



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN : GAYA KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI.

Jumawan¹, Edy Susanto², Puji Lestari³, Dian Kusuma Wardhani⁴, Nurul Fauzia⁵,
Shandra Dewi Nurhasanah⁶, Theresia⁷, Enjelya Peronika Lumban Toruan⁸

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁸Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 08-05-2024

Revised :30-05-2024

Accepted:11-06-2024

Keywords: Proses

Pengambilan Keputusan,

Gaya Kepemimpinan,

Kepribadian,

Komunikasi

Abstract: Pengambilan keputusan adalah serangkaian langkah untuk menciptakan berbagai pilihan alternatif yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sementara kepemimpinan adalah karakteristik dari hubungan interaksi antara seorang pemimpin dan pengikut dalam konteks tertentu. Peran seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan memiliki posisi yang sangat penting dan strategis. Dalam berbagai fungsi manajemen, terdapat satu fungsi di mana para pengambil keputusan memiliki gaya tersendiri. Banyak pemimpin yang menggunakan beberapa gaya kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan, yang sering kali mencerminkan kekuatan dan kelemahan dalam pengambilan keputusan. Informasi yang identik dapat dinilai dan keputusan dapat diambil dengan gaya kepemimpinan yang bervariasi. Sebuah artikel telah mengkaji unsur-unsur yang berdampak pada proses pengambilan keputusan, termasuk gaya kepemimpinan dan kepribadian, dalam sebuah studi literatur di bidang manajemen sumber daya manusia. Dari ulasan literature artikel tersebut, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, kepribadian, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan..

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi adalah tempat di mana manajemen beroperasi. Dalam konteks sistem organisasi, manajemen dianggap sebagai salah satu komponen penting. Fungsinya adalah sebagai alat atau metode untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tugas utama manajer dalam perannya adalah pengambilan keputusan.

Dalam membuat keputusan manajerial, seorang pemimpin diharapkan memiliki keberanian untuk mengambil langkah-langkah, baik berdasarkan pertimbangan pribadi sebagai pemimpin maupun hasil diskusi yang memperhatikan pandangan, perasaan, atau tanggapan dan saran dari anggota organisasi. Proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kerangka manajemen melibatkan berbagai komponen, seperti menyusun rencana, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan.

Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa setiap fungsi manajemen tidak dapat dijalankan tanpa melalui proses pembuatan keputusan. Keputusan menjadi pijakan bagi seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh manajemen dalam sebuah organisasi. Untuk menghargai signifikansi dari proses pengambilan keputusan, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dua aspek yang memengaruhi pengambilan keputusan adalah gaya kepemimpinan dan karakteristik kepribadian.

Elemen psikologis yang bisa berdampak pada individu dalam pengambilan keputusan adalah kepribadian. Kepribadian merujuk pada sistem psikologis individu yang dinamis dan berperan dalam menentukan bagaimana individu beradaptasi dengan cara yang unik terhadap lingkungannya (Robbins dan Judge, 2013). Kepribadian juga disebut sebagai kestabilan individual dalam berbagai aspek kehidupan. Setiap individu memiliki preferensi khas dalam perilaku dan kinerja mereka, yang menyebabkan variasi sikap di antara mereka. (Bolhari dan Dasmah, 2012) Kepribadian sendiri memiliki potensi untuk memengaruhi cara seseorang mengambil keputusan (Prastiwi, 2021).

Kepemimpinan mengacu pada karakteristik dan kualitas dari interaksi hubungan antara seorang pemimpin dan pengikut dalam kondisi tertentu (Nawawi, 2006). Pemimpin berperan dalam proses pengambilan keputusan memiliki signifikansi dan strategi yang sangat penting. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa para pembuat keputusan memiliki gaya kepemimpinan yang khas. Umumnya, pemimpin memiliki beberapa gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan. Banyak manajer sering menggunakan kombinasi dari 2 atau 3 gaya kepemimpinan yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan. Kelebihan dan kekurangan seorang pengambil keputusan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang mereka terapkan. Data yang sama bisa dievaluasi dan keputusan dapat dibuat dengan menggunakan beragam gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pengalaman langsung, banyak mahasiswa dan peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan referensi literatur yang relevan untuk mendukung karya akademik mereka, baik sebagai referensi dari penelitian sebelumnya maupun sebagai studi yang relevan. Mendapatkan artikel yang relevan menjadi krusial untuk mendukung teori yang sedang diselidiki. mengeksplorasi korelasi antara variabel, serta membentuk hipotesis yang sesuai. Artikel juga memiliki peran yang signifikan dalam mendiskusikan hasil penelitian. Tulisan ini mencakup dampak gaya kepemimpinan dan sifat-sifat kepribadian

terhadap proses pengambilan keputusan dalam konteks studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah

Dari konteks yang telah disajikan, kita dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas untuk membentuk hipotesis dalam penelitian berikut ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki dampak pada proses pengambilan keputusan?
2. Apakah kepribadian memengaruhi proses pengambilan keputusan?
3. Apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap proses pengambilan keputusan?

LANDASAN TEORI

A. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah aspek yang sangat penting bagi individu maupun organisasi. Meskipun terkadang bisa mudah, namun seringkali merupakan proses yang sulit. Tingkat kemudahan atau kesulitan dalam mengambil keputusan bergantung pada jumlah alternatif yang tersedia. Semakin banyak alternatifnya, semakin sulit keputusan itu diambil. Keputusan yang diambil juga memiliki dampak yang beragam. Beberapa keputusan mungkin memiliki dampak kecil, sementara yang lain mungkin memiliki konsekuensi besar yang dapat membentuk masa depan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan proses pengambilan keputusan dengan hati-hati dan kebijaksanaan.

Menurut G.R. Terry, Pengambilan Keputusan adalah proses memilih tindakan tertentu dari pilihan yang ada, baik itu satu atau lebih dari satu alternatif. Prof.Dr.Sondang P.Siagian mendefinisikan Pengambilan Keputusan sebagai pendekatan terstruktur dalam menghadapi berbagai alternatif dan memilih tindakan yang dianggap paling efisien menurut pertimbangan yang ada.

Pengambilan keputusan melibatkan proses yang mencakup diskusi intensif, pertukaran gagasan, serta analisis mendalam. Ini menjadi bagian penting dalam manajemen dan merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin. Hasil dari proses ini adalah pembentukan aturan atau pedoman yang akan mengarahkan langkah-langkah selanjutnya. Fokus utama dalam pengambilan keputusan adalah kemampuan untuk menganalisis situasi dengan mendapatkan informasi yang paling akurat, sehingga masalah dapat diatasi secara efektif. Keputusan dalam lingkungan organisasi bisa dikelompokkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk membuatnya.

Ada dua pendekatan dalam pengambilan keputusan, yang dapat digunakan baik untuk keputusan yang rutin maupun yang tidak. Pendekatan pertama adalah pendekatan tradisional yang mengandalkan intuisi dan rutinitas, sementara pendekatan lainnya adalah pendekatan modern yang menggunakan perhitungan matematis dan alat modern seperti komputer dan statistik.

Pengambilan keputusan adalah tindakan memilih di antara berbagai alternatif yang ada. Terkadang, proses ini bisa sangat cepat, dan pilihan yang paling optimal dapat dengan mudah ditentukan. Menurut Eisenfuhr (dalam Lunenburg, 2010) Pengambilan keputusan adalah proses di mana individu memilih dari sejumlah opsi yang ada dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut (Burhanudin, 2021), kemampuan pengambilan keputusan sering dianggap sebagai salah satu indikator kinerja utama bagi seorang manajer. Keputusan yang diambil oleh seorang pengelola menjadi acuan bagi pandangan, sikap, dan tindakan masyarakat. Keputusan manajerial tidaklah spontan, melainkan melalui proses yang terencana.

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2008), pengambilan keputusan melibatkan proses mengenali dan menetapkan berbagai opsi untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan (Schemerhorn, 2010), Keputusan adalah tahap dimana seseorang memilih di antara sejumlah opsi tindakan yang tersedia.

Terdapat 6 indikator yang memengaruhi pengambilan keputusan:

1. Fisik

Dalam konteks ini, keputusan dipengaruhi oleh sensasi fisik dan ketidaknyamanan yang dirasakan individu. Mereka cenderung untuk menghindari perilaku yang menyebabkan ketidakpuasan dan memilih perilaku yang memberikan kepuasan.

2. Emosional

Individu merespons situasi berdasarkan pandangan subjektif mereka, dipengaruhi oleh perasaan dan sikap yang dimiliki. Emosi menjadi kekuatan yang signifikan dalam mengekspresikan respons terhadap objek atau peristiwa tertentu.

