



Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Budaya Organisasi di Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan

The Influence of Visionary Leadership on Organizational Culture in the State Owned Enterprise PT. Medan Indonesia Post

Nurul Dalimunte

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Corresponding Author: nuruldalimunthe009@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi di badan usaha milik negara PT. Pos Indonesia Medan dan bagaimana kepemimpinan visioner dijalankan dengan budaya organisasi di badan usaha milik negara PT. Pos Indonesia Medan. Adapun metode penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu metode kuantitatif dengan teknik penyusunan data meliputi teknik pengumpulan data primer dan teknik pengumpulan data skunder. Teknik pengumpulan data primer terdiri dari beberapa cara yaitu dengan cara metode angket, metode observasi dan metode wawancara sedangkan teknik pengumpulan data skunder terdiri dari metode dokumentasi yaitu dengan menggunakan catatan atau file dokumen penting di tempat penelitian tersebut, selanjutnya metode studi pustaka yaitu dengan menggunakan buku-buku atau internet. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Budaya Organisasi di badan usaha milik negara PT. Pos Indonesia Medan peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi product moment. Sementara itu peneliti menggunakan rumus uji t. untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. terdapat hasil yang signifikan dimana hasil uji signifikan koefisien korelasi (t) sebesar 3,470. Apabila nilai t_{hitung} dibandingkan dengan angka kritik yang diperoleh pada t_{hitung} dengan (df) 0,5% terdapat angka sebesar 1,697. Sehingga $3,470 > 1,697$ maka terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel besar (X) Kepemimpinan Visioner dengan variabel terikat (Y) Budaya Organisasi di Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan. Dari dimensi variabel bebas (X) Kepemimpinan Visioner dan dimensi variabel terikat (Y) Budaya Organisasi hasil penelitian yang telah penulis lakukan, sebagai berikut dimensi Inovatif terhadap dimensi Dukungan Dan Hubungan Yang Harmonis Antar Investor. Angka koefisien korelasi = -0,031 apabila dikompresasikan pada tabel kritik r product moment ($n=30$) dengan $df = 5\%$ terdapat angka tabel 0,361 dimana $r_{xy} = -0,031 < 0,361$ ini berarti hubungan variabel X dimensi Inovatif terhadap variabel Y dimensi Dukungan Dan Hubungan Yang Harmonis Antara Investor masih berpengaruh kecil. Maka penulis membuat saran dari nilai dimensi terendah atau pernyataan terendah sehingga ditingkatkan lebih baik lagi. Adapun saran peneliti di Badan Usaha Milik Negara kantor PT Pos Indonesia Medan sebagai berikut : Inovatif pegawai terhadap dukungan dan hubungan yang harmonis antar investor harus lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi.

Abstract

the purpose of this study is to determine the effect of visionary leadership on organizational culture in the state-owned enterprise PT. Pos Indonesia Medan and how visionary leadership works with organizational culture in the state-owned company PT. Pos Indonesia Medan. The research method carried out by the author is quantitative



methods with data preparation techniques including primary data collection techniques and secondary data collection techniques. The primary data collection technique consists of several ways, namely by means of the questionnaire method, observation method and interview method, while the secondary data collection technique consists of the documentation method, namely by using notes or important document files in the research place, then the literature study method, namely by using books. Books or the internet. To determine the effect of Visionary Leadership on Organizational Culture in the state-owned company PT. Pos Indonesia Medan researchers used the product moment correlation coefficient formula. Meanwhile, the researchers used the t-test formula. To test the level of significance between the independent variable and the dependent variable. There are significant results where the test results are significant correlation coefficient (t) of 3.470. If the t-count value is compared with the critical figure obtained at t-count with (df) 0.5%, there is a figure of 1.697. So that $3,470 > 1,697$ then there is a very strong influence between the large variable (X) Visionary Leadership and the dependent variable (Y) Organizational Culture in State-Owned Enterprises PT. Pos Indonesia Medan. From the dimension of the independent variable (X) Visionary Leadership and the dependent variable dimension (Y) Organizational Culture the results of the research that the authors have done, as follows the Innovative dimension to the dimensions of Support and Harmonious Relationships Between Investors. The correlation coefficient value = -0.031 when compressed in the critical table r product moment ($n = 30$) with $df - 5\%$ there is a table number of 0.361 where $r_{xy} = -0.031 < 0.361$ this means that the relationship between the X-dimensional variables is Innovative to the Y-dimensional variables. Harmony Between Investors still has little effect. So the author makes suggestions from the lowest dimension value or the lowest statement so that it is improved even better. The suggestions of researchers at the State Owned Enterprises Agency, PT Pos Indonesia Medan office, are as follows: Innovative employees towards support and harmonious relations between investors must be even better.

Keywords ;Visionary Leadership, Organizational Culture.

PENDAHULUN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong organisasi untuk membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan berdaya saing. Budaya organisasi ini penting mengingat, pada hakikatnya budaya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang ada di dalam organisasi yang melibatkan antara pikiran, ucapan, dan perbuatan dalam rangka pembentukan identitas organisasi.

