

EVALUASI GAYA KEPEMIMPINAN CEO OH MY CRAB DITINJAU DARI *SITUATIONAL THEORY*

Rahmat Yanuarsyah Firdaus¹ dan Charly Hongdiyanto²

Universitas Ciputra

Email: Ryanuarsyah@student.ciputra.ac.id¹ dan charly@ciputra.ac.id²

Abstract: *The purpose of this study is to find out the Oh My Crab CEO leadership style that is reviewed from Situational Theory. Oh My Crab is a company that runs in food and beaverage, and has specialization in Crab and Crabs. The matter that is experienced by Oh My Crab is that Oh My Crab CEO leadership style is not effective, so it causes the target that is set up unachieveable. This research uses qualitative research with semi-structured interview as data collection methods. The writer uses membercheck method is use to evaluate the validity and reliability of the research data. The obtained data will be reduce and analyzed to determine the evaluation leadership style. Research result is Oh My Crab CEO leadership style that is not effective.*

Keywords: *Situational Theory, Leadership, Leadership Style.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab ditinjau dari Situational Theory. Oh My Crab merupakan perusahaan yang bergerak di bidang food and beaverage, dan mempunyai spesialisasi di produk kepiting dan rajungan. Permasalahan yang dialami oleh Oh My Crab adalah tidak efektifnya gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab sehingga menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Penulis menggunakan metode membercheck untuk menguji validitas dan reliabilitas dari hasil penelitian. Data yang telah didapat direduksi dan dianalisis untuk digunakan dalam evaluasi gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab tidak efektif.

Kata kunci: Situational Theory, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Food and beverage merupakan salah satu sektor industri bisnis yang terus mengalami pertumbuhan di Indonesia. Pertumbuhan industri food and beverage terjadi disebabkan karena kebutuhan terhadap food and beverage meningkat dengan bersama meningkatnya jumlah penduduk Indonesia setiap tahunnya. Pada tahun 2015, Perkembangan industri makanan dan minuman nasional mencapai 8,16%. Angka tersebut lebih tinggi dari pertumbuhan industri non migas sebesar 5,21%, selanjutnya pada tahun 2016 pertumbuhan industri makanan dan minuman mencapai 8,2-8,5% (Kemenperin, 2015).

Berawal dari semakin meningkatnya persaingan dalam industri food and beverage, perusahaan Oh My Crab yang bergerak dalam bidang makanan, khususnya sea food yang fokus dalam penjualan kepiting dan rajungan, mempunyai visi untuk menjadi restaurant sea food terbesar di Indonesia. Kinerja perusahaan selalu mengalami peningkatan sejak perusahaan didirikan yaitu dari semester tiga hingga semester kelima. Target penjualan menjadi motivasi yang lebih bagi manajer untuk mencapainya, hingga pada semester kelima perusahaan dapat mencapai target. Pencapaian target di semester kelima membuat Oh My Crab puas, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi pemimpin perusahaan. Penurunan motivasi pemimpin perusahaan juga berpengaruh pada penurunan motivasi pengikutnya.

Penurunan kinerja yang dialami setiap anggota menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk

mengembalikan semangat kerja seperti awal pembuatan perusahaan. Namun hal tersebut tidak terlalu diperhatikan oleh CEO Oh My Crab, sehingga dampak yang dihadapi perusahaan semakin meluas. Tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan sejak awal, kinerja anggota yang tidak maksimal, dan lambatnya perputaran arus kas perusahaan menjadi masalah yang harus dihadapi oleh Oh My Crab. Semua permasalahan tersebut berawal dari kurangnya pemahaman seorang pemimpin tentang gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi suatu konflik. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan situasional dimana pemimpin harus mampu mengidentifikasi gayanya yang sesuai dengan situasi dan kondisi (Muh Addinsyah, 2017). Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan dan pengaruhnya terhadap bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan *situational theory* sehingga pada akhirnya akan menjadi solusi dari semua permasalahan yang ada dan dapat mewujudkan visi Oh My Crab.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno, 2014:16).

