



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 10406-10417

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kajian Sikap Egois terhadap Pengembangan Kepemimpinan Bisnis

Albert^{1✉}, Bonnarty Steven Silalahi², Casslyn Chandriani³, Clarecia Aurelia⁴,
Zackrey Collins Willim⁵

Universitas Pelita Harapan Kampus Medan

Email: 03011220043@student.uph.edu^{1✉}

Abstrak

Artikel ini mengeksplorasi sikap egois dalam konteks kepemimpinan bisnis. Kepemimpinan, sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, dan aksi individu lain, dapat dihambat oleh sikap egois. "Egois" merujuk pada tendensi seseorang untuk mengutamakan kepentingan pribadi di atas orang lain. Sikap ini mendominasi dalam kepemimpinan otoriter dan menjadi penyebab umum masalah dalam struktur kepemimpinan global. Dalam konteks bisnis, kepemimpinan yang egois menciptakan suasana kerja yang kurang melibatkan karyawan, tingginya turnover karyawan, serta minimnya kolaborasi. Ini mengikis kepercayaan dalam organisasi, membatasi inovasi, adaptabilitas, dan pembelajaran. Mengeliminasi sikap egois dalam kepemimpinan adalah proses berkelanjutan yang memerlukan refleksi diri, pertumbuhan pribadi, dan komitmen pada perubahan positif. Penghapusan sikap egois dalam kepemimpinan bisnis dapat mendorong transisi menuju kepemimpinan ideal.

Kata Kunci: *Bisnis, Egois, Kepemimpinan*

Abstract

This scholarly article explores the concept of egotism within the framework of business leadership. Leadership, understood as a process of influencing the thoughts, feelings, and actions of others, can be hindered by egocentric attitudes. The term "egotism" refers to an individual's tendency to prioritize personal interests above others. This attitude is predominant in authoritarian leadership and a common causative factor of leadership-related issues worldwide. Within a business context, egotistic leadership creates a work environment marked by low employee engagement, high employee turnover, and a lack of collaboration. This erodes trust within the organization, curtails innovation, adaptability, and learning. The eradication of egotism in leadership is a continuous process requiring self-reflection, personal growth, and a commitment to positive change. The elimination of egotism within business leadership can catalyze the transition towards ideal leadership.

Keywords: *Business, Egotistic, Leadership.*

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah label yang diberikan kepada individu yang memiliki visi dan dengan berani mengejar visi tersebut sedemikian rupa sehingga selaras dengan jiwa. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh, mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang lain, menghasilkan perubahan dalam diri mereka yang mungkin tidak akan terjadi tanpa pengaruh (Burhanudin, 2021). Oleh karena itu pada akhirnya kemampuan untuk mempengaruhi dan mengenali lingkup pengaruh seseorang adalah inti utama dari kepemimpinan. Dampak dari pengaruh seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi cara organisasi untuk merespon dan bekerja. Berdasarkan pendekatan filsafat, kepemimpinan adalah keterampilan yang langka, sulit ditemukan pada manusia, pemimpin dilahirkan, bukan dibuat, pemimpin harus karismatik, kepemimpinan adalah pangkat atau posisi di puncak organisasi (Siti Nur Aisah, 2020).

Sebenarnya, para sejarawan sejak awal sejarah yang tercatat, telah tertarik untuk mempelajari pola kepemimpinan dan pemerintahan di mana pun mereka ditemukan dalam komunitas dan peradaban manusia, karena disiplin kepemimpinan yang berbeda telah ada selama hampir enam puluh tahun atau lebih. Ini terkait erat dengan pertumbuhan ilmu perilaku organisasi. Sebagai disiplin subjek, studi kepemimpinan berusaha untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tentang cara terbaik untuk memimpin dan mengatur dalam kehidupan kelembagaan dan bisnis organisasi, studi kepemimpinan memposisikan dirinya sebagai ilmu dugaan tentang perilaku individu yang diinformasikan terutama oleh teori psikologis dan ekonomi (Berger et al., 2020). Studi awal berkaitan dengan eksplorasi ontologi individu dimana berbagai ciri kepribadian dan karakteristik pemimpin yang efektif dapat dibentuk dan, yang paling penting, diukur. Disiplin epistemologi yang dominan adalah positivisme dan ini merupakan warisan filosofis yang masih memegang pengaruh besar dalam kepemimpinan hingga saat ini. Teori sifat sebagian besar telah memberi jalan untuk mempelajari atribut pemimpin individu (kualitas, gaya atau keterampilan) dengan atribut konteks sosial atau organisasi

