**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**DI PT. LSS (LEMBAH SAWIT SUBUR)**

**KECAMATAN LINGGANG BINGUNG KABUPATEN**

**KUTAI BARAT KALIMANTAN TIMUR**

**DEDE LEONARDO**

**16.11.1001.3509.209**

**Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**

***ABSTRACT***

*Dede Leonardo, "The Role of Leaders in Increasing Organizational Commitment in PT. LSS (Lembah Sawit Subur), Linggang Bingung District, West Kutai Regency, East Kalimantan "Human resources are a very important factor in an organization both large and small scale organizations. In large-scale organizations, human resources are seen as a very decisive element in the business development process, the role of human resources is becoming increasingly important. The development of government will be realized if it is supported by a qualified state apparatus.*

*In public organizations, subordinates work always depends on the leader. If the leader does not have the ability to lead, then very complex tasks cannot be done well. If managers are able to carry out their functions properly, it is very likely that the organization can achieve its goals. An organization needs effective leaders, who have the ability to influence the behavior of their members or subordinates. So, a leader or head of an organization will be recognized as a leader if he can exert influence and be able to direct his subordinates towards the goals of the organization.*

*Nearly most of the definitions of leadership have a common point of the keyword "a process of influence". But we find that the conceptualization of leadership is different in many ways. The difference in "who uses the influence, the purpose of the effort to influence, how to use that influence".*

*Stephen P. Robbins (Badeni, 2014) argues, leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals that leadership can be defined as the ability of someone to influence a group towards the achievement of goals.*

*The leadership elements according to Stogdill are:*

*• The involvement of organizational members as followers*

*• Distribution of power between leaders and members of the organization*

*• Legitimacy is given to followers*

*• Leaders influence followers in a variety of ways.*

*Leadership is an activity to influence the behavior of others so that they want to be directed to achieve certain goals. Leadership is defined as the ability to move or motivate a number of people to simultaneously do the same activities and aim at achieving their goals. Leadership is also a process of moving a group or groups in the same direction without coercion.*

***Keywords:*** *Commitment, PT. LSS*

**ABSTRAK**

 **Dede Leonardo**, “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional di PT. LSS (Lembah Sawit Subur) Kecamatan Linggang Bingung Kabupaten Kutai Barat Kalimantan Timur”* Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

 Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”.

Stephen P. Robbins (Badeni, 2014) mengemukakan, *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan sesorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

* Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut
* Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi
* Legitimasi diberikan kepada pengikut
* Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

**Kata Kunci** : Komitmen, PT. LSS

**PENDAHULUAN**

***Latar Belakang***

 Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruh oleh pimpinanannya. Peran pemimpin yang tepat pada situasi dan kondisi organisasi tertentu dapat meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1.Bagaimana peran pribadi pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS?

2.Bagaimana peran pengambilan keputusan pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT.LSS?

3.Bagaimana peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS?

***Tujuan Penelitian***

Penelitian yang dilaksanakan ini bertujuan untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS.

1. Untuk mengetahui peran pribadi pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS.

2. Untuk mengetahui peran pengambilan keputusan pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS.

3. Untuk mengetahui peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi dalam meningkatkan komitmen organisasisonal di PT. LSS.

**KERANGKA DASAR TEORI**

***Definisi Pemimpin***

Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin.mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Stephen P. Robbins (Badeni, 2014) mengemukakan, leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan sesorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk

mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

• Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut

• Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi

• Legitimasi diberikan kepada pengikut

• Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan peran-peran yang menurutnya dipandang efektif dalam pcngelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya.

***Teori Kepemimpinan***

Mengenai sebab-musabab munculnya pemimpin telah dikemukakan berbagai pandangan dan pendapat yang mana pendapat tersebut berupa teori yang dapat

dibenarkan secara ilmiah, ilmu pengetahuan atau secara praktek. Munculnya pemimpin dikemukan dalam beberapa teori dan Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain:

Menurut George R. Terry (Badeni, 2014) mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Oleh karena itu dia disebut sebagai otokrat keras. Adapun ciri-ciri khasnya antara lain:

* Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
* Dia menentukan policy/kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
* Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana- rencana yang akan datang, akan tetapi cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.

- Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri. Sikapnya selalu menjauhi kelompoknya (menyisihkan diri) sebab ia menganggap diri sendiri sangat istimewa atau eksklusif. Ringkasnya, ia ibarat sebuah sistem pemanas kuno, yang memberikan energinya tanpa mempertimbangkan iklim emosional lingkungannnya.

2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaransasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (recognizing), martabat, status sosial, kepastian emosional, memeperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati dan lain-lain.

3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar- relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi

tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompok. Setiap anggota mengetahui hasil apa, keyakinan apa dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan- kepincangan dan penyimpanganpenyimpangan dalam organisasi.

4. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannnya dan menyadari benar keinginan sendirir untuk maju.

5. Teori “Laissez Faire”

Kepemimpinan ini ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol dengan berbagai macam hiasan atau ornamen yang yang mentereng. Biasanya ia tidak memiliki

keterampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pemimpin (direktur, ketua dewan, kepala, komandan dan lain-lain) dimungkinkan oleh sistem nepotisme, atau lewat praktik penyuapan. Dia mempunyai sedikit keterampilan teknis namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian serta tidak berprinsip, maka semua hal itu menyebabkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada kontrol. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidaik berdaya menciptakan suasana yang kooperatif. Sehingga lembaga atau perusahaan menjadi kacau balau, kocar-kacir.

6. Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situsi yang dihadapi. Dengan kata lain dia harus bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, “tahu gelagat”, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedang

masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama di dalam runtunan waktu yang berbeda.

7. Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Faktor lingkungan ini harus dijadikan tantangan untuk diatasi. Maka pemimpin itu harus mampu menyelasaikan masalah-masalah aktual. Sebab permasalahan-permasalahan hidup dan saat-saat krisis (perang, revolusi, dan lain-lain) yang penuh pergolakan dan ancaman bahaya, selalu akan memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan bagi masa itu. Dalam hal ini, kepemimpinan harus bersifat multi-dimensional serba bisa tanpa serba terampil agar ia mampu melibatkan diri dan menyesuaikan diri terhadap masyarakat dan dunia bisnis yang cepat berubah. Teori ini bernaggapan bahwa kepemimpinan itu terdiri atas tiga elemen dasar, yaitu pemimpin, pengikut, situasi. Maka situasi dianggap sebagai elemen paling penting karena memiliki paling banyak variable dan kemungkinan yang bisa terjadi.

8. Teori Humanistik/Populastik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisir kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan

dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan tugas dan fungsinya dengan baik serta memperhatikan kemampuan serta potensi rakyat. Semua itu dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama yang baik antara pemerintah dan rakyat dengan memperhatikan kepentingan masing-masing. Pada teori ini, ada tiga variabel pokok yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- Kepemimpinan yang cocok dan memperhatikan hati nurani rakyat dengan segenap harapan, kebutuhan dan kemampuannya.

- Organisasi yang disusun dengan baik agar bisa relevan dengan kepentingan rakyat di samping kebutuhan pemerintah.

- Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat untuk menggalang persatuan dan kesatuan/cohesiness serta hidup damai bersama.

Fokus dari teori ini ialah rakyat dengan segenap harapan dan kebutuhan harus diperhatikan dan pemerintah maumendengar suara hati nurani rakyat agar tercapai Negara yang makmur, adil dan sejahtera bagi setiap warga Negara dan individu.

***Karakteristik Kepemimpinan***

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya biasa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan

emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb (Sri Rahmi, 2014), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, Kelompok, Pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok. Selanjutnya Blake dan Mounton (Sri Rahmi, 2014), menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan. Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu Initiative, Inquiry dan Advokasi. Tiga elemen yang lainnya yaitu, Conflict Solving, Decision making, dan Criticque. Berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar.