Menurut Northhouse (2013:5) kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses komunikasi dua arah yang mempengaruhi kinerja organisasi (Addinsyah, 2017).

Pemimpin harus memberikan bawahan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, membuat keputusan yang berkualitas sehingga mereka dapat melakukan suatu pekerjaan di atas tingkat yang diharapkan (Edson, Nyasha & Martin, 2014).

Situational Theory

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Wirawan (2013) terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh interaksi 3 faktor yaitu:

- (1) Perilaku Tugas;
- (2) Perilaku Hubungan (Relationship Behaviour);
- (3) Kesiapan Para Pengikut (Readiness Followers).

Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey & Blanchard dalam wirawan (2013) gaya kepemimpinan situasional terdapat empat bentuk gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan situasional Telling atau memberitahu, karakteristik dari kepemimpinan ini adalah perilaku tugasnya diatas rata-rata sedangkan perilaku hubungannya dibawah rata-rata. Pada gaya kepemimpinan memberitahu, pemimpin memberikan intruksi khusus dan mensupervisi ketat kinerja para pengikutnya.
2. Gaya kepemimpinan situasional Selling atau menjual, gaya kepemimpinan menjual terbentuk dari perilaku tugas dan perilaku hubungan diatas rata-rata. Pada gaya kepemimpinan menjual, pemimpin menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada para pengikut.
3. Gaya kepemimpinan situasional Participating atau berperan-serta, Gaya kepemimpinan ini mempunyai karakteristik perilaku hubungan diatas rata-rata dan perilaku tugasnya dibawah rata-rata. Dalam gaya kepemimpinan partisipasi pemimpin berbagi ide-ide dengan para pengikut dan memfasilitasi pembuatan keputusan.
4. Gaya kepemimpinan situasional Delegating atau mendelegasikan, perilaku tugas dan perilaku hubungan dibawah rata-rata. Pada gaya kepemimpinan delegasi pemimpin memberikan tanggung jawab dan pembuatan keputusan serta pelaksanaan aktivitas kepada para pengikutnya.

Kesiapan para pengikut (Readiness Followers)

Tingkat kesiapan adalah kombinasi berbeda dari kemampuan dan keinginan yang dibawa seseorang pada tugas masing – masing. Tingkat kesiapan pengikut dibagi menjadi empat tingkat (Hersey & Blanchard dalam wirawan 2013).

Tingkat kesiapan bawahan terbagi menjadi empat tingkat:

1. Tingkat kesiapan rendah (R1)
Tingkat kesiapan rendah (R1) menunjukkan pengikut tidak mampu dan tidak berkeinginan. Pengikut kurang memiliki komitmen, motivasi dan merasa tidak aman.
2. Tingkat kesiapan sedang (R2)
Tingkat kesiapan sedang (R2) menunjukkan pengikut tidak mampu tapi mempunyai keinginan. Pengikut kurang memiliki kemampuan tetapi termotivasi untuk melakukan usaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Tingkat kesiapan tinggi (R3)
Tingkat kesiapan tinggi (R3) menunjukkan pengikut mampu tapi tidak berkeinginan. Pengikut memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas tapi tidak memiliki keinginan untuk menggunakan kemampuannya itu.
4. Tingkat kesiapan sangat tinggi (R4)
Tingkat kesiapan sangat tinggi (R4) menunjukkan pengikut mampu dan berkeinginan. Pengikut mampu untuk melakukan tugasnya dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya.

Hubungan Kepemimpinan situasional dan Kesiapan Para Pengikut

Kepemimpinan situasional menunjukan bahwa gaya kepemimpinan seseorang tergantung kepada situasi dan kondisi yang melingkupinya Rivai dan Mulyadi (2005) dalam Intan Wijayanti (2017).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individual dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan dilakukan secara deskriptif melalui proses wawancara.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan tentang suatu hal yang bersifat objektif, *valid*, dan *reliable* (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini adalah perusahaan Oh My Crab.