Filosofi kepemimpinan yang diterapkan secara reflektif pada disiplin studi kepemimpinan berusaha mengungkap asumsi epistemologis, ontologis, metodologis, dan etis yang tertanam dalam disiplin tersebut. Filsafat positivisme masih mendominasi dalam bahasa studi kepemimpinan, epistemologi alternatif mulai muncul dan mendapat perhatian lebih besar. Parameter penting lainnya untuk studi filosofi kepemimpinan berkaitan dengan pendekatan, mode pemahaman dan pemberlakuan yang menemukan asal-usulnya dalam komunitas dan masyarakat yang berbeda dari masyarakat barat. Untuk memperbaiki

ketidakseimbangan membutuhkan upaya bersama untuk merangkul antropologi yang lebih luas. (Aryawan, 2021)

Pertimbangan tentang peran pemimpin mengasumsikan karakternya yang signifikan, yang menonjol di antara peran-peran lain dalam bisnis. Pelaksanaan peran pemimpin diatur dengan mekanisme yang sama dengan peran sosial lainnya. Giddens (2012) dalam Siswanto (2019) mendefinisikan peran sosial sebagai perilaku yang diharapkan dari individu yang menduduki posisi sosial tertentu. Dalam masyarakat, individu memainkan banyak peran yang berbeda tergantung pada konteks aktivitas mereka. Ada banyak faktor, termasuk pendidikan, kualifikasi, pengalaman, dan karakteristik pribadi, yang memengaruhi cara pemenuhan peran. Seseorang yang memainkan peran pemimpin harus masuk ke dalam atributnya, mengadopsi berbagai karakter-karakter seorang pemimpin. Dalam kondisi saat ini, kepemimpinan dibutuhkan dari hampir semua orang di sebuah organisasi. Namun, itu tidak bisa diperoleh hanya dalam proses rekrutmen, kepemimpinan harus dikembangkan dan dibangun sepanjang kehidupan bisnis, karena kepemimpinan bukan hanya menyangkut soal status semata, tetapi lebih dari itu kepemimpinan berarti berusaha membawa suatu organisasi bisnis ke arah yang lebih baik, sehingga diperlukan karakter terbaik seorang pemimpin.

Salah satu studi pertama tentang perilaku kepemimpinan dilakukan oleh Kurt Lewin dan rekan-rekannya di University of Iowa. Dalam studi mereka, peneliti mengeksplorasi tiga jenis perilaku atau gaya pemimpin: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Dalam gaya kepemimpinan Otoriter, pemimpin membawa semua keputusan dan perintah dalam diri mereka. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas sangat kecil atau bahkan tidak ada dan perilakunya dikendalikan melalui tindakan seperti: hukuman, penghargaan dan aturan sewenang-wenang. Gaya kepemimpinan ini digunakan dalam situasi di mana hanya ada sedikit waktu untuk pengambilan keputusan kelompok atau di mana pemimpin adalah seseorang yang paling berpengetahuan dalam organisasi. Pemimpin otoriter pada umumnya sombong, bangga dan egoistik. Pemimpin yang menggunakan gaya ini tidak menghargai karyawan atas komitmennya dan memilih untuk menghukum mereka atas kesalahan; mereka lebih suka mengerjakan masalah sebagai gantinya. Hal ini menghasilkan karyawan yang diberdayakan untuk merasa lebih tertekan. Gaya demokratis berfokus pada hubungan kelompok dan kepekaan orang-orang dalam organisasi. Jenis gaya kepemimpinan ini mendorong kompetensi profesional (Siswanto, 2019; Suhaimi & Khalik, 2018). Anggota tim bertanggung jawab atas perilaku mereka. Gaya demokratis juga mendorong perilaku jaminan kualitas, karyawan berani mengungkapkan perasaan, ide dan saran. Namun, keputusan tawar-menawar tidak terpenuhi di semua aspek

