dalam hubungan antara manajer dan karyawan.
   Ketegangan dalam hubungan dengan manajer mengurangi kepuasan kerja meskipun peningkatan efisiensi dapat menyebabkan menghambat kepuasan kerja.
4. Hasil yang diperoleh dan pengembangan penelitian lebih lanjut.
   Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, termasuk kepuasan kerja dan masalah interpersonal

SARAN

1. Manajer perlu mencapai keseimbangan antara kontrol yang ketat dan memberikan ruang bagi partisipasi karyawan untuk mengurangi ketegangan.
2. Manajer harus menerapkan sistem umpan balik yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi konstruktif.
3. Manajer hendaknya menciptakan lingkungan kerja terbuka di mana karyawan dapat menyampaikan kritik dan ide
4. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak jangka panjang gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja individu dan tim. Kami berharap kesimpulan dan saran ini dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai hasil seminar.

DAFTAR PUSTAKA

Dhari, S. R., & Yuentie, S. P. (2021). Pemanfaatan Limbah Plastik Sablon untuk Pemberdayaan Tanaman Toga dengan Kombinasi Media Tanah Liat dan Abu Dapur di Kelurahan Patihan Wetan, Babadan, Ponorogo. *Journal: Proceeding of Integrative Science Education Seminar, Vol. 1.*

Fadhallah, Wawancara, (Jakarta Timur : UNJ Press, 2020), Hal 2.

Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. EduPsyCouns: *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).

Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70- 78.

Uswatun Khasanah, Pengantar Mikroteaching, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020). Wahyuni, S. dkk. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) dalam Manajemen

Kependidikan. *Jurnal Manajemen Kependidikan*. Vol. 01. No. 02.

Waruwu, Marinu. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 7, No.1.