3. Rasional

Keputusan dibuat berdasarkan pengumpulan informasi, pemahaman situasi, dan pertimbangan konsekuensinya.

4. Latihan

Keterampilan dan prestasi individu digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai kekuatan diri dan membangun kepercayaan diri melalui pencapaian yang telah diraih.

5. Interpesonal

Jejaring sosial yang tersedia memiliki dampak pada perilaku individu. Jaringan sosial adalah struktur sistem sosial yang terdiri dari simpul-simpul (umumnya individu atau organisasi) yang terhubung melalui berbagai hubungan seperti nilai, pandangan, ide, pertemanan, dan hubungan keluarga.

6. Struktural

Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik memiliki kemampuan untuk memberikan dukungan atau kritik terhadap tindakan tertentu. Pentingnya efektivitas pengambilan keputusan manajemen terletak pada kemampuannya untuk menerapkan proses dan mengartikulasikannya sebagai solusi bagi masalah yang dihadapi. Efisiensi dalam hal ini terkait erat dengan tepat waktu dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut (McShane dan Von Glinow, 2005), Pengambilan keputusan adalah proses dimana beberapa opsi alternatif dipertimbangkan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Proses ini terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah dan peluang.
2. Tentukan proses pengambilan keputusan terbaik.
3. Kembangkan solusi alternatif yang beragam.

4. Pilih alternatif terbaik.
5. Implementasikan alternatif yang dipilih.
6. Evaluasi hasil keputusan yang diambil.

Menurut (Suparno, 2018), ada beberapa model perilaku dalam pengambilan keputusan yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Model Rasionalitas

Model Rasionalitas adalah pendekatan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan hubungan logis antara keputusan yang diambil dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, terdapat beberapa asumsi yang meliputi:

- Pengambilan keputusan akan sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan rasional yang sesuai dengan rencana dan tujuan.
- Pilihan alternatif bisa dipilih karena adanya sistem pilihan yang komprehensif dan konsisten.
- Memiliki pemahaman menyeluruh terhadap semua alternatif yang mungkin.
- Kompleksitas perhitungan tidak dibatasi dalam menentukan pilihan terbaik di antara alternatif yang ada. Kalkulasi dapat dilakukan tanpa rasa misterius atau membuat bawahan merasa takut.

b. Model Sosial Manusia

Jika digabungkan, insting, perasaan, dan emosi, yang dipengaruhi oleh sikap terhadap keinginan yang tidak disadari, dapat menyebabkan keputusan diambil secara tidak efektif, hal itu mungkin disebabkan oleh ketidakrasionalan dalam pengambilan keputusan oleh seorang manajer, yang mungkin dipicu oleh tekanan dan pengaruh sosial.

Menurut (Suparno, 2018), Berikut adalah jenis gaya pengambilan keputusan:

- Gaya Direktif: Keputusan diambil dengan memberikan arahan atau instruksi.
- Gaya Analitik: Keputusan dibuat setelah menganalisis fakta-fakta yang ada.
- Gaya Konseptual: Keputusan diambil dengan mempertimbangkan konsep-konsep yang relevan.
- Gaya Perilaku: Keputusan didasarkan pada analisis perilaku bawahan atau rekan kerja.

Menurut Thohiron (2008) Dimensi pengambilan keputusan mencakup hal-hal berikut:

1. Identifikasi Masalah: Pemimpin diharapkan mampu mengidentifikasi masalah yang muncul di dalam organisasi.
2. Pengumpulan Data dan Analisis: Manajer perlu memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi guna membantu dalam menyelesaikan masalah.
3. Pertimbangan Politik: Jika masalahnya terperinci dan terstruktur dengan baik, solusi yang mempertimbangkan faktor politik harus dipertimbangkan.
4. Pemilihan Opsi Terbaik: Berdasarkan evaluasi dan rekomendasi yang cermat, opsi terbaik untuk menyelesaikan masalah harus dipilih.
5. Implementasi Keputusan: Manajer harus mampu menangani pengaruh baik dan buruk yang mungkin terjadi selama pelaksanaan keputusan.