operasi dalam organisasi. Para pemimpin ini pada umumnya sabar, percaya diri dan ramah. Mereka menawarkan panduan kepada anggota di dalam grup, di mana mereka menjadi bagian dan memungkinkan berbagi ide dari anggota grup lainnya. Pemimpin seperti ini mendorong anggota tim untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, meskipun mereka memiliki kata terakhir, sekaligus membuat keputusan akhir.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* ditandai dengan kurangnya kepemimpinan yang nyata, di mana setiap karyawan dapat melakukan apa yang diinginkannya. Ada pengabaian tugas pengawasan dan kurangnya bimbingan yang diberikan kepada karyawan, yang dapat menghasilkan produktivitas yang rendah, resistensi terhadap perubahan dan kualitas kerja yang rendah, karyawan tidak hanya terlibat dalam proses pengambilan keputusan, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk membuat keputusan akhir, meskipun tanggung jawab penuh berada di tangan pemimpin. Kepemimpinan seperti ini diterapkan di perusahaan yang karyawannya berpendidikan tinggi dan mereka cukup percaya diri untuk mengambil keputusan yang tepat. Mereka tahu bagaimana menangani tugas tertentu dan bagaimana menggunakan strategi untuk menyelesaikan tugas yang sama. Menurut Kurt Lewin, pendekatan demokrasi dapat menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Dia percaya bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan pemahaman tentang isu-isu yang melibatkan mereka yang harus melaksanakan keputusan dan mengumpulkan ide. Artinya dalam memutuskan bersama, pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih baik daripada pemimpin yang memutuskan sendiri. Ketika orang membuat keputusan bersama, komitmen sosial satu sama lain lebih besar dan itu menghasilkan peningkatan komitmen terhadap keputusan. (Mattayang, 2019; Siti Nur Aisah, 2020).

Variabel yang diperhitungkan oleh gaya kepemimpinan ini adalah cara pemimpin menggunakan otoritas, cara pemimpin berkomunikasi dengan karyawan, cara pemimpin membuat keputusan, dan tingkat otonomi dan pemberdayaan yang ditawarkan pemimpin kepada bawahan. Karena pentingnya kepemimpinan dalam organisasi, para sarjana mengarahkan fokus mereka untuk menemukan fitur dan karakteristik pemimpin yang sukses dan mencoba untuk menentukan karakteristik tertentu dalam organisasi.

Salah satu sikap yang seringkali menjadi penghambat bagi kepemimpinan yang baik adalah adanya sikap egois. Istilah "egois" mengacu pada kecenderungan karakter individu untuk memprioritaskan kepentingan, kebutuhan, atau keinginannya sendiri di atas kepentingan orang lain. Ini menyiratkan kurangnya kepedulian terhadap kesejahteraan atau kebahagiaan orang lain dan fokus pada keuntungan atau kesenangan pribadi. Orang yang egois biasanya bertindak dengan cara yang terutama menguntungkan diri mereka sendiri,

meskipun itu berarti mengabaikan kepentingan atau kesejahteraan orang lain. Keegoisan dapat terwujud dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan, pengambilan keputusan, dan interaksi dengan orang lain (Berger et al., 2020; BIÇER, 2020). Sikap egois ini biasanya dimiliki oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter dan sedikit kepemimpinan laissez-faire. Antara pemimpin yang memutuskan segala keputusan dengan pemaksaan dan pemimpin yang sepenuhnya tidak bertanggung jawab terhadap kepemimpinan merupakan perwujudan dari sikap egois.

