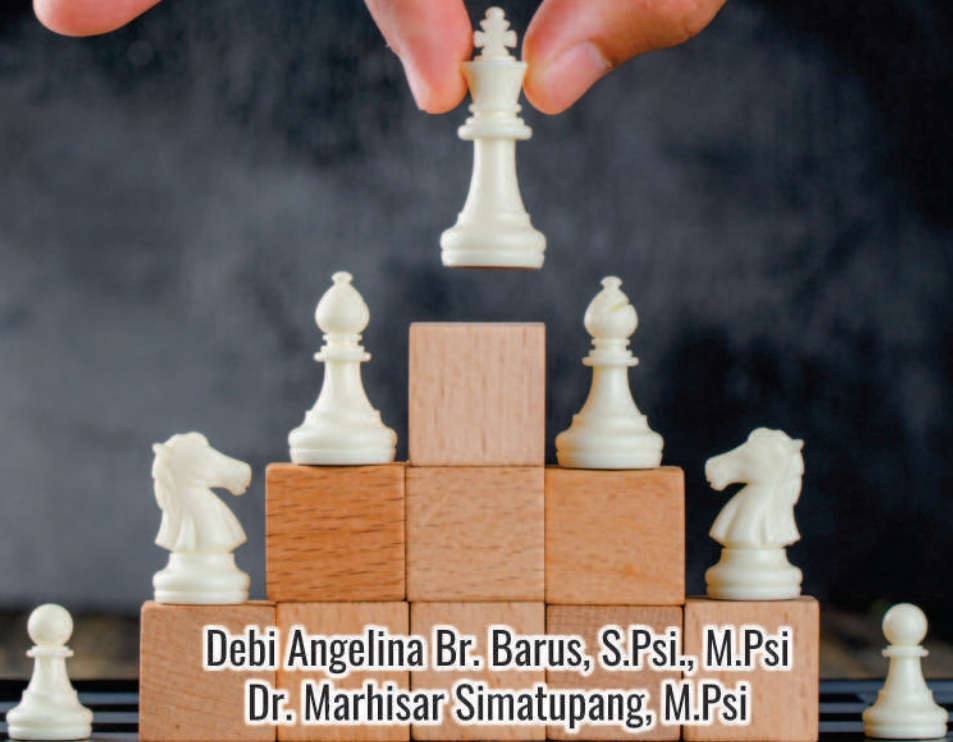




Psikologi & Kepemimpinan & Pengembangan Karir



Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Dr. Marhisar Simatupang, M.Psi

Tentang Penulis



Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi lahir di Kota Medan. Meraih gelar Sarjana Psikologi di Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta dan meraih gelas Magister Psikologi Industri Dan Organisasi di Univeritas Medan Area, Medan. Sekarang aktif mengajar di Universitas Nusa Nipa, Maumere-NTT dan aktif melaksanakan penelitian terkait sumber daya manusia.



Dr. Marhisar Simatupang, M.Psi Lulusan S1 Teologi di Sekolah tinggi Theologia Abdi Sabda Medan. S2 Psikologi di Universitas Medan Area dan S3 Psikologi di Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta. Saat ini menjadi dosen di Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul Konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi.

PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi

Dr. Marhisar Simatupang, M.Psi



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR**

Penulis : Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Dr. Marhisar Simatupang, M.Psi

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Herlina Sukma

ISBN : 978-623-120-280-2

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan modul bahan ajar psikologi kepemimpinan ini.

Topik-topik dalam bahan ajar psikologi kepemimpinan ini telah disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa, dengan harapan setelah menyelesaikan kontrak perkuliahan psikologi kepemimpinan ini, mahasiswa dapat memahami kepemimpinan yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan. Psikologi kepemimpinan ini dapat memberikan pemahaman bagi mahasiswa mengenai perilaku pemimpin. Mengingat dan mempertimbangkan akan perlunya pemahaman yang mendalam mengenai pemimpin dalam organisasi, mengharuskan mahasiswa untuk mengetahui dan memahami karakter tiap pemimpin masa kini. Keseluruhan topik yang ada dalam bahan ajar ini, akan dibahas dan dipelajari dalam satu semester, dengan metode presentasi, diskusi, ataupun kerja kelompok.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sekarang, mahasiswa dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan, karena mahasiswa adalah calon pemimpin masa depan di Negara ini. Dengan demikian, topik yang akan dibahas dalam mata kuliah ini dapat menjadikan mahasiswa mengerti kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan saat sekarang dan akan datang. Tidak hanya dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan dalam keluarga dan lingkungan social juga menjadi sebuah sorotan bagi sebagian orang. Melihat perkembangan tradisi yang ada di daerah masing-masing, maka kepemimpinan untuk ketua suku dan sejenisnya juga perlu untuk dibahas dan dipahami oleh mahasiswa.

