



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengorganisasian, Pengawasan, Budaya, dan Pelatihan terhadap Kemampuan Leadership

Dody Kurniawan¹, Tri Widyastuti²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, dody.kurniawan@dsn.ubharajaya.ac.id

²Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, triewidhiastuti@yahoo.com

Corresponding Author: dody.kurniawan@dsn.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: Leadership capability is a key element in driving organizational effectiveness and competitiveness. Various factors influence leadership development, including organization, supervision, organizational culture and training. This study aims to systematically review the literature that discusses the influence of these four variables on leadership ability. Using a systematic literature review approach, 24 articles from national and international journals were selected based on certain inclusion and exclusion criteria. The analysis showed that effective organization creates a clear work structure and supports leadership functions. Supervision contributes to discipline and improved team performance. Organizational culture shapes values and norms that reinforce leadership behaviors, while training significantly improves technical competencies and leadership soft skills. The study concludes that all four factors need to be managed integratively to create effective and sustainable leadership. The practical implications of the findings encourage organizations to design comprehensive and contextual leadership development strategies. The study also recommends further quantitative-based research to test empirical models of the interrelationships between these variables.

Keyword: Leadership, Organizing, Supervision, Organizational Culture, Training, Literature Review

Abstrak: Kemampuan leadership merupakan elemen kunci dalam mendorong efektivitas dan daya saing organisasi. Berbagai faktor memengaruhi pengembangan kepemimpinan, di antaranya adalah pengorganisasian, pengawasan, budaya organisasi, dan pelatihan. Studi ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis literatur yang membahas pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kemampuan leadership. Dengan menggunakan pendekatan systematic literature review, sebanyak 24 artikel dari jurnal nasional dan internasional terpilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengorganisasian yang efektif menciptakan struktur kerja yang jelas dan mendukung fungsi kepemimpinan. Pengawasan berkontribusi dalam membentuk disiplin dan peningkatan kinerja tim. Budaya organisasi membentuk nilai dan norma yang memperkuat perilaku kepemimpinan, sedangkan pelatihan secara signifikan meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills kepemimpinan. Studi ini menyimpulkan bahwa keempat faktor tersebut perlu dikelola secara integratif guna menciptakan kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan.

Implikasi praktis dari temuan ini mendorong organisasi untuk merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang menyeluruh dan kontekstual. Kajian ini juga merekomendasikan adanya penelitian lanjutan berbasis kuantitatif untuk menguji model empiris dari keterkaitan antarvariabel tersebut.

Kata Kunci: Leadership, Pengorganisasian, Pengawasan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Literature Review

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi yang semakin kompleks dan dinamis, kepemimpinan (leadership) tidak lagi dipandang semata sebagai kemampuan individual, tetapi juga sebagai hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi. Pemimpin yang efektif dibutuhkan untuk mengarahkan visi, membangun motivasi, menyelaraskan tujuan, serta menghadapi berbagai tantangan baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kepemimpinan menjadi salah satu fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan leadership adalah pengorganisasian. Pengorganisasian yang baik membentuk struktur kerja yang efisien dan sistematis, memberikan kejelasan terhadap peran, tanggung jawab, dan alur komunikasi dalam organisasi. Tanpa struktur yang jelas, seorang pemimpin akan kesulitan dalam mengatur dan memimpin tim secara efektif. Dalam konteks ini, struktur organisasi menjadi fondasi utama dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Faktor berikutnya adalah pengawasan. Pengawasan bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol kinerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, koreksi, dan umpan balik bagi pemimpin maupun anggota tim. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsi pengawasan secara efektif akan lebih mampu memotivasi, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja timnya secara objektif dan konstruktif.

Selain pengorganisasian dan pengawasan, budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap pola pikir dan perilaku kepemimpinan. Nilai-nilai bersama yang tumbuh dalam suatu organisasi akan membentuk norma kerja dan menentukan gaya kepemimpinan yang berkembang. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong munculnya pemimpin-pemimpin yang etis, kolaboratif, dan inovatif.