Orang yang egois cenderung memandang dunia terutama melalui perspektif mereka sendiri dan berfokus pada kebutuhan, pencapaian, dan keinginan mereka sendiri. Mereka mungkin mengalami kesulitan berempati atau memahami pengalaman dan emosi orang lain. Seseorang yang egois seringkali memiliki kapasitas empati yang terbatas, yaitu kemampuan untuk memahami dan berbagi perasaan orang lain. Mereka mungkin berjuang untuk mempertimbangkan atau mengakui kebutuhan dan emosi orang lain, karena fokus utama mereka adalah pada diri mereka sendiri.

Keegoisan dapat terwujud dalam tindakan yang mengabaikan perasaan, batasan, atau kepentingan orang lain. Ini mungkin termasuk mengeksploitasi atau memanipulasi orang lain untuk keuntungan pribadi, mengabaikan tanggung jawab atau komitmen, atau gagal menunjukkan tindakan dasar kebaikan atau pertimbangan. Seseorang yang egois terutama dimotivasi oleh kepentingan mereka sendiri dan mencari keuntungan atau kepuasan pribadi, bahkan jika itu mengorbankan orang lain. Mereka biasanya memprioritaskan kesuksesan, kekayaan, atau kekuasaan mereka sendiri daripada hasil kerja sama atau saling menguntungkan. (Berger et al., 2020)

Dalam sebuah bisnis, sikap egois seharusnya dihilangkan, terutama dalam pemimpin bisnis. Seorang pemimpin bisnis tidak boleh egois, mereka seharusnya bersikap mengayomi, visioner, dan memberikan keputusan yang logis, demi kemajuan bisnis dan kepentingan Bersama. Sikap egois dalam kepemimpinan bisnis mengacu pada fokus seorang pemimpin pada kepentingan dan keuntungan pribadi mereka sendiri dengan mengorbankan kesejahteraan dan kesuksesan orang-orang yang seharusnya mereka pimpin (Berger et al., 2020). Pendekatan kepemimpinan semacam ini dapat memiliki konsekuensi negatif yang signifikan bagi individu, tim, dan organisasi. Tulisan ini akan membahas mengenai sikap egois dalam kepemimpinan bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur yang komprehensif dan sistematis untuk menganalisis sikap egois dalam konteks kepemimpinan bisnis. Kajian literatur memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam masalah tersebut melalui berbagai teori, penelitian sebelumnya, dan interpretasi yang ada. Metode ini mencakup identifikasi, evaluasi, dan sintesis penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Langkah pertama dalam metode penelitian ini adalah identifikasi sumber literatur yang relevan. Sumber ini dipilih berdasarkan relevansinya dengan topik yaitu, 'sikap egois dalam kepemimpinan bisnis'. Database akademik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti "kepemimpinan egois", "kepemimpinan otoriter", "pengaruh egois pada kepemimpinan", dan "egois dalam bisnis". Setelah identifikasi, tahap berikutnya adalah evaluasi sumber literatur yang ditemukan. Kriteria evaluasi mencakup kualitas penelitian, keandalan penulis, relevansi dengan topik, dan tanggal publikasi. Prioritas diberikan kepada studi-studi terbaru dan studi yang diakui secara luas dalam bidang kepemimpinan bisnis.

Setelah evaluasi, proses sintesis dilakukan. Sintesis ini melibatkan pembacaan mendalam, pencatatan, dan penafsiran temuan-temuan dalam literatur. Melalui proses ini, peneliti mengekstrak informasi yang relevan dan merangkumnya ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan mudah dimengerti. Akhirnya, informasi yang telah disaring dan disintesis akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Temuan ini kemudian dianalisis dan disusun dalam artikel ilmiah ini, memberikan wawasan baru tentang bagaimana sikap egois mempengaruhi kepemimpinan bisnis dan apa yang dapat dilakukan untuk mengatasinya.

