

KEPEMIMPINAN: SUATU TELAAH KRITIS PUSTAKA

Cahya Purnama Asri,¹⁾ Mugi Harsono²⁾

¹⁾Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram
E-mail: cahya_purnama@widyamataram.ac.id

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta
E-mail: mugiharsono_fe@staff.uns.ac.id

Abstract

Leadership is an important aspect of the managerial function, which aims to motivate members of the organization to carry out their work effectively. Power is required in leadership to influence and motivate subordinates. Effective leadership is tailored to each situation, and issues such as the task being performed and the dynamics of subordinates must be considered and power is linked to leadership, and every leader needs the ability to influence and motivate subordinates. This study aims to determine the determinants of leadership. The method used was systematic literature review, and used 16 research articles as review materials. The results showed several determinants of leadership. This study did not find leadership as a mediating or moderating variable.

Keywords: *leadership, organization, literature review, determinant*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek penting dari fungsi manajerial, yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif (Saitis & Saiti, 2017). Seorang pemimpin dapat dianggap sebagai orang yang menggunakan pengaruhnya terhadap anggota organisasi sedemikian rupa sehingga mereka merasa terdorong untuk mengikutinya dengan sukarela, dan kepemimpinan harus disertai dengan keterampilan untuk memimpin secara efektif (Saitis & Saiti, 2017). Kepemimpinan dapat meningkatkan kehidupan banyak orang, termasuk yang dilayani oleh organisasi sampai masa mendatang (Bertini, 2019). Hal ini terkait dengan perubahan yang ada di organisasi. Semua aktivitas organisasi dan pemimpinnya harus mengalami perubahan, dimana hal ini menunjukkan bahwa pemimpin akan selalu terlibat dalam perubahan (Bertini, 2019). Pemimpin harus menetapkan tujuan dan menggunakan indikator kinerja, evaluasi, dan tinjauan untuk terus meningkatkan kinerja, serta ketika melihat kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda, maka pemimpin harus memanfaatkannya (Bertini, 2019).

Kekuasaan diperlukan dalam kepemimpinan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan (Jaqua & Jaqua, 2021). Para pemimpin memiliki kekuasaan karena berbagai alasan seperti kemampuan untuk memberi penghargaan, memberi gaji, memberikan tugas, dan karena mereka adalah ahlinya, akan tetapi, tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang dapat dianggap paling baik dan dapat diterapkan dalam setiap situasi (Jaqua & Jaqua, 2021). Kepemimpinan yang efektif disesuaikan dengan setiap situasi, dan isu-isu seperti tugas yang dilakukan dan dinamika bawahan harus dipertimbangkan dan kekuasaan terkait dengan kepemimpinan, dan setiap pemimpin membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya (Jaqua & Jaqua, 2021).

Teori kepemimpinan yang menyeluruh (FRLT) yang disampaikan oleh (Bass, 1985) dapat dianggap sebagai teori yang dominan tentang perilaku kepemimpinan yang efektif. Model multidimensi efektivitas kepemimpinan telah menerima dukungan empiris yang beragam di seluruh literatur kepemimpinan. FRLT mencakup elemen-elemen kepemimpinan karismatik, transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Masing-masing komponen ini mencerminkan

metode yang berbeda yang dapat digunakan oleh para pemimpin untuk menjadi efektif atau tidak efektif dalam hal perilaku kepemimpinan, dimana setiap komponen mencerminkan jenis interaksi yang berbeda secara kualitatif antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan memiliki beberapa jenis, salah satunya adalah transformasional. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang merespons dengan baik terhadap lingkungan yang tidak stabil dan menginspirasi para pengikutnya untuk berpikir kreatif (Stahl, 2018). Pemimpin ini dianggap percaya diri dan berkuasa melalui karisma yang disosialisasikan, dan mereka menunjukkan perilaku karismatik yang mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan rasa misi, dan menekankan tujuan yang ambisius, mengekspresikan visi yang diidealkan, dan menyampaikan bahwa misi tersebut dapat dicapai oleh para pengikut dan pemimpin secara bersama-sama (Stahl, 2018).