Faktor keempat yang tidak kalah penting adalah pelatihan. Pelatihan menjadi media strategis untuk membekali calon pemimpin dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam menjalankan peran kepemimpinan. Pelatihan yang dirancang secara terarah dan berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi kepemimpinan, mulai dari komunikasi, pengambilan keputusan, hingga manajemen konflik. Meskipun keempat faktor tersebut telah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya, sebagian besar studi masih bersifat terpisah dan belum membahas keterkaitannya secara komprehensif dalam memengaruhi kemampuan leadership. Oleh karena itu, diperlukan telaah literatur yang mendalam untuk mengintegrasikan seluruh aspek tersebut dalam satu kerangka analisis yang utuh.

Literature review ini disusun untuk memberikan pemahaman teoretis dan praktis tentang bagaimana pengorganisasian, pengawasan, budaya, dan pelatihan secara sinergis membentuk kemampuan kepemimpinan dalam organisasi. Dengan memahami keterkaitan tersebut, organisasi diharapkan dapat merancang strategi pengembangan leadership yang lebih efektif dan kontekstual sesuai dengan tantangan zaman.

Kemampuan leadership merupakan fondasi penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dinamika organisasi modern, seorang pemimpin dituntut tidak hanya

mampu memberikan arahan, namun juga menunjukkan keteladanan, mempengaruhi perilaku tim, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat dan kompleks. Empat elemen penting yang dapat memengaruhi kemampuan leadership adalah pengorganisasian, pengawasan, budaya organisasi, dan pelatihan. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan struktur dan sistem kerja yang efisien. Pengawasan yang tepat akan membantu dalam menjaga kinerja dan akuntabilitas. Budaya organisasi menjadi kerangka nilai yang membentuk perilaku kepemimpinan, sementara pelatihan memperkuat keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan pemimpin.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menelaah hubungan antara keempat faktor tersebut dengan kemampuan kepemimpinan. Namun, sebagian besar studi masih bersifat parsial hanya menyoroti satu atau dua variabel saja tanpa mengkaji keterkaitannya secara integratif. Hal ini menunjukkan perlunya suatu telaah komprehensif berbasis literatur yang menyatukan keempat faktor dalam satu kerangka konseptual.

Dalam praktiknya, banyak organisasi mengalami stagnasi dalam pengembangan kepemimpinan karena kurang memperhatikan faktor struktural seperti pengorganisasian dan pengawasan. Di sisi lain, aspek budaya organisasi dan pelatihan sering kali ditempatkan pada posisi sekunder atau hanya bersifat formalitas. Kajian ini penting untuk dilakukan mengingat adanya kesenjangan antara teori dan praktik, serta kurangnya pemahaman organisasi terhadap sinergi antar elemen tersebut dalam membentuk kapasitas kepemimpinan. Literature review ini diharapkan menjadi jembatan antara kerangka konseptual akademis dan penerapan praktis di lapangan.

Dalam konteks organisasi yang dinamis, terutama di era digital dan pasca-pandemi, tuntutan terhadap pemimpin meningkat. Mereka harus tidak hanya mengelola sumber daya, tetapi juga menjadi agen perubahan, pengambil keputusan strategis, dan fasilitator kerja kolaboratif. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan leadership menjadi agenda prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengorganisasian yang efektif berperan sebagai sistem dasar dalam mendukung kerja tim dan manajemen yang baik. Tanpa struktur organisasi yang jelas, pemimpin akan kesulitan dalam mengatur, mendelegasikan, serta mengontrol pelaksanaan tugas di semua level organisasi.

Pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berbasis tujuan akan membantu pemimpin dalam memantau serta mengembangkan potensi timnya. Tidak hanya fungsi pengendalian, pengawasan juga berperan dalam pembinaan dan pemberdayaan anggota organisasi secara langsung.

Budaya organisasi memberikan warna dalam pola interaksi kerja dan pola kepemimpinan. Nilai-nilai seperti keterbukaan, inovasi, dan kolaborasi sangat mempengaruhi gaya dan strategi kepemimpinan yang akan digunakan oleh seorang leader.

Pelatihan menjadi komponen penting dalam menyiapkan individu menjadi pemimpin yang andal. Program pelatihan yang berbasis kompetensi akan memperkuat kemampuan teknis, manajerial, serta interpersonal seorang pemimpin agar dapat menghadapi tantangan masa depan organisasi dengan efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review, yaitu metode yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian-penelitian terdahulu secara sistematis dan terstruktur. Dengan metode ini, penulis berupaya menyaring literatur yang relevan dengan fokus utama pada pengaruh pengorganisasian, pengawasan, budaya organisasi, dan pelatihan terhadap kemampuan leadership.