Melalui proses di atas, penelitian ini menghasilkan interpretasi komprehensif tentang sikap egois dalam kepemimpinan bisnis, membantu memahami bagaimana perilaku ini merusak struktur kepemimpinan, dan bagaimana eliminasi sikap ini dapat mendorong transisi menuju kepemimpinan yang lebih ideal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ciri-ciri Pemimpin Egois

Seorang pemimpin yang bersikap egois biasanya memiliki ciri karakter tersendiri, diantaranya adalah : 1) Kurangnya empati: Pemimpin yang egois sering kali kurang empati dan gagal mempertimbangkan kebutuhan dan perhatian karyawannya. Mereka memprioritaskan keinginan dan tujuan mereka sendiri, mengabaikan dampak keputusan mereka terhadap orang lain. Hal ini dapat menyebabkan lingkungan kerja yang toxic di

mana individu merasa diremehkan dan tidak didukung. 2) Pemikiran jangka pendek: Pemimpin yang egois cenderung memprioritaskan keuntungan jangka pendek atau pencapaian pribadi daripada kesuksesan bisnis jangka panjang. Mereka mungkin membuat keputusan yang menguntungkan diri mereka sendiri pada saat itu juga tanpa mempertimbangkan potensi konsekuensi negatif yang akan datang. Pandangan picik ini dapat membahayakan kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. 3) Kurangnya kolaborasi: Pemimpin yang egois mungkin enggan berkolaborasi atau berbagi pujian dengan orang lain. Mereka cenderung memandang kepemimpinan sebagai permainan zero-sum di mana kesuksesan mereka hanya bisa datang dengan mengorbankan orang lain. Pola pikir ini menghambat kerja karyawan, kreativitas, dan inovasi, karena individu merasa putus asa untuk menyumbangkan ide dan keahlian mereka. 4) Semangat dan keterlibatan karyawan yang rendah: Ketika para pemimpin memprioritaskan kepentingan pribadi mereka, hal itu sering kali mengarah pada semangat dan keterlibatan karyawan yang rendah. Ketika karyawan merasa bahwa pemimpin mereka tidak benar-benar peduli dengan kesejahteraan atau perkembangan mereka, mereka menjadi tidak terlibat dan kurang termotivasi untuk melakukan yang terbaik (BİÇER, 2020; Ikrama, 2020; Suhaimi & Khalik, 2018). Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan tingkat turnover yang lebih tinggi.

Dampak Negatif Sikap Egois dalam Kepemimpinan Bisnis

Sikap egois dalam kepemimpinan bisnis dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada berbagai aspek. Berikut adalah beberapa dampak negatif dari kepemimpinan yang egois (BİÇER, 2020; Burhanudin, 2021; Ikrama, 2020; Subhash, 2018):

1. .
2. Kurangnya Keterlibatan Karyawan: Pemimpin yang egois sering memprioritaskan kepentingan mereka sendiri daripada kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya kepercayaan, semangat rendah, dan keterlibatan karyawan menurun. Ketika karyawan merasa diremehkan dan tidak dihargai, motivasi dan produktivitas mereka cenderung menurun.
3. Dinamika Tim yang Buruk: Pemimpin yang egois mungkin berfokus pada pencapaian dan kemajuan pribadi, mengabaikan pentingnya kerja tim dan kolaborasi. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang beracun di mana individu bersaing satu sama lain daripada bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini menghambat komunikasi yang efektif, menghambat kreativitas, dan menghambat perkembangan tim yang kohesif dan berkinerja tinggi.