Subjek dalam penelitian ini adalah narasumber. Sementara penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu evaluasi gaya kepemimpinan, maka subjek dalam penelitian ini adalah anggota Oh My Crab dan pakar *leadership*.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui informasi dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondennya kecil. Penelitian ini menggunakan metode wawancara semiterstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya (Sugiyono, 2014).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul

dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pada penelitian kualitatif keabsahan data meliputi uji, validitas internal, validitas eksternal, reabilitas, dan objektivitas (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan cara pengujian membercheck. Tujuan dari membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data (Sugiyono, 2014). Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan narasumber.

Menurut Sugiyono (2014), suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji reliabilitas penelitian ini dengan melakukan penelitian secara sungguh-sungguh menggunakan teknik pengumpulan wawancara semi-terstruktur sebagai sumber data sehingga saat auditor mengaudit laporan penelitian data yang diperoleh hasilnya reliabel.

Tahap Analisis Data

Menurut Creswell (dalam Sugiono 2014) proses penelitian kualitatif yaitu membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang sifatnya masih sementara, data dikumpulkan pada *setting* partisipan, analisis data induktif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan memberikan interpretasi terhadap makna suatu data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Objek Penelitian

Oh My Crab adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* dan mempunyai spesialisasi di produk kepiting dan rajungan. Ide awal perusahaan ini dimulai dari kepedulian terhadap pecinta *seafood* untuk kalangan menengah dan menengah kebawah yang ingin menikmati kepiting ataupun rajungan karena pada dasarnya kepiting ataupun rajungan memiliki harga yang cukup mahal. Oh My Crab didirikan sejak 2015 waktu di Entrepreneurship 3. Selain dengan harga yang tidak terlalu mahal, Oh My Crab memiliki varian rasa yang khas serta kemudahan untuk mendapatkannya dengan sistem delivery, “tinggal pesan kami antar”.

Visi Oh My Crab adalah Menjadi perusahaan dengan produk makan yang dikenal di Surabaya dengan khas masakan serta kualitas harganya, sedangkan misi untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadikan Produk dengan kualitas terbaik dan harga yang terjangkau.
- 2) Brand yang dikenal di Surabaya bahkan seluruh Indonesia dengan masakan dan harga yang khas.
- 3) Selalu menampilkan rasa yang khas.

Analisis Nilai Kesiapan Para Pengikut

Tingkat kesiapan adalah kombinasi berbeda dari kemampuan dan keinginan yang dibawa seseorang pada tugas masing – masing. Kesiapan pengikut diukur menggunakan angket RSSM. Dalam angket tersebut terdapat 12 pertanyaan dengan jawaban berupa *multiple rating list scale*. Narasumber diminta untuk memilih angka satu sampai delapan sesuai dengan kemampuan dan kemauan mereka dalam menyelesaikan tugas. Nomor 1-6 digunakan untuk menilai kemampuan pengikut, sedangkan nomor 7-12 digunakan untuk mengukur kemauan pengikut dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 1 Matrix Kesiapan Pengikut

Kemampuan	39-48	R3	R3	R4	R4
	27-38	R3	R3	R3	R4
	15-26	R1	R2	R2	R2
	6-14	R1	R1	R2	R2
		6-14	15-26	27-38	33-40
Kemauan					

Sumber: data diolah (2017)

Jawaban dari nomor 1-6 dijumlah untuk mengetahui tingkat kemampuan pengikut, begitu pula dengan nomor 7-12 yang digunakan untuk mengetahui kemauan pengikut. Kombinasi dari kemampuan dan kemauan pengikut menunjukkan kode dari tingkat kesiapan pengikut. R1 menunjukkan bahwa pengikut memiliki tingkat kesiapan rendah, R2 menunjukkan tingkat kesiapan sedang, R3 menunjukkan tingkat kesiapan tinggi, dan R4 menunjukkan tingkat kesiapan sangat tinggi.