6. Monitoring dan Evaluasi Implementasi: Setelah keputusan diambil, manajer harus dapat mengevaluasi dampak dari keputusan yang telah diimplementasikan.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang bertindak untuk mempengaruhi tindakan atau perilaku orang lain, terutama bawahan (Miftah, 2010). Seorang pemimpin adalah individu yang mempunyai visi tunggal dan bertindak bersama dengan rekan tim atau organisasinya. Kepemimpinan melibatkan cara atau gaya tertentu yang digunakan oleh anggota kelompok. Peran kepemimpinan melibatkan dinamika yang menggerakkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang menginspirasi, membimbing, dan mendorong orang lain untuk bergerak menuju pencapaian tujuan yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Dari analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengatur, membimbing, dan mendorong bawahannya secara khusus, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut (Kartono, 2008), Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi individu agar bersedia berkerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardo (2006), Kepemimpinan melibatkan interaksi antara seorang pemimpin dan pengikutnya dengan tujuan mencapai tujuan dalam kelompok, organisasi, atau masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah sifat yang diharapkan dari seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok sehingga mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dan tidak ada gaya kepemimpinan yang secara mutlak lebih baik atau lebih buruk daripada yang lain. Gaya kepemimpinan sering diklasifikasikan berdasarkan tugas yang dianggap harus dilakukan oleh pemimpin, tanggung jawab yang diharapkan dari bawahannya, dan berbagai faktor lainnya.

Menurut (Kartono, 2008) Konsep Syarat-syarat kepemimpinan selalu terkait dengan tiga aspek krusial, yaitu: (1) Pemimpinan yang utama adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi bawahannya agar bertindak, (2) Kewibawaan merupakan kelebihan atau keunggulan yang memungkinkan seseorang mengontrol orang lain sehingga mereka siap dan patuh pada pemimpin dan bersedia melaksanakan tindakan-tindakan tertentu, (3) Kemampuan mencakup semua daya, keterampilan, dan kekuatan, baik dalam hal teknis maupun sosial, dianggap lebih unggul dibandingkan dengan keahlian anggota lainnya.

Gaya kepemimpinan manajemen adalah metode yang digunakan oleh pemimpin untuk memberikan panduan kepada bawahannya dengan maksud mempengaruhi mereka dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2007), beberapa gaya kepemimpinan meliputi :

1. Kepemimpinan otoriter adalah ketika mayoritas kekuasaan atau otoritas tetap terpusat pada pemimpin, yang menerapkan sistem sentralisasi kekuasaan. Pemimpinlah yang menetapkan keputusan dan kebijakan tanpa mengikutsertakan bawahan dalam memberikan masukan, motivasi, atau faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif terjadi saat pemimpin menggunakan pendekatan persuasif, menciptakan kolaborasi yang harmonis, membangun loyalitas, serta melibatkan partisipasi bawahan adalah ciri dari kepemimpinan yang partisipatif. Pemimpin memotivasi bawahannya agar merasa memiliki kontribusi dalam perusahaan.
3. Kepemimpinan delegatif terjadi saat pemimpin memberikan wewenang sepenuhnya kepada bawahannya. Dalam hal ini, bawahan memiliki kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Pemimpin tidak campur tangan atau mengawasi cara bawahannya melakukan tugas mereka, karena tanggung jawab tersebut sepenuhnya dipegang oleh bawahan.

Banyak penelitian sebelumnya telah menginvestigasi berbagai gaya kepemimpinan, di antaranya termasuk (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016)

Kepribadian

Menurut Feist (2010) dalam Humaira dan Sagoro (2018) Kepribadian merujuk pada atribut yang khas dan stabil yang memberikan konsistensi dan keunikannya pada perilaku individu. Sedangkan menurut Erich Fromm dalam Humaira dan Sagoro (2018) Kepribadian adalah gabungan semua karakteristik psikologis yang bisa diturunkan atau diwarisi, membuat individu memiliki ciri khas atau berbeda dari yang lain.

Menurut Gibson (1996) dalam Humaira dan Sagoro (2018) Kepribadian adalah rangkaian sifat dan kecenderungan yang konsisten, yang mencerminkan pola perilaku yang konsisten dan unik bagi setiap individu. Sedangkan menurut Allport dalam Gibson (1996) adalah Organisasi yang dinamis melibatkan interaksi yang rumit antara sistem psikofisik yang mempengaruhi adaptasi yang unik terhadap lingkungan. Kepribadian dapat diartikan sebagai totalitas dari beragam respons dan interaksi individu dengan orang lain. Wood (2000) mendeskripsikan Kepribadian adalah keseluruhan dari karakteristik individu yang mencerminkan sifat dasarnya secara menyeluruh.