4. Perputaran Karyawan Tinggi: Ketika para pemimpin memprioritaskan kepentingan mereka sendiri di atas kebutuhan karyawan mereka, hal itu dapat menyebabkan tingkat perputaran yang tinggi. Karyawan lebih cenderung meninggalkan perusahaan di mana mereka merasa diremehkan, tidak dihargai, dan tidak didukung. Turnover yang tinggi tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga membengkakkan biaya perekrutan dan pelatihan bagi perusahaan.
5. Penurunan Inovasi: Pemimpin yang egois dapat menghambat inovasi dengan menimbun otoritas pengambilan keputusan dan tidak mendorong beragam perspektif. Ketika para pemimpin hanya berfokus pada keuntungan pribadi, mereka mungkin menolak ide-ide baru yang menantang otoritas mereka atau mengganggu status quo. Ini menghambat kreativitas dan mencegah organisasi beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar.
6. Merusak Reputasi dan Kepercayaan: Kepemimpinan yang egois dapat merusak reputasi perusahaan dan mengikis kepercayaan di antara para pemangku kepentingan. Jika pemimpin memprioritaskan keuntungan pribadi jangka pendek dengan mengorbankan perilaku etis, hal itu dapat menyebabkan praktik, skandal, atau bahkan masalah hukum yang tidak etis. Tindakan tersebut menodai reputasi organisasi dan dapat memiliki efek negatif jangka panjang pada hubungannya dengan pelanggan, karyawan, dan publik.

Peluang yang Terlewatkan untuk Bertumbuh: Para pemimpin yang egois sering kali gagal mengenali dan memanfaatkan potensi karyawan mereka. Dengan tidak memberdayakan dan mengembangkan tim mereka, mereka membatasi kemampuan organisasi untuk memanfaatkan peluang pertumbuhan dan inovasi. Sebaliknya, pemimpin tanpa pamrih fokus pada memelihara bakat, membina lingkungan yang mendukung, dan mempromosikan pengembangan profesional karyawan mereka, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Sikap egois dalam kepemimpinan mengikis kepercayaan dalam bisnis. Ketika para pemimpin secara konsisten memprioritaskan diri mereka sendiri daripada tim mereka, itu menciptakan rasa pengkhianatan dan kebencian. Kepercayaan sangat penting untuk kolaborasi yang efektif, komunikasi, dan fungsi organisasi secara keseluruhan. Tanpa kepercayaan, hubungan menderita, dan kerja sama tim menjadi sulit. Pemimpin yang egois berpotensi untuk kehilangan peluang tumbuh dan berkembang karena mereka berfokus pada keuntungan pribadi mereka daripada kebaikan organisasi yang lebih besar. Mereka mungkin menolak perubahan, umpan balik, atau ide-ide baru yang menantang kepentingan mereka sendiri. Ini membatasi potensi inovasi, kemampuan beradaptasi, dan pembelajaran dalam organisasi. (Berger et al., 2020).

Mengatasi Kepemimpinan yang Egois

Mengatasi kepemimpinan yang egois membutuhkan upaya khusus untuk mengubah pola pikir dan perilaku pemimpin, ini membutuhkan pendekatan filsafat dari kepemimpinan itu sendiri, pemimpin dengan karakter egois harus mulai dengan mengembangkan kesadaran diri dan mengenali kecenderungan egois mereka sendiri. Ini melibatkan refleksi pada motivasi, perilaku, dan dampaknya terhadap orang lain. Alat penilaian diri, umpan balik dari kolega, atau bekerja dengan seorang pelatih atau mentor dapat membantu dalam mendapatkan wawasan tentang gaya kepemimpinan seseorang. Selain itu, empati sangat penting untuk memahami dan menghargai perspektif dan kebutuhan orang lain. Pemimpin yang egois dapat meningkatkan keterampilan empati mereka dengan secara aktif mendengarkan orang lain, berusaha memahami pengalaman mereka, dan mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda. Mengembangkan kecerdasan emosional, yang melibatkan pengenalan dan pengelolaan emosi, juga dapat membantu para pemimpin membangun hubungan yang lebih kuat dan mendorong kerja sama (Berger et al., 2020; Subhash, 2018).