Harapan terbesar dalam penyusunan buku bahan ajar ini adalah agar bermanfaat bagi mahasiswa, universitas, Negara dan organisasi-organisasi lainnya. Saya menyadari bahwa buku bahan ajar ini tidak lepas dari kesalahan, kekurangan dan ketidaksempurnaan. Maka dari itu, saya selaku penulis mengharapkan kepada tenaga pengajar lainnya untuk dapat

mengembangkan topic-topik dalam psikologi kepemimpinan sesuai kebutuhan.

Maumere, 20 Januari 2024

Penulis

Debi Angelina Br Barus,S.Psi.,M.Psi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGERTIAN KEPEMIMPINAN	1
BAB 2 GAYA KEPEMIMPINAN	5
A. Kepemimpinan Otoriter	5
B. Kepemimpinan Demokrasi	6
C. Kepemimpinan Transaksional	8
D. Kepemimpinan Situasional	9
E. Kepemimpinan Spiritual	11
BAB 3 KONFLIK	14
A. Pengertian Konflik	14
B. Aspek-Aspek Konflik	15
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik	15
D. Jenis-Jenis Konflik	17
BAB 4 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN	19
A. Pengertian Pengembangan Kepemimpinan	19
B. Aspek-Aspek dalam Pengembangan Kepemimpinan	20
C. Tahapan Pengembangan Kepemimpinan	21
D. Mengembangkan Kepemimpinan dalam Diri Pemimpin	23
BAB 5 PENGEMBANGAN KARIR	27
A. Pengertian Pengembangan Karier	27
B. Tujuan Pengembangan Karier	28
C. Tahap - tahap Pengembangan Karier	30
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	31
E. Indikator Pengembangan Karir	33
BAB 6 MOTIVASI KERJA	35
A. Pengertian Motivasi	35
B. Faktor Penyebab terjadinya Motivasi Kerja	40
C. Teori-Teori Motivasi Kerja	41
D. Kesimpulan	51
BAB 7 SIKAP KERJA	52
A. Pengertian Sikap Kerja	52
B. Faktor Sikap Kerja	56

C. Komponen Sikap Kerja	58
D. Macam-Macam Sikap Kerja.....	61
E. Kesimpulan	65
BAB 8 STRES KERJA	66
A. Pengertian Stres Kerja	66
B. Jenis-jenis Stres kerja	70
C. Kesimpulan	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
TENTANG PENULIS.....	75

BAB

1

PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mempunyai peran besar dalam kegiatan di perusahaan. Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam kepribadian, sikap, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan dari pihak perusahaan untuk melihat potensi yang ada di dalam individu yang nantinya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Untuk pengelolaan yang baik, setiap perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menyampaikan dan menggambarkan dengan baik tujuan dari perusahaan. pemimpin yang baik akan dapat menimbulkan kesadaran dari karyawan untuk memenuhi harapan perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi moral dan kinerja seorang karyawan (Hardian, Raharjo, dan Hakam, 2015). Oleh karena itu dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada dan akhirnya mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Penelitian mengenai kepemimpinan telah banyak diteliti baik secara nasional maupun internasional, sehingga pengertian kepemimpinan telah memiliki pengertian yang sangat luas. Kepemimpinan secara luas diartikan sebagai kemampuan individu di dalam mempengaruhi orang lain yang ada pada organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yaitu tuntun, bina atau bimbing. Kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntutan, binaan dan

BAB

2

GAYA KEPEMIMPINAN

Perkembangan penelitian kepemimpinan menemukan banyak jenis-jenis kepemimpinan yang baru dan spesifik. Gaya kepemimpinan yang baru tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dasar yang sering diteliti oleh peneliti terdahulu. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang sering ditemukan dalam organisasi atau perusahaan:

A. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan juga terdiri dari beberapa jenis salah satunya adalah kepemimpinan otoriter. Menurut Hasibuan (2016) kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Ciri-ciri kepemimpinan otoriter Menurut Siagian (2009):

1. Cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.
2. Menonjolkan diri sebagai "penguasa tunggal" dalam organisasi. Tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial mampu menyaingi dirinya.

BAB

3

KONFLIK

A. Pengertian Konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik merupakan kondisi yang terjadi ketika dua pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salahsatu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.

Tidak ada organisasi yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan pimpinannya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya organisasi itu sendiri. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam organisasi konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di dalam organisasi. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

BAB

4

PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Pengembangan Kepemimpinan

Menurut Griffin & Elbert (Wijono, 2018) bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi yang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah dititipkan. Untuk mencapai tujuan kelompok maupun organisasi, pemimpin informal maupun formal mempunyai peran yang sama-sama pentingnya untuk menuju keberhasilan kelompok maupun tujuan organisasi. selanjutnya, Mullins (Wijono, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok organisasi.