Melalui jawaban informan dari internal atau anggota perusahaan Oh My Crab pada gaya kepemimpinan yang dimiliki CEO Oh My Crab dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Nilai RSSM

No.	Nama	Nilai RSSM
1.	Janitra Frank	R2
2.	Daniel Louis	R2
3.	Fahmi Jaya	R2
Rata-Rata Nilai RSSM		R2

Sumber: Data Diolah.

Analisis Situasi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Wirawan 2013) terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh interaksi 3 faktor yaitu: (1) Perilaku Tugas; (2) Perilaku Hubungan (Relationship Behaviour); dan (3) Kesiapan Para Pengikut (Readiness Followers).

Melalui jawaban informan dari internal maupun eksternal perusahaan Oh My Crab dapat dipahami bahwa CEO Oh My Crab termotivasi hubungan dengan anggotanya.
 “Eem iya jadi CEO Oh My Crab ini lebih termotivasi hubungan dengan anggotanya jadi Rahmat ini emang dekat dengan semua anggota tim diperusahaan.” (JF-YC, G-3)
 “Ya menurut saya dia cenderung lebih ke hubungan dengan anggotanya.” (DL-YC, H-2)
 “Iya, karena saat anggotanya semangat untuk bekerja CEO kami lebih termotivasi untuk lebih semangat kerja.” (FJ-YC, I-2)

Menurut Bapak Saepudin seorang pakar Leadership, seorang pemimpin yang termotivasi hubungan dengan anggotanya adalah pemimpin yang baik dan perlu, asalkan profesional.
 “Seorang pemimpin yang termotivasi hubungan dengan anggotanya adalah kepemimpinan yang baik dan perlu, asalkan secara profesional. Justru sebaiknya seorang pemimpin harus membangun hubungan yang baik secara profesional dan personal dengan anggotanya, karena hubungan profesional yang baik yang disertai dengan hubungan personal yang baik akan memperkuat ikatan persatuan dalam organisasi eee dalam artian kompak yang pada akhirnya berdampak positif dalam upaya mencapai tujuan, sasaran dan target perusahaan.” (AS-YC, J-1)

Secara umum semua anggota Oh My Crab mendukung kepemimpinan pemimpinnya. Tetapi ada satu anggota sudah tidak terlalu mendukung yang dikarenakan CEO Oh My Crab kurang motivasi untuk memajukan perusahaan.

“Eeemm jujur saya dulu sempat mendukung tetapi beberapa belakangan ini saya tidak terlalu mendukung gaya kepemimpinan CEO dari Oh My Crab karena menurut saya gaya kepemimpinan yang sekarang itu dia lebih cenderung untuk tidak mentargetkan perusahaan untuk lebih maju lagi.” (JF-YC, G-4)
 “Sangat mendukung, karena dia termasuk orang yang bisa dipercaya.” (DL-YC, H-3)

“Sangat mendukung, karena menurut saya CEO kami saat friendly dengan anggotanya.” (FJ-YC, I-3)

Dari hasil wawancara dengan anggota Oh My Crab, CEO Oh My Crab lebih mementingkan hubungan daripada target perusahaan.

“Kalau menurut saya sih engga, jadi Rahmat ini lebih mementingkan anggota kelompoknya jadi dia tidak terlalu banyak mentarget.” (JF-YD, G-4)

“Tidak terlalu mementingkan target perusahaan. Dia sangat menjaga kekeluargaan antar anggota.” (DL-YD, H-2)

“Tidak sih, karena saat ada anggota yang lagi sibuk kuliah CEO kami tidak memaksa kami untuk bekerja agar memenuhi target yang dituju.” (FJ-YD, I-2)

Menurut Bapak Khoirul seorang pakar Leadership, seorang pemimpin harus didukung penuh oleh anggotanya. Apabila anggotanya tidak mendukung, maka mereka tidak bisa bekerjasama lagi.

“Ya saya pikir sih agak parah kalau anggota gak dukung tapi kalau suatu saat ada keputusan keputusan yang tidak didukung saya pikir sekali kita memutuskan semua harus sama-sama sebelum diputuskan kita boleh berdebat tapi kalau sudah putuskan kita mesti mendukung penuh tapi kalau anggotanya tidak mendukung mungkin kita musti ngobrol karena apa mungkin juga mesti didengarkan tapi kalau sudah disepakati tapi tetep gak mau mendukung berarti memang mungkin gak bisa jalan bareng lagi.” (KS-YC, K-6)

Melalui jawaban informan berikut ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya CEO Oh My Crab masih belum bisa memprediksi lingkungan pekerjaan perusahaan.

“Menurut saya CEO ini masih belum mampu untuk memprediksi.” (JF-YD, G-4)

“Menurut saya CEO Oh My Crab belum mampu memprediksi karena selama ini langkah-langkah untuk mencapai visi perusahaan masih belum jelas.” (DL-YD, H-2)

“Kurang bisa memprediksi karena mungkin melihat keadaan internal dari Oh My Crab yang belum terstruktur.” (FJ-YD, I-2)

Menurut Bapak Saepudin sebagai pakar Leadership, dalam memprediksi lingkungan pekerjaan untuk mengembangkan perusahaan, seorang pemimpin harus ada menerjemahkan visi supaya anggotanya dapat mengerti.

“Visi perusahaan dalam pencapaiannya haruslah diterjemahkan secara lebih operasional dan praktis sehingga dapat dimengerti secara jelas oleh anggota. Jika terjemahan visi perusahaan ke dalam bentuk yang lebih bersifat operasional dan praktis serta dapat dimengerti dengan jelas oleh para bawahannya, maka pelaksanaannya akan menjadi lebih mudah.” (AS-YD, J-4)

Melalui jawaban para informan berikut ini dapat diketahui pula bahwa CEO Oh My Crab kurang menjelaskan tugas-tugas yang diberikan kepada anggotanya.

“Kalau menurut saya sudah jelas Rahmat ini menjelaskannya dengan jelas tugas-tugas kita, cuma mungkin karena kepahaman CEO kita ini masih sedikit jadi apa yang kita kerjakan di lapangan dengan apa yang dia jelaskan itu berbeda.” (JF-YD, G-5)

“Sangat jelas, karena kita merundingkan tujuan dan hasil bersama. Namun itu seperti hanya menjadi wacana karena aksinya sangat pelan sekali.” (DL-YD, H-3)

“Kurang jelas, karena semua tujuan dan hasil suatu pekerjaan dibagi ke semua anggota namun dia tidak menjelaskan cara untuk mencapainya.” (FJ-YD, I-3)

Menurut Bapak Khoirul seorang pakar Leadership, seorang pemimpin harus memotivasi memberikan gambaran dan manfaat dari tugas-tugas yang akan diberikan.

“Beberapa tugas memang mungkin darurat ya agak besar berarti dia harus memotivasi memberikan gambaran dan manfaat proyek ini apa manfaatnya untuk anggota apa? manfaatnya untuk organisasi apa? Saya pikir kalau proyeknya makin ambisius makin besar motivasinya harus lebih banyak juga kalau tidak terstruktur maka salah satu tugas pemimpin adalah menyederhanakan hal-hal yang sulit” (KS-YF, K-3)

Analisis Hubungan Kesiapan Pengikut dengan Situasi Gaya Kepemimpinan

Melalui hasil jawaban informan dapat diketahui bahwa kepemimpinan CEO Oh My Crab belum efektif.

“Kalau menurut saya sejauh ini masih belum efektif.” (JF-YF, G-7)

“Belum, soalnya karena jam terbang kita masih sedikit. Trus kita jarang diberikan motivasi untuk bekerja.” (DL-YF, H-4)

“Kurang efektif, karena terkadang CEO kami sibuk dengan kegiatan yang dimiliki sangat susah berkomunikasi dengannya.” (FJ-YF, I-4)

Menurut Bapak Khoirul seorang pakar Leadership, kepemimpinan yang efektif tergantung pada teman kerja dan visi perusahaan.