Sebagaimana filosofi pemimpin, seorang pemimpin harus tanpa pamrih menetapkan visi dan nilai yang jelas yang memprioritaskan kesejahteraan kolektif dan kesuksesan organisasi dan anggotanya. Pemimpin harus mengkomunikasikan nilai-nilai ini secara konsisten dan dorong keselarasan di seluruh tim. Mendorong dialog terbuka dan melibatkan orang lain dalam proses pengambilan keputusan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Sebagaimana tindakan berbicara lebih keras daripada kata-kata. Seorang pemimpin tanpa pamrih memimpin dengan memberi contoh, menunjukkan perilaku yang memprioritaskan kebutuhan dan pertumbuhan orang lain. Ini dapat termasuk secara aktif mendukung dan mengembangkan anggota tim, mengenali dan menghargai kontribusi mereka, dan mengembangkan budaya kepercayaan, rasa hormat, dan kolaborasi. Selain itu, pemimpin yang bersikap egois harus mulai menyadari pentingnya penciptaan lingkungan kolaboratif di mana anggota tim didorong untuk berbagi ide, bekerja sama, dan berkontribusi pada tujuan bersama. Ciptakan peluang untuk kolaborasi lintas fungsi dan tekankan pentingnya kerja tim dalam mencapai kesuksesan (BİÇER, 2020). Beri penghargaan dan kenali upaya kolaboratif untuk memperkuat nilai kerja sama. Mengatasi kepemimpinan yang egois adalah perjalanan berkelanjutan yang membutuhkan refleksi diri, pertumbuhan pribadi, dan komitmen terhadap perubahan positif. Dengan mengadopsi pendekatan tanpa pamrih, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, terlibat, dan sukses.

Kepemimpinan Ideal

Isu kepemimpinan diambil oleh banyak peneliti yang mencoba menemukan definisi paling tepat dari pemimpin yang ideal. Terdapat sembilan karakter yang harus dimainkan oleh pemimpin yang efektif. Diantaranya adalah pemimpin sebagai wali, amanah, jujur, mengasuh, strategis, mendukung, mengembangkan, menginspirasi dan bekerja. Kepemimpinan "alfa dan omega" harus memiliki sifat pelindung. Peran seorang pemimpin harus diwujudkan dalam keinginan yang mendalam untuk memperluas dampak kepemimpinannya melampaui waktunya. Alfa terdiri dari kesuksesan ad hoc dan masa depan yang dicapai melalui tindakan pemimpin. Omega adalah hasil dari keputusan dan tindakan pemimpin yang membuat apa yang dia tinggalkan menjadi spesifik. justru karena dia terlibat di dalamnya. Di antara peran-peran ini, terdapat pemrakarsa utama kepemimpinan dan faktor kritis kepemimpinan. Yang pertama adalah pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin yang dapat dipercaya dan pemimpin yang mengasuh. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya menginspirasi keyakinan dalam tindakan, bukan hanya kata-kata. Membangun kepercayaan adalah kunci untuk mendapatkan keterlibatan yang optimal dan menghasilkan kinerja di atas rata-rata, dan pencapaian dari karyawan. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya menetapkan tujuan dengan jelas dan membiarkan orang lain memilih cara untuk mencapainya. Kepercayaan pemimpin dalam tim memungkinkan dia untuk bekerja sama dengan persyaratan yang jelas dan adil, dan berbagi tanggung jawab. Di sisi lain, kesalahan dan kegagalan adalah pelajaran untuk mempelajari sesuatu yang baru.(Burhanudin, 2021; Siti Nur Aisah, 2020).