Menurut Abraham Maslow kepemimpinan adalah mewujudkan potensi diri sepenuhnya serta membantu orang lain untuk mewujudkan potensi mereka. Inilah yang akan menjadi pembahasan mendalam kita mengenai pengembangan kepemimpinan, dimana pemimpin selain memiliki potensi dan membantu orang lain mewujudkan potensinya serta bagaimana potensi dirinya dan orang yang dipimpinnnya senantiasa pula ikut berkembang. Menurut penulis kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi.

BAB

5

PENGEMBANGAN KARIR

A. Pengertian Pengembangan Karier

Karier merupakan perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Suwatno dan Priansa (2011:134) yang mengutip pendapat Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa “pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan”. Mangkunegara (2011:77) yang mengutip pendapat Andrew J. Dubrin bahwa “pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

BAB

6

MOTIVASI KERJA

A. Pengertian Motivasi

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan: Sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran dan pendapat; suatu yang menjadi pokok. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja (Ishak Arep, 2004). Arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Hendri Tanjung, 2004). Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan

BAB

7

SIKAP KERJA

A. Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja yang baik di dalam suatu perusahaan sangat di butuhkan agar dapat menjadi budaya yang baik dan berguna untuk perkembangan sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Guna menciptakan budaya kerja dan budaya perusahaan yang baik, maka diperlukan banyak usaha untuk mencapainya, membudayakan sikap kerja atau work attitude yang baik di lapangan kerja, merupakan salah satu cara yang untuk menerapkan perbaikan-perbaikan sikap kerja menjadi sebuah budaya yang baik demi tercapainya keteraturan dan kedisiplinan di dalam perusahaan, sehingga menimbulkan suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja.

Sikap adalah bentuk ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, baik ungkapan bernada positif maupun negatif. Ungkapan seperti ini dalam bidang studi perilaku organisasi sering disebut sebagai sikap karyawan terhadap sebuah pekerjaan. Dalam kehidupan organisasi, sikap karyawan tidak hanya di tunjukkan kepada pekerjaan tetapi juga pada object-object yang lain seperti gaji yang di terima, teman kerja, atasan langsung, pimpinan perusahaan dan bahkan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Ada empat alasan mengapa seorang manajer perlu memahami sikap karyawan. Pertama, pada situasi tertentu sikap seseorang berpengaruh terhadap perilaku individu orang tersebut. Kedua, dalam konteks pekerjaan, membangun sikap

BAB

8

STRES KERJA

A. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16). Handoko (2001:2000) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikan dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, (Finchan dan Rhodes dalam Momandar, 2001:374). Zaenal dkk (2014:724) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuru, anxiety pemuruaan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan, fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunin, N. A. (2018). Analisis gaya kepemimpinan demokratik di perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Al-Kuttab*, 5, (1), 1-14.
- Dermawan, P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, (2), 95-104.
- Dr. Lalu Muhammad Saleh,S.K.M.,Kes Dr.dr.Syamsiar S.Russeng, M.S Istiana Tadjuddin,S.Psi.,M.Psi."Manajemen Stres Kerja
- Hardian, F., Rahardjo, K., Hakam, M, S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. 1, (1), 1-7.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Teknik Industri* 17 (1): 19-32
- Maxwell, J. (1995). *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda (Pemimpin)*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan spiritual (spiritual leadership). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 1, (2), 27-44
- Reynold, J. (1996). *Kepemimpinan Garis Terdepan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Siagian, S. P. (2009). *Managemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins, *Orgnizational Behavior*, 4 Tahun Ed.,Prentice-Hail Of India Private Limited New Delhi -110001,1990 "Stres"

- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thayib. (2013). Spiritual leadership, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*, 2, (16), 351-382
- Trang, S. D. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Manado. *Jurnal Ekonomi* 1 (3):208-216
- Umam, S., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Wahana Polimer Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21, (1), 1-8.
- Wibisono, D. (2013). *Panduan Bagi Manajemen dan Direktur*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinana Dalam Persepektif Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group

TENTANG PENULIS



Debi Angelina Br Barus, S.Psi., M.Psi
lahir di Kota Medan. Meraih gelar Sarjana Psikologi di Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta dan meraih gelas Magister Psikologi Industri Dan Organisasi di Univeritas Medan Area, Medan. Sekarang aktif mengajar di Universitas Nusa Nipa, Maumere-NTT dan aktif melaksanakan penelitian terkait sumber daya manusia.



Dr. Marhisar Simatupang, M.Psi.
Lulusan S1 Teologi di Sekolah tinggi Theologia Abdi Sabda Medan. S2 Psikologi di Universitas Medan Area dan S3 Psikologi di Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta. Saat ini menjadi dosen di Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul Konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi.