

Analisis Gaya Pengambilan Keputusan oleh Pemimpin pada PT. Versa Teknologi

Beti Nurhayati

Program Studi Manajemen, STIE STEMBI, betiicst@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui Gaya pengambilan keputusan oleh pemimpin PT. Versa Technology.;(2) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan

Desain/Metode_ Kualitatif/Deskriptif

Temuan_ Penelitian ini memberikan analisis gaya pengambilan keputusan oleh Pemimpin PT. Versa Technology guna dapat mengetahui gaya pengambilan keputusan yang diterapkan oleh pemimpin di PT. Versa Technology. (1) Hasil Analisa menunjukkan bahwa yang diterapkan Pemimpin PT. Versa Technology adalah gaya partisipatif dimana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan.;(2) Setiap pengambilan keputusan harus dapat mencapai tujuan perusahaan dan jangan berorientasi pada kepentingan pribadi.;(3) Kualitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya dalam proses pengambilan keputusan karena itu akan menentukan dampak dari hasil pengambilan keputusannya.;(4) Efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja meningkat karena adanya pengakuan oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Implikasi_Implikasi teoritis pada hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya manajemen SDM. Adapun implikasi praktisinya semoga dapat meningkatkan variable yang diteliti.

Originalitas_ Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Versa Technology

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Gaya Partisipatif, Pengambilan Keputusan, Faktor Pengambilan Keputusan.

I. Pendahuluan

Pengambilan keputusan merupakan suatu reaksi terhadap suatu masalah yang ada. Masalah sebagai bentuk kesenjangan yang memerlukan pemecahan secara tepat. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan menentukan ketepatan dan efektivitas pemecahan masalah, hal ini menuntut pertimbangan arah tindakan yang dipilih oleh pemimpin.

VersaTech adalah perusahaan teknologi informasi yang focus, memisahkan diri dari pesaing dengan menyediakan informasi yang inovatif sebagai prasyarat untuk kelola teknologi yang baik.

VersaTech merupakan perusahaan yang siap menghadapi persaingan pasar yang terus meningkat dan perubahan lingkungan strategis di era globalisasi yang dinamis, menempatkan diri sebagai katalisator untuk inovasi TI, merancang strategi TI dan arsitektur system untuk mengatasi hambatan internal.

Pada PT. Versa Technology melihat adanya kedekatan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, adanya jadwal kerja yang flexible, dapat menciptakan SDM yang kompeten. Pemimpin yang dimaksud disini adalah sebagai Direktur Utama PT. Versa Technology. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis gaya yang

diterapkan dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin PT. Versa Technology dan factor-factor yang mempengaruhinya.

Proses ini untuk menemukan dan menyelesaikan masalah organisasi. Pernyataan ini menegaskan bahwa mengambil keputusan memerlukan satu seri tindakan, memerlukan beberapa langkah. Dapat saja langkah-langkah tersebut terdapat dalam pikiran seseorang yang sekaligus mengajaknya berfikir sistematis. Dalam dunia manajemen proses atau seri tindakan itu lebih banyak tampak dalam kegiatan diskusi. Ilustrasi itu menggambarkan bahwa pengambilan keputusan adalah aspek yang paling penting dalam aspek manajemen.

Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi maju mundurnya suatu perusahaan, terutama karena masa depan suatu perusahaan banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui Gaya pengambilan keputusan oleh pemimpin PT. Versa Technology.;(2) Mengetahui factor-factor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan.

II. Kajian Teori

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing.

Tugas Pemimpin menurut James A.F Stonen *“Pemimpin membuat keputusan yang sulit : Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah”*.

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa *pembuat keputusan merupakan suatu proses yang meliputi delapan langkah termasuk identifikasi dan formulasi masalah, memilih salah satu alternative, dan mengevaluasi efektivitas keputusan. Jadi, pembuatan keputusan tidak hanya sekedar memilih diantara alternative-alternatif, melainkan merupakan suatu proses yang menyangkut kegiatan tertentu.*

Dalam Buku :Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2” pengambilan keputusan didefinisikan sebagai proses atau menangani kesempatan yang ada, menghadapi tindakan tertentu pada masalah

Pengambilan keputusan merupakan proses pada saat sejumlah langkah yang harus dilakukan dengan pengevaluasian alternatif untuk membuat putusan dari semua alternatif yang ada (Syafaruddin:48).