Kepribadian merupakan karakteristik intrinsik seseorang yang dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Saat memilih karier, seseorang cenderung memilih pekerjaan berdasarkan kepribadiannya, termasuk jika memilih menjadi wirausaha. Secara umum, seorang pengusaha memiliki karakter yang fokus pada pencapaian tujuan dan hasil, percaya diri, mampu mengelola risiko, memiliki jiwa kepemimpinan, dan berfokus pada masa depan. Oleh karena itu, indikator yang digunakan untuk menilai aspek ini mencakup keyakinan diri, kemauan untuk mengambil risiko, kemampuan kepemimpinan, dan fokus pada masa depan.

Menurut (Robbins, 2009), kepribadian merujuk pada keseluruhan cara individu merespons dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut (Schermerhorn et al, 2011) kepribadian mencakup pola unik dari perilaku, pemikiran, dan emosi yang ditampilkan oleh individu, menunjukkan perbedaan yang relatif stabil antara satu individu dengan individu lainnya.

Menurut (Colquit, Lepine dan Wesson, 2011), Kepribadian merujuk pada pola karakteristik individu dalam cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak, yang mencerminkan struktur dan kecenderungan individu.

Ada lima dimensi utama kepribadian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Agreeableness menunjukkan karakter yang hangat, kemurahan hati, kerjasama, empati, kebaikan hati, dan kesopanan.
2. Extraversion mengacu pada individu yang ekstrovert, ramah, bersemangat, tegas, berani, dan memiliki dominasi yang kuat, berlawanan Introvert cenderung memiliki sifat yang lebih pemalu dan suka menyendiri.
3. Neuroticism menggambarkan Individu tersebut cenderung merasa cemas, sedih, sensitif secara emosional, merasa tidak nyaman, dan rentan terhadap perasaan cemburu.
4. Emotional stability mengacu pada individu yang dapat diandalkan, bekerja dengan tekun, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab.
5. Openness merujuk pada individu yang terbuka, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki imajinasi tinggi, kreatif, halus dan bersikap moderat.

Komunikasi

Komunikasi memegang peran penting dalam dinamika sebuah tim, dan menjadi fokus utama fenomena dalam tim dengan segala teori yang terkandung di dalamnya. Komunikasi memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahankan tujuan tim ketika terjadi perubahan dalam interaksi tim (Mahmudah, 2015) kemampuan berkomunikasi merupakan faktor kunci bagi seorang pemimpin untuk berhasil dalam menjalankan perannya dengan efektif. Meskipun keputusan akhir berada pada wewenang pemimpin, komunikasi yang efektif sangat berperan dalam mempermudah implementasi keputusan tersebut. (Mahmudah, 2015)

Menurut Robbins dan Judge (2008:7), Komunikasi dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga dimensi. 1) dimensi vertikal, yang mencakup komunikasi dari atas ke bawah, ditandai dengan perintah, prosedur, teguran, dan pujian dari manajemen ke bawahan, serta proposal dan laporan kerja dari bawahan ke manajemen. 2) dimensi horizontal, yang melibatkan pertukaran informasi, koordinasi tugas di antara departemen yang sama, dan pertemuan antar rekan kerja selevel. 3) dimensi diagonal, yang melibatkan pertukaran informasi yang cepat, keterkaitan antar departemen, serta koordinasi dengan unit lain dalam organisasi (Komunikasi et al., 2022).

Dalam upaya untuk memastikan terciptanya komunikasi yang efektif, terdapat beberapa prinsip yang mengatur agar proses komunikasi berlangsung lancar dan pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah oleh penerima. Salah satunya adalah Hukum Komunikasi REACH, yang mencakup:

1. Respect: Prinsip utama dalam meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang efektif adalah memperlakukan setiap individu yang menjadi tujuan pesan dengan rasa hormat yang sesuai.
2. Empathy: Empati adalah kapasitas kita untuk merasakan dan memahami situasi atau kondisi yang dialami oleh orang lain. Sebelum meminta orang lain untuk

memahami atau mendengarkan kita, penting untuk kita berusaha mendengarkan dan memahami mereka terlebih dahulu.