“Kalau saya sekarang mencoba tergantung pada siapa teman sekerjanya dan tergantung visinya apa, saya sendiri percaya akan apa yang saja ajarkan tentang servant leadership dimana ada unsur-unsur integritas kepedulian kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan yang mementingkan anak buahnya saya pikir secara jangka panjang itu lebih sustain.” (KS-YF, K-7)

Pembahasan

Dalam Wirawan (2013), gaya kepemimpinan adalah sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap dan perilaku para pengikutnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya. Dalam perusahaan Oh My Crab, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab jika diukur secara kuantitas dan kualitas masih belum efektif dikarenakan belum mencapai target yang ditentukan, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja CEO dan anggota Oh My Crab, karena masih saling bergantung satu sama lain.

Dari evaluasi gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab yang telah dilakukan, dapat diketahui juga adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan situasi kepemimpinan dalam perusahaan dengan kinerja dari Oh My Crab. Pencapaian dari Oh My Crab belum dapat mencapai target yang ditentukan, tetapi gaya kepemimpinan pemimpinnya masih didukung oleh anggotanya, meskipun ada salah satu anggota yang sudah tidak mendukung penuh pemimpinnya karena pemimpin sudah tidak menargetkan perusahaan untuk lebih maju lagi. Masih adanya dukungan dari anggota, maka Oh My Crab dapat terus berkembang sehingga anggota Oh My Crab terus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang ditentukan.

Nilai Kesiapan Anggota (RSSM)

Menurut Hersey & Blanchard dalam wirawan (2013) Tingkat kesiapan adalah kombinasi berbeda dari kemampuan dan keinginan yang dibawa seseorang pada tugas masing – masing. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa rata-rata nilai RSSM yang diperoleh dari informan internal perusahaan Oh My Crab adalah R2, maka dapat disimpulkan bahwa CEO Oh My Crab perlu menerapkan gaya kepemimpinan Selling atau menjual yaitu pemimpin harus menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada anggota.

Situasi Gaya Kepemimpinan

Dasar untuk mengklarifikasi situasi kepemimpinan adalah seberapa tinggi situasi pemimpin memengaruhi pengikutnya, seberapa tinggi pemimpin dapat memprediksi dan menentukan apa yang akan dilakukan oleh pengikutnya, dan hasil apa dari tindakan mereka (Fiedler, 1984 dalam Wirawan, 2013).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa CEO Oh My Crab lebih termotivasi hubungan dengan anggotanya, karena menurut wawancara dengan informan dari anggota Oh My Crab, Frank menyatakan bahwa CEO Oh My Crab lebih termotivasi hubungan dengan anggotanya. Poin selanjutnya adalah perilaku tugas yang diterapkan oleh CEO Oh My Crab berada pada tingkatan perilaku tugas sedang. Tingkatan tersebut dapat disimpulkan dari langkah untuk mencapai visi perusahaan yang tidak dijelaskan dengan jelas oleh CEO Oh My Crab kepada anggota, akan tetapi CEO mampu melibatkan anggotanya untuk menyusun rencana pencapaian visi perusahaan dan CEO Oh My Crab juga selalu mengecek pekerjaan anggotanya pada saat pekerjaan tersebut dikerjakan hingga selesai seperti yang dikatakan oleh Frank.