***Fungsi Pemimpin***

1. Fungsi Interpersonal (The Interpersonal Roles)

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu:

a. Sebagai Simbol Organisasi (Figurehead). Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi, seperti menjamu makan siang pelanggan.

b. Sebagai Pemimpin (Leader). Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

c. Sebagai Penghubung (Liaison). Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.

2. Fungsi Informasional (The Informational Roles)

Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini.

a. Sebagai Pengawas (Monitor). Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.

b. Sebagai Penyebar (Disseminator). Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya.

c. Sebagai Juru Bicara (Spokes person). Sebagai juru bicara, pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.

3. Fungsi Pembuat Keputusan (The Decisional Roles)

Ada empat fungsi pemimpin yang berkaitan dengan keputusan, yaitu:

a. Sebagai Pengusaha (Entrepreneurial). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.

b. Sebagai Penghalau Gangguan (Disturbance Handler). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.

c. Sebagai Pembagi Sumber Dana (Resource Allocator). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.

d. Sebagai Pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

**METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh Kepala Kebun atau Plantation Manager (PM) di PT. Lembah Sawit Subur (LSS) dalam meningkatkan komitmen organisasional. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrument pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh penelitian pada jawaban yang telah disediakan. Untuk menentukan kriteria atau kategori penilaian pendapat informan maka lebih dahulu dibuatkan skala interval.

2. Observasi

Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Dalam hal ini penulis perlu membaur dengan populasi di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang peran pemimpin yang diterapkan oleh Kepala Kebun atau Plantation Manager (PM) di PT. Lembah Sawit Subur (LSS) dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian ini, yaitu jumlah karyawan, sarana dan prasarana dan fasilitas yang relevan dengan penelitian.

**HASILPENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Peran Interpersonal***

1. Peran sebagai tokoh (*figurehead role)*

Manajer atau pemimpin dalam suatu unit organisasi/perusahaan harus menjalankan peran seremonialnya sebagai bentuk wakil organisasi yang dipimpin. Sebagai contoh menghadiri syukuran karyawannya, atau menjamu tamu penting. Tujuan dari kegiatan ini untuk mempererat ikatan emosional dengan karyawan dalam bentuk kekeluargaan.

1. Peran sebagai pemimpin (*leader role)*

Sebagai Pemimpin/manajer harus memiliki tanggung jawab atas semua yang dilakukan karyawannya dalam organisasi yang dipimpin. Kegiatan tersebut berhubungan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan pemimpin, dimana pemimpin perlu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan kondisi yang mendukung kerja bawahannya. Semua kegiatan tersebut adalah untuk memacu kinerja karyawan agar lebih produktif lagi. Pengaruh seorang pemimpin/manajer terlihat pada perannya dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Peran sebagai penghubung (*liason role)*

Pemimpin/manajer memiliki hubungan dengan teman sejawat di luar organisasi dan karyawannya di dalam organisasinya, tak jarang waktunya banyak terpakai untuk hal tersebut. Pemimpin/manajer merupakan penghubung karyawan dalam organisasi yang dipimpin dengan lingkungan luar organisasinya. Pemimpin/manajer menumbuhkan dan memelihara hubungan yang kooperatif dengan bawahannya juga dengan pihak di luar organisasinya, hal ini menjadi sarana/saluran yang baik dalam rangka menjaga hubungan dengan pihak luar dan bawahannya serta guna untuk mencari informasi yang berguna bagi perusahaan.

***Peran Informasional***

1. Peran sebagai pemonitor (*monitor role*)

Pemimpin/manajer diharuskan untuk menjadi pencari, penerima, dan pengumpul informasi bagi perkembangan organisasinya. Monitor lingkungan perusahaan dilakukan secara kontinyu untuk mendapatkan informasi, informasi yang didapatkan masih harus dikonfirmasi lebih lanjut kebenarannya, guna

keperluan pembuatan keputusan nantinya.