Pemimpin harus mampu memotivasi dan mengarahkan orang lain, bertanggung jawab atas arah dan tindakan tim, serta menetapkan tujuan (Vashist & Yadav, 2014). Pemimpin juga harus memiliki kemampuan mengambil inisiatif dan solusi ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik, mengambil sikap positif terhadap kegagalan, menerima tanggung jawab atas kesalahan atau keputusan yang salah, bersikap fleksibel, dan siap untuk mengadaptasikan tujuan dalam dengan situasi yang berubah-ubah (Vashist & Yadav, 2014).

Penelitian seperti ini penting karena studi tentang kepemimpinan memberikan pengetahuan tentang metode terbaik untuk mengelola organisasi, tim, atau proyek, dimana hal ini dapat digunakan untuk membantu para pemimpin mengembangkan kemampuan dan taktik yang lebih baik. Pemimpin memiliki pengetahuan yang kuat tentang kepemimpinan, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih bijak dan logis. Mereka dapat memahami bagaimana berbagai pendekatan kepemimpinan berdampak pada budaya dan produktivitas organisasi. Penelitian tentang kepemimpinan juga membantu pemimpin menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan sosial. Mereka juga dapat menemukan tren dan masalah baru yang mungkin memengaruhi cara mereka memimpin.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review*, seperti yang telah dilaksanakan pada penelitian-penelitian sebelumnya (Artha et al., 2020; Artha & Jufri, 2021; Khairi et al., 2021; Snyder, 2019). Penelitian ini menggunakan 16 artikel penelitian sebagai bahan kajian, yang didapatkan dari laman *sciencedirect.com* dan *emerald.com*. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan sebagai variabel utama, dan diidentifikasi determinan-determinan yang terkait.

Selanjutnya dengan menggunakan SLR, yang mana dapat mengumpulkan dan menyusun temuan dari literatur yang ada untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana variabel kepemimpinan dan determinan-determinannya telah dikaji dalam penelitian sebelumnya. Pendekatan SLR akan memungkinkan untuk menyusun temuan dari literatur yang ada, mengidentifikasi tren, kesenjangan penelitian, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Hasil kajian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Telaah Pustaka

Nama Penulis, Tahun	Determinan	Hasil Penelitian
(Kasule, 2019)	Kinerja organisasi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi
(Fisk & Overton, 2019)	Kinerja organisasi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi
(Yang et al., 2020)	Kreativitas	Kepemimpinan mempengaruhi kreativitas
(Asgari et al., 2020)	Kepuasan kerja	Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja
(CRABTREE et al., 2020)	Inovasi	Kepemimpinan mempengaruhi inovasi
(Hays & Beverly, 2020)	Kinerja organisasi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi
(Keohane, 2020)	Kinerja organisasi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi
(Shen & Joseph, 2020)	Gender	Gender mempengaruhi kepemimpinan
(Han & Noland, 2020)	Kinerja ekonomi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja ekonomi
(Mackey et al., 2020)	Dukungan organisasi	Dukungan organisasi mempengaruhi kepemimpinan
(Pagda et al., 2021)	Budaya	Budaya mempengaruhi kepemimpinan
(Joullie et al., 2021)	Kepatuhan	Kepemimpinan mempengaruhi kepatuhan
(Lee & Kim, 2021)	Kreativitas	Kepemimpinan mempengaruhi kreativitas
(Ramos-Pla et al., 2021)	Kinerja organisasi	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi
(Waltre et al., 2023)	Kinerja karyawan	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan
(Parcu et al., 2023)	Inovasi	Kepemimpinan mempengaruhi inovasi

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan beberapa determinan kepemimpinan, baik yang mempengaruhi kepemimpinan maupun yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Determinan-determinan tersebut berasal dari internal maupun eksternal. Hasil studi pustaka tersebut tidak menemukan kepemimpinan sebagai variabel moderasi maupun mediasi.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa determinan kepemimpinan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah meneliti studi pustaka tentang kepemimpinan dengan metode yang lain, misalnya PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses).

Di samping itu penelitian juga dapat menyoroti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan, seperti gender, dukungan organisasi, budaya, dan sebagainya. Ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara kepemimpinan dan faktor-faktor lain dalam konteks penelitian tertentu.