Pengambilan keputusan merupakan proses memilih sejumlah alternatif pengambilan keputusan penting bagi manajer administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi (Usman, 2013:440).

Betapa pentingnya seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan, sebab apabila dalam sebuah organisasi tidak ada pengambilan keputusan maka dipastikan organisasi tersebut tidak akan mengalami kemajuan, apalagi peningkatan kualitas organisasi, walaupun pengambilan keputusan tersebut dimungkinkan menimbulkan resiko yang tidak diharapkan.

Para pegawai yang berkerja dalam perusahaan akan merasa semangat bila adanya perhatian dari pihak perusahaan itu sendiri. Dengan adanya suatu perhatian yang mendalam dari pihak perusahaan maka para pegawai akan merasa diawasi dalam berkerja.proses perhatian tersebut tak ulahnya seperti pengambilan keputusan yang di ambil oleh pihak perusahaan. Dengan adanya keputusan yang tepat perusahaan akan bisa berdiri tegk tanpa adanya yang mengambil alih peran perusahaan. Pengambilan keputusan bagi perusahaan itu

sangat diperlukan bagi pihak yang terkait perusahaan ataupun pihak yang berkerja dalam perusahaan. Keputusan yang diambil merupakan resiko yang diambil berdasarkan atas kesepakatan bersama.

Jadi perusahaan yang memiliki gaya partisipatif akan berpengaruh kuat menjadikan perusahaan baik mengambil keputusan sesuai dengan apa yang seharusnya diputuskan. Proses mempengaruhi, Proses pengambilan keputusan dan komunikasi adalah proses-proses manajerial karena secara nyata dilaksanakan oleh para manajer. Proses-proses ini juga merupakan proses-proses organisasi karena lebih penting daripada manajer individual dalam pengaruhnya pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Ketiga proses organisasi dan manajemen ini merupakan bagian penting sistem organisasi formal dan mempunyai implikasi-implikasi sangat penting terhadap perilaku organisasi.

Menurut Elbing ada lima langkah dalam proses pengambilan keputusan: Identifikasi dan Diagnosa masalah, pengumpulan dan Analisis data yang relevan, pengembangan dan Evaluasi alternative alternative, pemilihan Alternatif terbaik, implementasi keputusan dan Evaluasi terhadap hasil-hasil.

Menurut George Terry (dalam Hasan, 2002:12-13) dasar-dasar pengambilan keputusan adalah :

Intuisi : Keputusan berdasarkan perasaan subjektif dari pengambil keputusan. Sehingga sangat dipengaruhi oleh sugesti dan faktor kejiwaan. Rasional, pengambilan keputusan bersifat objektif, logis, transparan dan konsisten karena berhubungan dengan tingkat pengetahuan seseorang. Fakta, pengambilan keputusan yang didasarkan pada kenyataan objektif yang terjadi sehingga keputusan yang diambil dapat lebih sehat, solid dan baik. Wewenang, pengambilan keputusan ini didasarkan pada wewenang dari manajer yang memiliki kedudukan lebih tinggi dari bawahannya. Pengalaman, pengambilan keputusan yang didasarkan pada pengalaman seorang manajer.

Proses pengambilan keputusan menurut Simon (Hasan 2002) proses pengambilan keputusan terdiri atas tiga fase, yaitu : Fase Intelegensia, penuluran data dan informasi diperoleh, diproses dan diuji untuk mencari bukti-bukti yang dapat diidentifikasi untuk memecahkannya. Fase Desain, menentukan batasan-batasan permasalahan, menguji perubahan-perubahan yang dapat menyebabkan permasalahan dapat dipecahkan, merinci masalah pokok kedalam sub-sub masalah. Fase Pemilihan, seleksi alternatif yang dipilih kemudian diputuskan dan dilaksanakan berdasarkan kemungkinan yang akan ditempuh.