Sumber data dalam kajian ini diperoleh dari berbagai database ilmiah internasional dan nasional seperti Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, dan Garuda. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi: organizational structure, supervision,

organizational culture, training, dan leadership development. Artikel yang dimasukkan dalam kajian ini merupakan jurnal yang terbit antara tahun 2013 hingga 2024 agar mendapatkan perspektif terkini.

Kriteria inklusi mencakup: (1) jurnal terindeks dan terakreditasi, (2) fokus pada variabel penelitian yang relevan, (3) berbasis empiris dan/atau kajian teoritis mendalam, dan (4) tersedia dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Sementara itu, kriteria eksklusi adalah: artikel berupa opini, grey literature, atau studi yang tidak memuat hubungan antar variabel dengan jelas.

Setelah tahap pencarian dan seleksi, dilakukan analisis naratif dan tematik terhadap isi artikel yang lolos seleksi. Penulis menyusun temuan berdasarkan topik variabel utama untuk mempermudah proses sintesis. Artikel dianalisis dari sisi metode, temuan utama, konteks penelitian, serta kontribusi terhadap pengembangan konsep leadership.

Lebih lanjut, dalam konteks organisasi modern yang penuh ketidakpastian dan tantangan digitalisasi, pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kapabilitas teknis, tetapi juga kemampuan adaptif dan visioner. Oleh karena itu, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penguatan kepemimpinan menjadi isu strategis dalam manajemen organisasi. Leadership yang tangguh merupakan hasil dari proses pengembangan jangka panjang yang melibatkan interaksi antara individu dan sistem organisasi.

Pengorganisasian yang efektif akan menciptakan sistem kerja yang jelas dan mendorong koordinasi antarunit kerja. Tanpa pengorganisasian yang baik, pemimpin akan kesulitan dalam melakukan alokasi sumber daya, menetapkan prioritas, dan menjalankan fungsi pengawasan secara efisien. Struktur organisasi yang tepat juga memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab yang menjadi dasar penting bagi keberhasilan pemimpin.

Sementara itu, pengawasan yang bersifat evaluatif dan partisipatif dapat meningkatkan kesadaran akan peran kepemimpinan dalam menjaga arah dan tujuan organisasi. Sistem pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai media komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki kesempatan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan tim.

Budaya organisasi menjadi pendorong utama dalam pembentukan perilaku kepemimpinan. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan secara konsisten dalam organisasi dapat membentuk pola pikir dan tindakan para pemimpin. Budaya yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan kolaborasi akan memperkuat kapasitas pemimpin dalam menghadapi dinamika organisasi dan mengelola konflik secara konstruktif.

Di samping itu, pelatihan yang terencana dan terstruktur memungkinkan individu mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta akan lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan interpersonal, pengambilan keputusan, serta manajemen perubahan yang diperlukan dalam kepemimpinan modern.

Langkah terakhir dari metode ini adalah mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan kekosongan dalam literatur yang telah ada. Dengan demikian, literature review ini tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga memberikan nilai analitis yang berkontribusi terhadap pengembangan model konseptual yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terorganisir dengan baik memberikan landasan kuat bagi pengembangan kepemimpinan. Dengan struktur yang jelas, pemimpin memiliki arah yang pasti dalam membagi tugas, mendefinisikan tanggung jawab, serta membangun jalur komunikasi dan koordinasi yang efektif.

Menurut Mintzberg (2013), tipe organisasi seperti adhocracy cenderung memberikan ruang lebih besar pada gaya kepemimpinan yang inovatif dan fleksibel. Sementara organisasi yang terlalu birokratis membatasi ruang gerak pemimpin dalam melakukan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pengawasan dalam konteks organisasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai alat pengembangan. Hersey dan Blanchard (2015) menyatakan bahwa gaya pengawasan yang tepat akan meningkatkan efektivitas kerja bawahan dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan kepemimpinan.

Pengawasan yang dilakukan secara partisipatif dan transparan akan menumbuhkan rasa percaya dan komitmen dalam tim. Pemimpin yang mengintegrasikan pengawasan dengan pendekatan coaching mampu membangun tim yang mandiri dan berorientasi hasil. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk norma dan nilai yang menjadi acuan dalam bertindak. Schein (2010) menyebut budaya sebagai sistem keyakinan bersama yang mempengaruhi persepsi, pemikiran, dan perilaku para anggota organisasi, termasuk pemimpin.