Dengan pemahaman ini, penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian dengan lebih mendalam, mungkin untuk menjelajahi lebih lanjut bagaimana kepemimpinan mempengaruhi faktor-faktor tersebut atau bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepemimpinan dalam konteks spesifik yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, B., Hadi, A. S., & Sari, N. P. (2020). Faktor Penentu Pariwisata Virtual Situs Warisan Dunia di Indonesia: Sebuah Telaah Pustaka dan Kerangka Konseptual. *Jurnal Kepariwisata Indonesia: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kepariwisata Indonesia*, 14(1), 38–45. <https://doi.org/10.47608/jki.v14i12020.38-45>
- Artha, B., & Jufri, A. (2021). BOARD GENDER DIVERSITY: SUATU TELAHAH PUSTAKA. *Jurnal Proaksi*, 8(1), 193–200.
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(75), 87–98. <https://www.jstor.org/stable/26863971>
- Bertini, C. (2019). Leading change. In *Leading Change in United Nations Organizations* (pp. 35–52). Chicago Council on Global Affairs (2019).
- CRABTREE, B. F., HOWARD, J., MILLER, W. L., CROMP, D., HSU, C., COLEMAN, K., AUSTIN, B., FLINTER, M., TUZZIO, L., & WAGNER, E. H. (2020). Leading Innovative Practice. *The Milbank Quarterly*, 98(2), 399–445. <https://www.jstor.org/stable/48585624>
- Fisk, S. R., & Overton, J. (2019). Who Wants to Lead? Anticipated Gender Discrimination Reduces Women’s Leadership Ambitions. *Social Psychology Quarterly*, 82(3), 319–332. <https://www.jstor.org/stable/48588953>
- Han, S., & Noland, M. (2020). Women, leadership, and Asian economic performance. *Asia Pacific Issues*, 2020(142), 1–4.

- Hays, L. H., & Beverly, C. (2020). Leadership, Health Systems and Policy: Doctoral education and integrated clinical application. *Journal of Professional Nursing*.
- Jaqua, E., & Jaqua, T. (2021). Leaders and Leadership. *Archives of Community Medicine and Public Health*, 66–67. <https://doi.org/10.4324/9781315497976-10>
- Joullie, J. E., Gould, A. M., Spillane, R., & Luc, S. (2021). The language of power and authority in leadership. *The Leadership Quarterly*.
- Kasule, G. W. (2019). Leadership Development Schemes for Middle-level Academics in Merged Universities. *Journal of Higher Education in Africa / Revue de l'enseignement Supérieur En Afrique*, 17(1/2), 43–62. <https://www.jstor.org/stable/26940205>
- Keohane, N. O. (2020). Women, Power & Leadership. *Daedalus*, 149(1), 236–250.
- Khairi, A., Bahri, B., & Artha, B. (2021). A Literature Review of Non-Performing Loan. *Journal of Business and Management Review*, 2(5), 366–373. <https://doi.org/10.47153/jbmr25.1402021>
- Lee, Y., & Kim, J. (2021). Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors. *Public Relations Review*, 47.
- Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2020). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Rese.*
- Pagda, Z., Bayraktar, S., & Jimenez, A. (2021). Exploring culture and leadership after 23 years: A replication of GLOBE project in Turkey. *Journal of International Management*, 27.
- Parcu, P. L., Pisarkiewicz, A. R., Carrozza, C., & Innocenti, N. (2023). The future of 5G and beyond: Leadership, deployment and European policies. *Telecommunications Policy, July*. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2023.102622>
- Ramos-Pla, A., Tintore, M., & del Arco, I. (2021). Leadership in times of crisis. Schools principals facing COVID-19. *Heliyon*, 7.
- Saitis, C., & Saiti, A. (2017). Initiation of educators into educational management secrets. *Initiation of Educators into Educational Management Secrets*, 1–219. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47277-5>
- Shen, W., & Joseph, D. L. (2020). Gender and leadership: A criterion-focused review and research agenda. *Human Resource Management*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(August), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Stahl, W. (2018). *Leadership: A Resource In The Workplace*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:158652087>
- Vashist, V., & Yadav, P. (2014). Leadership. *International Journal of Innovative Research in Technology*, 1(6), 1647–1651.

- Waltre, E., Dietz, B., & van Knippenberg, D. (2023). Leadership shaping social comparison to improve performance: A field experiment. *The Leadership Quarterly*.
- Yang, I., Seong, J. Y., & Hong, D.-S. (2020). The Indirect Effects of Ethical Leadership and High Performance Work System on Task Performance through Creativity. *Journal of Asian Sociology*, 49(3), 351–370. <https://www.jstor.org/stable/26940214>