Secara umum keputusan dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut: Keputusan Strategis, setiap organisasi melahirkan berbagai kebijakan atau keputusan organisasional. Kebijakan dan arah organisasi merupakan keputusan strategis. Kebijakan menyita banyak perhatian terutama bagi para manajer puncak karena pengaruhnya sangat besar terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi. Keputusan Operasional, Adapun keputusan ini menyangkut pengelolaan organisasi sehari-hari. Keputusan operasional sangat menentukan efektivitas keputusan strategis yang diambil oleh para manajer puncak (Drummond, 1995).

Di sisi lain, ada pula pembagian jenis keputusan berdasar pada masalah yang sedang dihadapi, yaitu: Keputusan yang diprogramkan (program decision) : Keputusan ini adalah keputusan yang dibuat berdasarkan pada problem yang diketahui (well-structured problems) atau masalahnya diketahui secara jelas. Demikian pula informasinya dapat dinilai relevansinya untuk mengambil keputusan. Fakta dan angka-angka serta data diolah untuk memberikan informasi yang bermakna sehingga keputusan bisa diprogramkan. Keputusan yang tidak diprogramkan (non-program decision) : Keputusan ini diambil atau dibuat berdasarkan masalah yang tidak diketahui secara jelas (ill-structured problems) atau data dan informasinya tidak tersedia sebagaimana mestinya.

Menurut Safri Harahap, 1996 Ada pula pendapat lain yang membagi keputusan pada dua jenis, yaitu: Keputusan administratif (kegiatan operasional) dan keputusan strategis (menyangkut kegiatan goal)

Masa depan organisasi suatu hal yang prediktif dan kompleks. Oleh sebab itu, keputusan yang diambil oleh manajer sangat kompleks dan menjangkau masa depan karena mencangkup kebijakan dan strategis. Dalam hal ini keputusan yang dibuat manajemen puncak

merupakan serangkaian keputusan atau tindakan yang mendasar dibuat dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi untuk mencapai tujuan (S.Siagian, 1997).

Selain gaya partisipatif, secara teoritis ada 4 gaya pengambilan keputusan yang biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin. Keempat gaya tersebut adalah: Gaya Direktif, dengan ciri cenderung bersifat efisien, logis, pragmatis, dan sistematis dalam memecahkan masalah. Berfokus pada fakta dan penyelesaian masalah secara lebih cepat. Cenderung berfokus jangka pendek. Gemar menggunakan kekuasaan, ingin mengontrol, secara umum menggambarkan kekuasaan yang otokratik. Gaya Analitik, dengan ciri hasil keputusan didasarkan atas inputan hasil analisis. Lebih banyak mempertimbangkan beragam informasi dan alternatif dibandingkan gaya direktif. Pengambilan keputusan diambil dalam jangka waktu agak lama. Menggambarkan pemimpin yang otokratik. Gaya Konseptual, dengan ciri memecahkan masalah dengan pandangan yang luas. Suka mempertimbangkan banyak pilihan dan kemungkinan masa depan. Melibatkan banyak orang untuk memperoleh beragam informasi dan banyak menggunakan intuisi dalam peng keputusan. Berani mengambil resiko dan seringkali menemukan solusi yang kreatif. Ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Gaya Perilaku, dengan ciri cenderung bekerja dengan orang lain dan terbuka dalam pertukaran pendapat. Cenderung menerima saran, sportif dan bersahabat. Suka informasi yang verbal dan menghindari konflik serta peduli pada kebahagiaan org lain. Terkadang, keputusannya tidak tegas dan sulit mengatakan tidak jika keputusan tersebut akan berdampak kerugian pada orang lain.

Suatu keputusan diambil untuk dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dan dalam proses pengambilan keputusan tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan. Sondang P. Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi mengemukakan tiga kekuatan yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, yaitu: Dinamika individu dalam organisasi, yaitu proses keputusan harus mempertimbangkan segala kemungkinan yang akan terjadi pada diri setiap individu, situasi dan kondisi pandangan individu terhadap diri mereka sendiri mempengaruhi terhadap keputusan organisasi. Dinamika kelompok dalam organisasi, yaitu pemimpin yang ingin melakukan proses pengambilan keputusan harus mempertimbangkan situasi dan kondisi kepribadian rangkap anggotanya (kepribadian individu dan kepribadian ketika bersama kelompoknya). Hal ini dilakukan agar proses keputusan dapat mempercepat proses pendewasaan kelompok kerja dalam organisasi. Dinamika lingkungan organisasi, yaitu semua keputusan organisasi harus memperhitungkan tekanan-tekanan yang bersumber dari lingkungan. Istilah dinamika digunakan untuk menunjuk bahwa segala sesuatu selalu mengalami perubahan, dan dinamika tersebut yang menuntut adanya peningkatan kemampuan mengambil keputusan yang selaras dengan perubahan-perubahan yang sedang dan yang akan terjadi.

Selain itu hukum juga memberi batasan yang mempengaruhi keputusan etis sebagai berikut: Hukum memberikan batasan standar etika, peraturan pemerintah, kode etik industri da perusahaan, tekanan Sosial, ketegangan diantara standar perorangan dan kebutuhan organisasi sangat merumitkan tugas manajer.

Faktor lain yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi adalah: Adanya pengaruh tekanan dari luar, adanya pengaruh tekanan dari luar merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, dikarenakan proses cepat atau lambatnya pembuat keputusan tergantung dari banyaknya tekanan diterima. Kadang pembuat keputusan ragu-ragu dalam menentukan, namun adanya pengaruh tekanan dari luar dapat mempercepat keputusan yang diambil. Hal ini dikarenakan tidak adanya ketegasan dari pemimpin organisasi dalam penyelesaian masalah. Sehingga kepribadian yang baik diperlukan untuk menangani suatu tekanan yang datang khususnya dari luar organisasi. Adanya pengaruh kebiasaan lama atau sifat-sifat pribadi, faktor sifat yang baik maupun tidak baik yang ada dalam diri seorang pembuat keputusan, merupakan hal yang dapat mempengaruhi keputusannya tersebut . Dalam hal ini seorang pembuat keputusan akan terbiasa dengan sifat pribadinya. Hal ini dapat dilihat dari sisi kepribadian seorang pemimpin, bagaimana dia mengambil sebuah keputusan dalam menghadapi masalah. Tentunya seorang pemimpin organisasi harus bijaksana dalam bersikap ketika ada masalah dan mengambil keputusan. Akan menjadi baik jika seseorang membuat keputusan dengan melihat situasi

sekitar tidak hanya berdasarkan kebijakan pribadi saja supaya dapat menguntungkan pihak-pihak lain. Pengaruh dari kelompok lain, kelompok lain juga dapat mempengaruhi suatu keputusan dikarenakan kelompok atau organisasi tersebut mempunyai keputusan yang dapat dipertimbangkan oleh pemimpin organisasi lain dalam menyikapi masalah dan pengaruh kelompok lain ini juga dapat menjatuhkan organisasi serta mementingkan kepentingan kelompok tersebut. Hal ini bahkan dapat menimbulkan suatu perpecahan dalam organisasi diantara para anggotanya. Untuk menghindarinya maka dibutuhkan solidaritas yang kuat antara para anggota serta menanamkan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi dalam setiap pengambilan keputusan. Faktor pengalaman, faktor pengalaman seorang pembuat keputusan adalah hal yang sangat penting, karena banyaknya pengalaman orang tersebut maka ia akan berani dalam menentukan keputusan. Hal ini juga berkaitan terhadap keahlian yang dimiliki oleh pemimpin atau anggota karena pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman juga dapat dijadikan suatu pelajaran dalam mengambil keputusan yang tepat bagi organisasi.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian memilih jenis penelitian kualitatif, pendekatan yang digunakan adalah induktif, unit analisis adalah PT. Versa Technology, sumber data adalah informan dari Manajer SDM dan Manajer Operasional, jenis data yang digunakan adalah primer, metode analisis penelitian ini adalah deskriptif komparatif.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Misi VersaTech adalah dorongan dan ambisi yang kuat untuk membantu klien melakukan perbaikan yang langgeng dan kokoh dalam kinerja mereka. Menjadi mitra strategis yang tepat berkomitmen untuk pertumbuhan dan keunggulan kelas dunia dalam teknologi dan system informasi.

Menurut Hasibuan (2012) untuk gaya partisipatif mengenai pandangan pemimpin ialah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahannya.

Pada PT. Versa Technology pendelegasian wewenang ditentukan sendiri oleh direktur sebagai pemimpin seperti direktur memberikan wewenang ke karyawan bagian manajer operasional seperti menggantikan rapat dan menggantikan presentasi ketika direktur sedang ada urusan lain diluar kota. Sebagai bukti lain manajer operasional dan kepala bagian HRD juga menyatakan bahwa direktur yang menentukan pendelegasian wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan direktur kepada karyawan berdasarkan posisi jabatan karyawan. Misalnya semakin tinggi posisi jabatan karyawan, maka wewenang dan tanggung jawab juga semakin besar. Sedangkan untuk kepala bagian HRD diberi wewenang menegur karyawan, dan memberi surat peringatan jika ada yang melakukan kesalahan berat, juga bertanggung jawab atas produktifitas kinerja karyawan, melaporkan kinerja karyawan dipusat maupun lapangan pada direktur. Jadi dari hal pendelegasian wewenang menunjukkan bahwa direktur di PT. Versa Technology lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan Partisipatif karena direktur memberikan wewenang terhadap karyawannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatannya.

Direktur sebagai pemimpin perusahaan selalu melakukan komunikasi dengan karyawan pada jam kerja maupun diluar jam kerja bertujuan untuk lebih mengakrabkan hubungannya dengan bawahan, dengan cara membuat grup chat dimedia sosial sehingga makin kita akrab lebih mudah untuk bekerjasama dan karyawanpun juga lebih nyaman dalam bekerja dan terkadang juga mengadakan buka bersama saat bulan puasa. Dari berberapa hal yang dilakukan direktur akan membuat hubungan antara direktur dan karyawan lebih akrab, otomatis terciptanya kerjasama yang lebih serasi dan juga akan timbul loyalitas dari karyawan. Sebagai bukti lain hal tersebut juga dikatakan oleh manajer operasional, dan kepala bagian HRD bahwa direktur selalu mengadakan acara makan bersama setelah jam kerja, mengadakan buka bersama saat bulan puasa, dan sering melakukan komunikasi-komunikasi pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Jadi dalam hal pandangan pemimpin direktur di PT. Versa Technology lebih cenderung menerapkan gaya partisipatif. Gaya pengambilan keputusan

pemimpin pada PT. Versa Technology adalah gaya partisipatif. Ciri-ciri gaya pengambilan keputusan oleh pemimpin partisipatif adalah pemimpin yang menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan, dan hal ini terjadi di PT. Versa Technology, dimana direktur melakukan prinsip konsultasi, keputusan bersama, dan pendelegasian.

Mengenai pengambilan keputusan dan kebijakan yaitu dengan mendengarkan saran, kritik dari karyawan untuk menjadi pertimbangan, dan akan mendiskusikan dahulu ada kritik dan saran dari karyawan yang dapat membantu dalam menentukan keputusan itu. Biasa melalui rapat atau perdebatan untuk mencari solusinya.

Pembahasan didapatkan dari hasil analisis data pada direktur PT. Versa Technology dan kedua informan lainnya, peneliti menganalisis bahwa gaya pengambilan keputusan oleh direktur yang diterapkan di PT. Versa Technology berdasarkan partisipatif.

Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Direktur mengatakan bahwa pengambilan keputusan dari setiap masalah yang terjadi di PT. Versa Technology direktur sebagai pemimpin selalu meminta ide, saran atau pendapat dari karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Namun keputusan terakhir tetap ditentukan oleh direktur sendiri sebagai pemimpin. Sebagai bukti lain yaitu manajer operasional dan kepala bagian HRD mengatakan bahwa direktur di PT. Versa Technology dalam hal pengambilan keputusan meminta saran, pendapat atau ide terlebih dahulu sebagai bahan pertimbangan sebelum menentukan keputusan yaitu dilakukan melalui rapat. Manajer operasional maupun kepala bagian HRD juga mengatakan bahwa ide, saran atau pendapat hanya untuk bahan pertimbangan, mengenai keputusan terakhir tetap ditangan direktur. Jadi dalam hal pengambilan keputusan maka gaya kepemimpinan yang diterapkan direktur di PT Versa Technology cenderung ke gaya kepemimpinan partisipatif karena direktur selalu meminta saran, ide tau pendapat dahulu dari bawahan.