1. Peran sebagai pembagi informasi (*disseminator role)*

Pemimpin akan melakukan peran sebagai pembagi informasi kepada semua karyawannya. Ini semua bertujuan agar informasi yang diperlukan oleh karyawan

diketahui oleh karyawan yang bersangkutan yang mengakibatkan kesalahan dalam bekerja dan terjadinya miskomunikasi antar karyawan. Oleh karena itu, pemimpin pun akan mengetahui informasi apa yang tejadi pada bawahan karena informasi telah tersampaikan dengan baik. Sebagai contoh suatu undangan yang menginformasikan kepada pemimpin/manajer tentang adanya seminar tentang pengembangan organisasi. Undangan ini dapat diteruskan kepada asisten perencanaan, dan lain-lain.

1. Peran sebagai juru bicara (*spokesman role)*

Pemimpin/manajer dalam sebuah perusahaan akan melakukan perannya dalam penyampaian informasi kepada karyawan. Informasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa informasi yang bersifat formal maupun informal. Informasi ini disampaikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan kepada perusahaan.

***Peran Pengambilan Keputusan***

1. Peran sebagai wirausaha (*entrepreneur role)*

Pemimpin/manajer perusahaan selayaknya memiliki jiwa wirausaha (entrepreneur) dalam rangka mengembangkan perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan, serta berani untuk mengambil keputusan dalam rangka kemajuan perusahaan. Perannya sebagai wirausaha, pemimpin harus mampu memberikan ide dan juga menampung ide dari karyawannya. Agar bisa menerapkannya bila baik bagi perkembangan organisasi dan berpengaruh kepada perusahaan yang dipimpin.

1. Peran sebagai pereda gangguan (*disturbance handler role*)

Pemimpin harus mampu merespon gangguan yang dihadapi perusahaan atau organisasinya, karena gangguan merupakan sesuatu yang tidak bisa ditebak. Pemimpin harus bertindak apabila ada tekanan atau situasi yang mengganggu kinerjanya dan bawahannya Pemimpin harus memperhitungkan dari awal semua situasi lingkungan perusahaan yang serba tidak pasti. Gangguan bisa saja timbul dalam bentuk bermacam-macam, contohnya komputer rusak, atau laporan keuangan harian yang tidak seimbang.

1. Peran sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator role*)

Sebagai pemimpin perusahaan, manajer memiliki tanggung jawab dalam mengalokasikan sumber daya yang akan dimanfaatkan untuk organisasi. Salah satu yang harus dialokasikan adalah sumber daya tenaga kerja. Karena keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya tenaga kerja yang dimiliki. Pemimpin juga bertugas untuk menentukan pola hubungan formal, pembagian kerja dan koordinasi dalam unit yang dipimpinnya.

1. Peran sebagai penegosiasi (*negosiator role)*

Pemimpin hendaknya memiliki kemampuan dalam bernegosiasi. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mempunyai cara- cara yang baik dan menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan dalam negosiasi yang dilakukan. Pemimpin harus membicarakan dan menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi. Lalu, menyusun strategi dalam negosiasi yang menguntungkan organisasinya, dan pada akhirnya akan diambil sebuah keputusan penting menyangkut kepentingan organisasi.

***Proposisi***

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis oleh peneliti, dengan mengeksplorasi, mendeskripsikan, serta menjelaskan mengenai analisis peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan, pada PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung diperoleh proposisi yaitu : “Pada PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung diperlukan peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan peran pemimpin untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan”.

**PENUTUP**

***Kesimpulan***

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil mengenai peran dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung telah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dari terpenuhinya peran-peran yang dilaksanakan pemimpin/manajer. Meliputi (1). Peran interpersonal yang terdiri dari sebagai tokoh, sebagai pemimpin, dan sebagai penghubung, (2). Peran informasional yang terdiri dari sebagai pemonitor, sebagai pembagi informasi, dan sebagai juru bicara, (3). Peran pengambil keputusan yang terdiri dari sebagai wirausaha, sebagai pereda gangguan, sebagai pengalokasi sumber daya, dan sebagai penegosiasi. Peran-peran tersebut telah dirasakan dengan baik oleh para karyawan dalam meningkatkan komitmen.