3. Audible: Arti dari "audible" termasuk kemampuan pesan untuk didengar atau dimengerti dengan jelas. Jika empati berarti kita harus mendengarkan atau menanggapi umpan balik dengan baik, "audible" dalam konteks ini berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.
4. Clarity: Selain pentingnya pesan yang dipahami dengan baik, prinsip keempat yang terkait adalah perlunya pesan yang jelas untuk menghindari adanya beragam interpretasi atau penafsiran yang berbeda-beda.
5. Humble: Prinsip kelima dalam memperkuat komunikasi yang efektif adalah mengusung sikap rendah hati. Ini berkaitan erat dengan prinsip pertama untuk menghargai orang lain, yang sering kali berasal dari sikap rendah hati yang dimiliki oleh individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan (library research). Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan analisis dan pengorganisasian sumber informasi dari artikel, buku, dan penelitian terdahulu yang terkait dengan penerapan manajemen strategis dalam konteks pendidikan. Selanjutnya, informasi tersebut disusun dan dinilai untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen strategis dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. (Danandjaja, 2014; Sari & Asmendri, 2020; Zed, 2014).

Dalam melakukan penelitian kualitatif, sangat penting untuk mempelajari teori dan hubungan antara variabel dari berbagai sumber, baik itu melalui pencarian offline di perpustakaan maupun menggunakan platform daring seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya. Kajian pustaka harus dilakukan dengan memperhatikan asumsi-asumsi metodologis dan cenderung bersifat induktif agar tidak mempengaruhi arah pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penelitian kualitatif sering dilakukan karena sifatnya yang eksploratif, memungkinkan peneliti untuk menjelajahi konsep atau fenomena secara mendalam (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menjaga serta membangun hubungan, memperoleh serta memberikan informasi, mengambil keputusan, serta mempengaruhi individu lainnya. Sedangkan Penelitian lain juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam beberapa penelitian, gaya kepemimpinan ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif, khususnya, ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kinerja pegawai.

Pemimpin yang efektif seringkali menggunakan berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan kebutuhan spesifik dari tim atau proyek tertentu. Kunci keberhasilan adalah memahami konteks di mana keputusan dibuat dan menggunakan gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengaruh kepribadian terhadap proses pengambilan keputusan

Kepribadian memiliki dampak positif langsung terhadap proses pengambilan keputusan. Kepribadian yang kokoh atau akurat cenderung menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih efektif atau lebih tepat.

Dalam beberapa penelitian, kepribadian ditemukan Mempunyai dampak yang positif dan penting terhadap proses pengambilan keputusan. Kepribadian yang kuat/akurat ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan komitmen organisasi. Beberapa contoh pengaruhnya:

1. **Tingkat Kepemimpinan:** Orang yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung lebih percaya diri dan berani dalam mengambil keputusan, sementara mereka yang lebih introvert mungkin cenderung mempertimbangkan lebih banyak sudut pandang sebelum membuat keputusan.
2. **Ketahanan Terhadap Risiko:** Individu dengan kepribadian yang cenderung mencari sensasi dan berani mengambil risiko mungkin lebih condong untuk mengambil keputusan yang berisiko, sementara individu yang lebih konservatif atau hati-hati dalam alam mereka mungkin lebih memilih untuk menghindari risiko.
3. **Kemampuan untuk Menangani Stres:** Orang yang memiliki tingkat stres yang rendah mungkin lebih mampu membuat keputusan yang rasional dan terukur, sementara mereka yang mudah stres mungkin cenderung membuat keputusan impulsif atau terburu-buru.
4. **Tipe Kepribadian:** Tipe kepribadian yang berbeda, seperti yang diidentifikasi dalam model MBTI misalnya, dapat memengaruhi bagaimana seseorang memproses informasi dan mempertimbangkan faktor-faktor yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Misalnya, seseorang dengan tipe kepribadian "Perencana" (INTJ) mungkin cenderung mempertimbangkan fakta dan logika secara lebih mendalam sebelum membuat keputusan, sementara seseorang dengan tipe "Pelaksana" (ESTP) mungkin lebih cenderung mengandalkan pengalaman langsung dan intuisi mereka.
5. **Kemampuan untuk Beradaptasi:** Individu yang fleksibel dan dapat beradaptasi mungkin lebih mampu mengubah keputusan mereka sesuai dengan perubahan situasi atau informasi baru, sementara individu yang lebih kaku mungkin lebih sulit untuk melakukannya.