Budaya organisasi harus selaras dengan berbagai gaya kepemimpinan karena peran pemimpin yang baik untuk masa depan adalah pemimpin yang memiliki visi yang kuat salah satunya yaitu Kepemimpinan visioner, Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau Unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Selain itu, pemimpin visioner juga harus mampu memberikan kesadaran akan pentingnya visi tersebut untuk dicapai dan memotivasi pegawai agar bersama-sama mewujudkan visi tersebut.

Melihat beberapa tahun belakangan ini persaingan perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik semakin tinggi terbukti dengan banyak muncul perusahaan-perusahaan baru yang bergerak dibidang tersebut seperti misalnya Jne, j&t ekspres, tiki dan masih banyak lagi yang lainnya. Hal ini membuat PT. Pos Indonesia Khususnya Pos Medan mengalami penurunan dalam pelayanan jasa logistik dan konsumen atau pengguna jasa tersebut perlahan-lahan beralih.

PT. Pos Indonesia Medan merupakan salah satu perusahaan yang pertama muncul dalam hal pelayanan jasa logistik dan hal lainnya bahkan merupakan perusahaan yang sudah sejak lama ada dan sudah mendunia namun seiring dengan perkembangan zaman perusahaan PT. Pos Indonesia Medan khususnya sedikit mengalami penurunan hal ini tentu berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala kantor PT. Pos Indonesia. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Budaya Organisasi Di Badan Usaha Negara PT. Pos Indonesia Medan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Mayer dan Dighe Pemimpin visioner merupakan pribadi-pribadi yang memiliki visi menarik, serta mampu mendorong *stakeholders* organisasi, serta pegawai untuk mewujudkan pencapaian visi dengan baik. Mereka menginspirasi orang, merevitalisasi organisasi, serta memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengubah visi menjadi kenyataan.

Peran Kepemimpinan Visioner

Pemimpin organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan visioner hal ini merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi. Peran kepemimpinan visioner tersebut berkaitan dengan:

- a. Penentu Arah (*Direction Setter*)
Peran ini merupakan peran dimana pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk organisasi, guna diraih masa depan, serta melibatkan pegawai dari “*get to go.*”
- b. Agen Perubahan (*Agent of change*)
Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan.
- c. Juru bicara (*Spokes person*)
Pemimpin organisasi sebagai juru bicara untuk visi harus mengomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua pegawai agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi, baik secara internal maupun eksternal.
- d. Pelatih (*coach*)
Pemimpin organisasi, sebagai pelatih, harus menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara sumber daya organisasi yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Visioner

Ciri-ciri utama pemimpin visioner adalah ia memiliki kekhasan dalam kepercayaan diri, kesadaran diri, serta empati. Namun demikian, dari tiga ciri-ciri tersebut, yang paling menonjol adalah empati, dimana pemimpin organisasi mampu merasakan perubahan orang lain dan memahami sudut pandang mereka sehingga pemimpin visioner dapat mengartikulasikan visi yang benar-benar mampu untuk menginspirasi.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung berbagai tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan berbagai tujuan organisasi.

Menurut Jagues, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Fungsi Budaya Organisasi

Sesuatu yang membawa rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah timbul pertumbuhan komitmen, meningkatkan kemandirian sistem sosial dan membentuk perilaku orang-orang untuk berpikir sehat dan masuk akal. Jadi, dengan fungsi budaya organisasi tersebut maka suatu organisasi akan dengan mudah memiliki ciri khas sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins Menjelaskan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari dimensi budaya organisasi. Dimensi budaya organisasi tidak ditetapkan secara mudah melainkan menggunakan studi empiris.

Adapun dimensi budaya organisasi antara lain yaitu orientasi tim, Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil Keagresifan, Kemandirian, Peraturan organisasi, Norma yang berlaku, Nilai yang dominan.

Dari dimensi budaya organisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi berkaitan dengan tindakan dan sikap anggota organisasi dalam pelaksanaan tujuan organisasi tersebut.

Hipotesis

Adapun penulis merumuskan hipotesis kerja dalam penelitian ini, yaitu besarnya pengaruh gaya Kepemimpinan Visioner terhadap Budaya Organisasi pada Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan. Ditentukan dimensi; Komitmen Nilai, Visi Inspiratif, Hubungan Baik, Inovatif.

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode dengan menyusun data, menginterpretasikan data, mengklasifikasikan, menganalisis data sehingga menjadi kesimpulan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara kantor PT. Pos Indonesia Medan, jln. Pos No.1, Kesawan, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20231 dengan memakan waktu penelitian selama 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal 1 agustus 2021 sampai dengan 31 agustus 2021.

sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT. Pos Indonesia Medan dengan jumlah 30 (tiga puluh) orang.

Untuk memperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Teknik Pengumpulan Data Primer
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke kantor PT. Pos Indonesia Medan.
- 2) Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dokumen dan pustaka atau arsip yang ada di kantor PT. Pos Indonesia Medan.

Dalam hal mengumpulkan dan mengelompokkan data, maka penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut: korelasi *product moment* dan uji signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pos Indonesia Medan adalah salah satu bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia seperti halnya PT. Indosat, PT. Telkom, PT. Kereta Api, PT. PLN dan sebagainya.

Gagasan untuk mendirikan perusahaan ini timbul dari mengingat pentingnya komunikasi secara tertulis, sehingga diperlukan suatu badan khusus yang menjadi penyelenggara informasi antar daerah wilayah di Indonesia. Kantor pos pertama didirikan pada tanggal 24 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal GW. Van Inhoff bersama dengan ditemukannya telegraph dan telepon, badan tersebut dinamakan perusahaan telepon dan telegraph (PTT).

Kantor PTT pertama kali berkedudukan di Weltevreden (Gambir Jakarta) antara tahun 1922-1923 dan di pindahkan ke gedung "Bulgerlijke Open Bare Wareken" (BOBW) yang sekarang menjadi gedung dinas pekerjaan umum Bandung. Selama masa pendudukan Jepang Jawatan PTT terpecah-pecah mengikuti struktur organisasi pemerintahan militer Jepang, sehingga terbagi menjadi PTT Sumatera, PTT Jawa, PTT Sulawesi.

Dalam perkembangan selanjutnya PTT dinyatakan memenuhi syarat untuk berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) sesuai dengan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang (Perpu) No. 9 tahun 1960. Berdasarkan PP No. 240 tahun 1961 status PTT di ubah menjadi PN Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Pada tahun 1965 PN Postel di pecah menjadi dua perusahaan di bidang Pos dan Telekomunikasi, yaitu PN Pos dan Giro berubah menjadi Perum Pos dan Giro ditetapkan menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) Medan sampai dengan sekarang, sedangkan PN Telekomunikasi di ubah menjadi PT. Telekomunikasi Indonesia.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut ini: Pengaruh Variabel bebas (X) Kepemimpinan Visioner Terhadap Variabel terikat (Y) Budaya Organisasi di Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan terdapat hasil yang signifikan dimana hasil uji signifikan koefisien korelasi (t) sebesar 3,470. Apabila nilai t_{hitung} di bandingkan dengan angka kritik yang diperoleh pada t_{hitung} dengan (df) 0,5% terdapat angka sebesar 1,697. Sehingga $3,470 > 1,697$ maka terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel bebas (X) Kepemimpinan Visioner dengan variabel terikat (Y) Budaya Organisasi di Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dan dilaksanakan oleh penulis, maka penulis memberikan saran dan masukan terhadap kantor PT. Pos Indonesia Medan sebagai berikut ini:

1. dimensi Inovatif terhadap dimensi Dukungan Dan Hubungan Yang Harmonis Antar Investor Angka koefisien korelasi = -0,031 apabila dikompresasikan pada tabel kritik *r product moment* (n=30) dengan df - 5% terdapat angka tabel 0,361 dimana $r_{xy} = -0,031 < 0,361$ ini berarti hubungan variabel X dimensi Inovatif terhadap variabel Y dimensi Dukungan Dan Hubungan Yang Harmonis Antar Investor masih berpengaruh kecil. Maka penulis membuat saran dari nilai dimensi terendah atau pernyataan terendah sehingga ditingkatkan lebih baik lagi. Adapun Saran di Badan Usaha Milik Negara PT Pos Indonesia Medan sebagai berikut : Inovatif pegawai terhadap dukungan dan hubungan yang harmonis antar investor harus di tingkatkan lagi.
2. Dimensi Hubungan Baik Terhadap Pengambilan Resiko Angka koefisien korelasi = 0,065 apabila dikompresasikan pada tabel kritik *r product moment* (n=30) dengan df - 5% terdapat angka tabel 0,361 dimana $r_{xy} = 0,065 < 0,361$ ini berarti hubungan variabel X dimensi Visi hubungan baik terhadap variabel Y dimensi pengambilan risiko masih berpengaruh kecil. Untuk itu penulis memberikan saran yaitu meningkatkan dan mempererat lagi hubungan antar bidang-bidang organisasi serta meningkatkan kesadaran dalam berani mengambil risiko.

DAFTAR PUSTAKA

A) Buku

- Aditama Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi*. Alfabeta Bandung. Cetakan kedua
- Ahmad Fauzi. 2015. *Profil Sejarah PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Medan 2000. Sumatera Utara*
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Dimiyati, Hamdan. 2014. *Model kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*, bandung : Cetakan Pertama CV Pustaka Setia
- Nawawi, Ismail. 2107. *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Depok : Kencana Prenadamedia Group
- Priansa, Juni Donni. 2018. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fransisco: Jossey-Bass.
- Sule, Tisnawati. 2018. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian : kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

B) Peraturan perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 5 tanggal 27 february 1995 *Tentang PT. Pos Indonesia*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2012 *Tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Saham Perusahaan Perseroan PT. Pos Indonesia.*

C) Website

www.Simsdm.posindonesia.com

www.Ptposindonesia.com