Dalam keadaan mendesak dan dihadapkan pada waktu yang sangat singkat pemimpin pada PT. VersaTech terkadang menggunakan gaya direktif dalam pengambilan keputusan, yaitu cenderung bersifat efisiensi, logis, dan berfokus pada fakta dan penyelesaian masalah secara lebih cepat.

Pembuat keputusan gaya direktif mempunyai toleransi rendah pada ambiguitas, dan berorientasi pada tugas dan masalah teknis. Pembuat keputusan ini cenderung lebih efisien, logis, pragmatis dan sistematis dalam memecahkan masalah. Pembuat keputusan direktif juga berfokus pada fakta dan menyelesaikan segala sesuatu dengan cepat. Mereka berorientasi pada tindakan, cenderung mempunyai fokus jangka pendek, suka menggunakan kekuasaan, ingin mengontrol, dan segan menampilkan gaya kepemimpinan otokratis. Keputusan ini diambil dengan tujuan menyelesaikan masalah secepat mungkin dan seefektif mungkin dan cenderung berlangsung dalam jangka pendek.

Keputusan-keputusan dibuat untuk memecahkan suatu masalah, oleh karena itu hendaknya mengambil keputusan dengan hati-hati dan bijaksana. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan pada PT. VersaTech adalah dari internal organisasi seperti SDM, ketersediaan dana, ketersediaan peralatan & perlengkapan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi seperti adanya pengaruh kebiasaan lama atau sifat-sifat pribadi, sehingga menimbulkan rasan nyaman atau tidak nyaman, rasa senang atau tidak senang dalam ruang lingkup organisasi, ketegangan antara standar personal karyawan, peraturan pemerintah mengenai kode etik perusahaan, dan kebutuhan organisasi.

V. Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian yang didapatkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa : Gaya Kepemimpinan direktur, termasuk gaya kepemimpinan partisipatif dalam hal pendelegasian wewenang, hal ini terbukti karena direktur memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan, namun wewenang dan tanggung jawab yang diberikan juga berdasarkan jabatan.

Dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan direktur termasuk gaya kepemimpinan partisipatif, terbukti karena setiap pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan direktur, selalu melibatkan saran, ide atau pendapat dari karyawan.

Sifat pemimpin perusahaan, lebih ke gaya kepemimpinan partisipatif terbukti direktur selalu ingin menumbuhkan rasa loyal setiap karyawannya, lalu ada beberapa upaya yang dilakukan yang bertujuan agar karyawan juga makin akrab dan nyaman dalam bekerjasama.

Faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan di PT. VersaTech ialah SDM, ketersediaan dana, ketersediaan peralatan & perlengkapan, adanya pengaruh kebiasaan lama atau sifat-sifat pribadi, sehingga menimbulkan rasan nyaman atau tidak nyaman, rasa senang atau tidak senang dalam ruang lingkup organisasi, ketegangan antara standar personal karyawan, peraturan pemerintah mengenai kode etik perusahaan, dan kebutuhan organisasi.

Saran dari hasil penelitian yang didapatkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa : Direktur sebaiknya sering tatap muka dan berkomunikasi dengan karyawan di level 3, atau berkedudukan di bawah manajer atau kepala bagian, karena karyawan di level 3 merasa tatap muka dengan direktur kurang. Hal ini dapat juga menjadikan karyawan di level 3 merasa nyaman dalam bekerja apabila akrab dengan atasan dan kerjasama juga makin baik apabila sering berkomunikasi atau tatap muka dengan direktur.

Direktur jangan terlalu sepenuhnya percaya terhadap kinerja karyawan yang ada di level 3 kebawah, dan perlu pengevaluasian kinerja minimal setahun sekali sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Anzizhan, Syafaruddin. *Sistem pengambilan keputusan pendidikan*. Ebook
- Brownlee, Malcom. *Pengambilan Keputusan Etis dan Faktor-faktor Didalamnya*. 2006
- Hasibuan, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Moleong, L. J. (2013). *Metode penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P., & Coulter, Mary, (2002), *Management*. New jersey : Prentice hall Robbins, S.P., & Judge,
- T.A. (2011). *Organizational Behavior (14th ed)*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior : Instructor's resource (11th ed)*. New Jersey: Pearson
- Education Asia. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan*
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.