Penting untuk diingat bahwa kepribadian seseorang Hanya merupakan salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi proses pengambilan Keputusan, dan pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks spesifik dan faktor-faktor lainnya. Seiring dengan itu, kesadaran akan kepribadian dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi pengambilan keputusan dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih efektif dalam membuat keputusan yang tepat.

Pengaruh komunikasi terhadap proses pengambilan keputusan

Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pengambilan keputusan. Komunikasi efektif dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja pegawai. beberapa cara di mana komunikasi dapat memengaruhi proses ini:

1. **Pemahaman Informasi:** Komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami informasi yang relevan dengan baik. Ini termasuk memastikan bahwa semua data, fakta, dan pandangan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan tersedia dan dipahami dengan baik oleh semua anggota tim atau pihak yang berkepentingan.
2. **Kolaborasi:** Komunikasi yang baik memfasilitasi kolaborasi di antara anggota tim atau pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan mereka untuk berbagi ide, pengalaman, dan perspektif mereka, yang dapat memperkaya pemikiran dan memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan berbagai sudut pandang.
3. **Pemecahan Masalah:** Komunikasi yang efektif membantu dalam pemecahan masalah dengan mengidentifikasi masalah yang dihadapi, menganalisis opsi yang tersedia, dan mengevaluasi konsekuensi dari masing-masing opsi tersebut. Diskusi terbuka dan jujur memungkinkan untuk mengatasi perbedaan pendapat dan mencapai konsensus.
4. **Pengambilan Keputusan yang Tepat Waktu:** Komunikasi yang lancar memastikan bahwa informasi disampaikan dengan tepat waktu, yang memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan efektif. Keterlambatan atau kekurangan dalam komunikasi dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan menyebabkan penundaan yang tidak diinginkan.
5. **Mengelola Konflik:** Komunikasi yang baik juga membantu dalam mengelola konflik yang mungkin timbul selama proses pengambilan keputusan. Dengan membuka saluran komunikasi yang efektif, konflik dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cara yang konstruktif, tanpa mengganggu proses pengambilan keputusan itu sendiri.
6. **Pelaksanaan dan Evaluasi:** Setelah keputusan dibuat, komunikasi yang efektif tetap penting untuk memastikan bahwa keputusan tersebut dipahami dan diterapkan dengan baik oleh semua pihak yang terlibat. Selain itu, komunikasi juga diperlukan untuk mengevaluasi hasil dari keputusan tersebut dan, jika diperlukan, melakukan penyesuaian atau perubahan.

Dengan demikian, komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang efektif, tetapi juga merupakan elemen kunci dalam keseluruhan siklus pengambilan keputusan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berikut adalah analisis mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, kepribadian, dan komunikasi mempengaruhi proses pengambilan Keputusan:

1. **Gaya Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan, terutama gaya partisipatif, memiliki pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan dengan meningkatkan kualitas keputusan dan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif menggunakan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan situasional untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. **Kepribadian:** Kepribadian seseorang memiliki pengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan. Kepribadian yang tangguh dan akurat dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan komitmen organisasi. Berbagai faktor kepribadian, seperti tingkat kepemimpinan, ketahanan terhadap risiko, kemampuan menangani stres, tipe kepribadian, dan kemampuan beradaptasi, memainkan peran dalam bagaimana seseorang memproses informasi dan mempertimbangkan faktor-faktor dalam pengambilan keputusan.
3. **Komunikasi:** Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pengambilan keputusan dengan meningkatkan pemahaman informasi, kolaborasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan yang tepat waktu, pengelolaan konflik, pelaksanaan, dan evaluasi. Komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang efektif tetapi juga menjadi elemen kunci dalam keseluruhan siklus pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan memperhatikan pengaruh dari ketiga faktor ini, organisasi dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Bhudianto, W. (2015). Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Transformasi*, 1(27).
- Ferliandre, A., & Anggraini, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Strategi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 13-22.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Kuntadi, H. (2004). Gaya pengambilan keputusan ditinjau dari tipe kepribadian (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kurniasari, E. (2012). Pengambilan Gaya Keputusan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(1), 60-80.
- Putri, D. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Manajemen Keuangan Pelaku UMKM. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(4), 62-73.
- Sari, F. (2018). Metode dalam pengambilan keputusan. Deepublish.
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan

Keputusan Manajerial). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(6), 975-989.