Poin selanjutnya adalah perilaku hubungan CEO Oh My Crab dalam perusahaan berada pada tingkatan kekuatan perilaku hubungan pemimpin sedang ke tinggi. Tingkatan tersebut mengartikan kurang tingginya wewenang formal CEO Oh My Crab sebagai seorang pemimpin, pemimpin tidak memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk memerintahkan anggota dalam penyelesaian tugas dan tidak ada *reward and punishment* seperti yang dikatakan oleh Daniel dan Frank. Berdasarkan indikator hubungan pemimpin dan pengikut, perilaku tugas, dan perilaku hubungan tersebut, maka dapat disimpulkan situasi kepemimpinan Oh My Crab berada pada situasi kepemimpinan sedang ke tinggi atau partisipasi. Situasi ini didasari oleh pernyataan dari informan-informan yang mengemukakan masalah-masalah campuran, dukungan penuh dari anggotanya, melaksanakan tugas yang ambisius akan tetapi tidak terstruktur dalam perilaku tugas dan wewenang formalnya atau perilaku hubungannya sedang ke tinggi.

Hubungan Kesiapan Pengikut dengan Situasi Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013), kepemimpinan yang efektif terjadi jika gaya kepemimpinan cocok dengan situasi kepemimpinan, tidak semua gaya kepemimpinan cocok dengan situasi kepemimpinan. Dengan kata lain agar kepemimpinan efektif, maka pemimpin harus mencocokkan gaya kepemimpinannya dengan situasi kepemimpinan yang dihadapinya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hubungan hasil kesiapan Anggota melalui angket RSSM untuk anggota yang sedang dan situasi kepemimpinan sedang ke tinggi, dapat disimpulkan bahwa CEO Oh My Crab memiliki gaya kepemimpinan Partisipasi, dalam gaya kepemimpinan partisipasi pemimpin berbagi ide-ide dengan para pengikut namun kurang terstruktur dan memfasilitasi pembuatan keputusan. Dengan kata lain pada penelitian ini adalah pemimpin kurang tegas dalam memberikan cara atau solusi lain untuk menyelesaikan tugas perusahaan. Hal tersebut yang mengakibatkan kinerja perusahaan buruk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, maka simpulannya dapat diketahui sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, maka simpulannya dapat diketahui sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CEO Oh My Crab adalah gaya kepemimpinan partisipasi yaitu Gaya kepemimpinan ini mempunyai karakteristik perilaku hubungan diatas rata-rata dan perilaku tugasnya masih dibawah rata-rata atau sedang.
2. Gaya kepemimpin partisipasi tersebut didasari oleh informan yang mengemukakan masalah-masalah campuran, dukungan penuh dari anggotanya, melaksanakan tugas yang ambisius namun tidak terstruktur, dan perilaku hubungan yang sedang ke tinggi.
3. Hubungan Kesiapan Anggota tinggi dan situasi kepemimpinan sedang membuat kinerja perusahaan buruk, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan CEO Oh My Crab masih belum

efektif.

4. CEO Oh My Crab perlu menerapkan gaya kepemimpinan Selling atau perilaku tugas dan perilaku hubungan diatas rata-rata. Dalam artian bahwa CEO Oh My Crab mampu menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada para pengikut guna untuk mencocokkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan SITUATIONAL THEORY.

Saran

CEO Oh My Crab harus mampu mencocokkan gaya kepemimpinan dominan yang dimilikinya terhadap situasi kepemimpinan perusahaan untuk membuat kinerja perusahaan semakin berkembang. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan menyeimbangkan pertanyaan dalam setiap indikator.

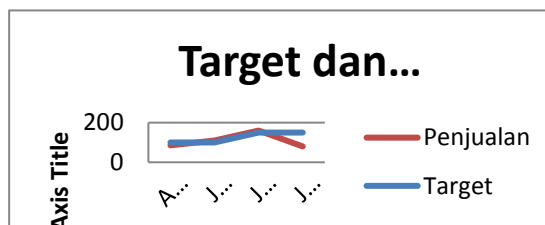
Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian mungkin membuat penelitian menjadi kurang maksimal. Hasil penelitian ini tidak dapat ditransfer terhadap perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Addinsyah, MUH. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Eksplanatif Kuantitatif Pada CV. Putra Nugraha Sentosa Mojosong)*, Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Edson, V., Nyasha, M, & Martin, C. (2014). *Leadership Styles and Organizational Performance: A Case Study of LG Finances*, Bindura, Zimbabwe. *Journal of Innovative Research Development*, 3(6), 145–151.
- Hersey, P., & Ken Blanchard. (1974). So You Want to Know Your Leadership Style. *Training and Development Journal*. Retrieved March 30, 2016 from <http://bipard-bih.nic.in/downloads/management/so%20you%20want%20to%20know%20your%20leadership%20style.pdf>
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Lombok: Holistica Lombok*.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN



Gambar 1 Target dan Penjualan Kepiting dan Rajungan Oh My Crab
Sumber: Data Internal Perusahaan Oh My Crab

Tabel 3 *Readiness Scale Staff Member (RSSM)*

<i>Pleasant</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Unpleasant</i>
<i>Friendly</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Unfriendly</i>
<i>Rejecting</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Accepting</i>
<i>Tens</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Relaxed</i>
<i>Distance</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Close</i>
<i>Cold</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Warm</i>
<i>Supportive</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Hostile</i>
<i>Open</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Guarded</i>
<i>Backbiting</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Loyal</i>
<i>Untrustworthy</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Trustworthy</i>
<i>Considerate</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Inconsiderate</i>
<i>Insincere</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Sincere</i>
<i>Kind</i>	8	7	6	5	4	3	2	1	<i>Unkind</i>

Tabel 4 Implikasi Manajerial

Indikator		Sebelum Penelitian	Setelah Penelitian
LEAD dan RSSM		Tingkat kesiapan sedang (R2) menunjukkan pengikut tidak mampu tapi mempunyai keinginan. Pengikut kurang memiliki kemampuan tetapi termotivasi untuk melakukan usaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	Ketidak mampuan dari anggota dalam tugas yang diselesaikan harus diimbangi dengan penjelasan langkah-langkah untuk menyelesaikannya dengan jelas. CEO Oh My Crab harus memberikan batasan kepada anggota supaya keputusan yang diberikan bisa lebih objektif.
Situasi Kepemimpinan	Hubungan Pemimpin dan Pengikut	CEO Oh My Crab sangat termotivasi hubungan dengan anggotanya.	CEO Oh My Crab harus mampu melihat situasi perusahaan. Pemimpin harus bisa bersikap objektif terhadap tujuan perusahaan, jangan sampai kedekatan CEO Oh My Crab dengan anggota membuat tujuan perusahaan menjadi tidak objektif.
	Perilaku Tugas	Langkah untuk mencapai visi perusahaan yang tidak dijelaskan dengan jelas oleh CEO Oh My Crab kepada anggota, akan tetapi CEO mampu melibatkan anggotanya untuk menyusun rencana pencapaian visi perusahaan dan CEO Oh My Crab juga selalu mengecek pekerjaan anggotanya pada saat pekerjaan tersebut dikerjakan hingga selesai.	CEO Oh My Crab harus mampu menjelaskan visi perusahaan dengan jelas. Setelah itu, visi tersebut <i>dibreakdown</i> supaya anggota mengerti dengan jelas tujuan dari visi dan tugas yang diberikan.
	Perilaku Hubungan	Kurang tingginya wewenang formal CEO Oh My Crab sebagai seorang pemimpin, tidak ada <i>reward and punishment</i> , dan pemimpin tidak memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk memerintahkan anggota dalam penyelesaian tugas.	CEO Oh My Crab harus memberlakukan <i>reward and punishment</i> dan memperluas pengetahuan tentang bisnis yang dijalankan.
Hubungan Kesiapan Anggota dan Situasi Kepemimpinan		Pemimpin kurang tegas dalam memberikan cara atau solusi lain untuk menyelesaikan tugas perusahaan. Hal tersebut yang mengakibatkan kinerja perusahaan buruk.	Pemimpin harus lebih direktif dalam artian memberikan cara atau solusi lain untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

Sumber: Data Diolah 2017