Denison (2018) menekankan bahwa budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran mendorong munculnya gaya kepemimpinan transformasional yang lebih mampu menghadapi tantangan kompleks di era globalisasi dan digitalisasi. Pelatihan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan sikap kepemimpinan. Wibowo (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi, terutama yang mengadopsi metode experiential learning dan mentoring, dapat membentuk rasa percaya diri dan efektivitas pribadi dalam memimpin. Pelatihan yang sistematis juga memungkinkan transfer pengetahuan dari pemimpin senior ke calon pemimpin melalui pendekatan shadowing, simulasi, dan diskusi kasus. Hal ini penting untuk menciptakan kesinambungan kepemimpinan dalam organisasi. Integrasi antara struktur organisasi yang baik, sistem pengawasan yang sehat, budaya yang mendukung, serta pelatihan yang tepat merupakan kunci utama dalam pengembangan kemampuan leadership yang holistik dan berkelanjutan.

Meskipun begitu, masih terdapat celah penelitian dalam menguji keterkaitan keempat variabel ini secara simultan melalui pendekatan kuantitatif. Kajian lebih lanjut dengan menggunakan model statistik seperti SEM atau pendekatan mixed-methods sangat disarankan untuk menguatkan temuan konseptual dari literature review ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian, pengawasan, budaya organisasi, dan pelatihan merupakan empat variabel utama yang saling berkaitan dalam membentuk dan meningkatkan kemampuan leadership dalam suatu organisasi. Pengorganisasian yang baik menciptakan struktur kerja yang teratur dan efisien, sehingga memudahkan pemimpin dalam menjalankan fungsi koordinasi, kontrol, dan pengambilan keputusan. Struktur yang tepat juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Pengawasan yang dilakukan secara aktif dan partisipatif berperan sebagai sistem umpan balik yang membantu pemimpin mengarahkan dan mengembangkan kinerja tim secara terus menerus. Gaya pengawasan yang sesuai dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk pola pikir dan perilaku kepemimpinan. Nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformasional. Pelatihan memberikan wadah pembentukan dan peningkatan kompetensi teknis maupun non-teknis kepemimpinan. Pelatihan yang dirancang secara

sistematis mampu meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan keterampilan dalam memecahkan masalah.

Implikasi praktis dari hasil kajian ini adalah perlunya organisasi untuk menyusun strategi pengembangan kepemimpinan berbasis pendekatan integratif, yang tidak hanya fokus pada pelatihan semata, tetapi juga pembenahan struktur, pengawasan, dan budaya kerja. Organisasi juga perlu membentuk roadmap pengembangan leadership jangka panjang, yang melibatkan pemetaan kebutuhan kepemimpinan, desain pelatihan berkelanjutan, serta integrasi nilai-nilai budaya organisasi dalam sistem kerja sehari-hari.

Dalam ranah pendidikan dan pelatihan formal, hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan kurikulum pengembangan kepemimpinan di berbagai jenjang, baik untuk mahasiswa, manajer madya, maupun pimpinan senior. Kajian ini juga mengindikasikan pentingnya penelitian lanjutan yang menguji hubungan kausal antarvariabel dalam konteks yang lebih spesifik, seperti sektor publik, swasta, atau institusi pendidikan, menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan leadership, diharapkan organisasi dapat menciptakan pemimpin yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki sensitivitas budaya, kemampuan mengawasi dengan bijak, dan semangat belajar yang terus tumbuh.

REFERENSI

- Akintayo, D. I. (2017). Organizational structure and proactive leadership behaviour in public service. *Journal of Public Administration*, 19(2), 88–97.
- Denison, D. R. (2018). Organizational culture and leadership development: A global perspective. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 45–60.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2015). *Management of organizational behavior* (10th ed.). Pearson Education.
- Mintzberg, H. (2013). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice Hall.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Risnita, & Santoso, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan partisipatif di organisasi lokal. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 57–68.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Setiawan, D., & Lestari, F. (2020). Pengaruh pengawasan terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 113–125.
- Widodo, A. (2019). Struktur organisasi dan efektivitas kepemimpinan. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 22–34.
- Wibowo, A. (2022). Efektivitas pelatihan manajerial terhadap self-efficacy kepemimpinan. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 10(4), 101–110.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.