2. Pemimpin/manajer PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung telah berhasil membuat komitmen organisasional karyawan meningkat melalui perannya yang dilakukan kepada karyawan. Hal ini dibuktikan dengan peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dengan meyakinkan karyawan mengenai kebaikan dan manfaat bekerja di PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung.

3. Terdapat alasan-alasan karyawan PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung

untuk memberikan komitmen kepada perusahaan diantaranya karir yang meningkat, rekan kerja yang kooperatif, rasa kekeluargaan dan rasa memiliki perusahaan yang tinggi, dan kesejahteraan yang tercukupi dengan baik yang juga membuat karyawan betah, setia, dan bangga terhadap perusahaan.

***Saran***

1. Melihat hasil penelitian, dalam melaksanakan perannya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan pemimpin/manajer telah dijalankan dengan sebaik-baiknya, diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang dekat dan rasa kekeluargaan melalui peran-peran yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dengan karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan.

2. Hasil peneltian yang menunjukkan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan dibutuhkan waktu yang cukup lama, oleh sebab itu peneliti menyarankan kepada pemimpin/manajer PT. LSS Kecamatan Linggang Biggung, agar dapat lebih meningkatkan rasa keterikatan kepada organisasi/perusahaan seluruh karyawan serta rasa memiliki (sense of belonging) kepada setiap individu agar memiliki loyalitas tinggi pada organisasi/perusahaan.

3. Peneliti melihat peran pemimpin dalam memonitor lingkungan organisasinya dan membagikan informasi kepada organisasinya sudah baik khususnya yang berkaitan dengan karyawan yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari peneliti untuk mencapai hasil yang maksimal pendekatan personal harus lebih ditingkatkan. Tanpa membeda-bedakan karyawan satu sama lain sehingga tidak menjadikan itu sebuah konflik atau kecemburuan yang dirasakan oleh masing- masing karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afrizal. 2016. Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah upaya Mendukung Pengguanaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Badeni. 2014. “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”. Bandung: Alfabeta

Emzir. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Erawan, Prasetya, 2003. Analisis Manajemen edisi IV . BPEE, Yogyakarta Gibson James L.,John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr, 1980, Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta

Griffin, 2013. Komitmen Organisasi, Terjemahan, Penerbit : Erlangga, Jakarta

Handoko T. Hani, 1980, Manajemen, Edisi II , BPFE, Yogyakarta.

Ibrahim. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Kartono Kartini,2006, Pemimpin dan Kepemimpinan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Keban, Yeremias T, 2004. Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media, Yogyakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Miles, Huberman. Analisis Data Kualitatif. Jakarta:UI-Press, 2007.

Moleong, Lexy.J, 2009. Metode Penelitian Kualitiatif. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasucha, Chaizi, 2004. Reformasi Adminitrasi Publik : Teori dan Praktek, PT. Grasindo, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.

Pasolong, Harbani, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rahmi, Sri. 2014. “Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi”. Jakarta: Mitra Wacana Media

Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge, 2015. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta

Sopiah, 2010, Perilaku Organisasional, Edisi pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Suardi, Reza Hafikar, 2017. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar). Skripsi. Universitas Hasanuddin

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D. Bandung: Alfabeta.

Robbin, Stephen P, 2001. Prilaku Organisasi Versi B. Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2000. Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang, P. 2005, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi, Cetakan Pertama, PT, Gunung Agung Jakarta.

Tangkisilan, Hesen Nogi S. 2007. Manajemen Publik, PT. Grasindo, Jakarta. Thoha Miftah, 2004, Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management, Penerbit Alumni, Bandung.