Kepemimpinan yang dapat dipercaya memungkinkan melihat ide dan saran dari orang lain, berbagi pengetahuan dan kekuatan, serta mendukung dan menghargai pekerjaan yang baik. Bertindak sebagai pemimpin asuhan membawa serta berbagai kegiatan yang dilakukan untuk membangun ikatan, dibandingkan dengan ikatan keluarga, dalam sebuah tim.(Siswanto, 2019; Suhaimi & Khalik, 2018) Untuk memenuhi peran seorang pemimpin dibutuhkan beberapa kinerja antara lain: bekerja untuk menciptakan ikatan yang mengikat anggota, memantau kondisi emosional, mental, dan fisik anggota, berfokus pada kebutuhan anggota, mengurangi keterbatasan mereka, berfokus pada pengembangan anggota dan membuat mereka merasa bangga karenanya; menunjukkan kepada anggota kemajuan mereka; membuat suara minoritas didengar dan dipertimbangkan. Meremehkan peran kunci oleh seorang pemimpin sering menyebabkan masalah dengan penerimaan anggota terhadap perubahan yang ingin diperkenalkannya.

Faktor kepemimpinan kritis mencakup lima peran yang penting: pemimpin yang strategis, mendukung, mengembangkan, menginspirasi, dan bekerja. Pilihan peran

tergantung pada konteks yang ditentukan untuk organisasi, berubah dalam ruang dan waktu organisasi itu sendiri dan lingkungannya. Pemimpin strategis peduli tentang pemeliharaan internal dan eksternal perspektif. Perspektif eksternal meliputi pemahaman dan pendalaman pengetahuan tentang industri dan aktivitas pesaing. Perspektif internal adalah visi strategis pembangunan. Kepemimpinan strategis tidak hanya tentang membuat keputusan tentang posisi yang diinginkan dari suatu organisasi di antara para pesaing, tetapi tentang tindakan yang dapat membuat visi itu menjadi kenyataan. Setelah strategi didefinisikan dengan jelas dan disebarluaskan dalam organisasi, ada kebutuhan untuk memainkan peran sebagai pemimpin pendukung. Setelah menetapkan tujuan dan cara pelaksanaannya, peran pemimpin adalah mendukung upaya pencapaiannya. Pemimpin pendukung harus menjaga transfer sistematis informasi kunci, menetapkan kecepatan yang memadai untuk semua tingkatan, memastikan pemerataan pekerjaan, memungkinkan karyawan untuk menggunakan ide mereka sendiri, menyediakan alat yang tepat tergantung pada kebutuhan, dan mengatur ulang tim tergantung pada kebutuhan. Terkadang situasi perusahaan mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai pemimpin pekerja (Ikrama, 2020; Mattayang, 2019). Terutama ketika karyawan merasa kewalahan atau hancur, dan kinerja organisasi tidak optimal - peran seorang pemimpin yang bekerja membawa serta peningkatan potensi mereka. Peran ini paling terasa ketika pemimpin bekerja langsung dengan bawahannya.

SIMPULAN

Filosofi kepemimpinan menekankan pentingnya pemimpin yang mengayomi dan rasional, namun kepemimpinan otoriter sering kali ditandai dengan sikap egois. Egoisme pemimpin menimbulkan berbagai masalah di dunia bisnis, termasuk kurangnya keterlibatan karyawan, tingginya turnover, dan minimnya kolaborasi, yang dapat merusak kepercayaan dan membatasi inovasi serta adaptabilitas organisasi. Mengatasi kepemimpinan egois adalah proses berkelanjutan yang memerlukan introspeksi, pertumbuhan pribadi, dan dedikasi untuk perubahan positif. Pemberantasan sikap egois dalam kepemimpinan bisnis dapat mendorong transisi ke arah kepemimpinan yang lebih ideal.

DAFTAR PUSTAKA

Aryawan, I. W. (2021). Penerapan Kepemimpinan Asta Brata dalam Pendidikan dari Sudut Pandang Teori Konflik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.23887/jiis.v7i1.31628>

- Berger, J., Osterloh, M., Rost, K., & Ehrmann, T. (2020). How to prevent leadership hubris? Comparing competitive selections, lotteries, and their combination. *Leadership Quarterly*, 31(5), 101388. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101388>
- BİÇER, C. (2020). Yıkıcı Liderlik: "Cehennemden Gelen Yöneticiler", Nasıl Onlardan Birisi Olunmaz? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 295–308. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.623157>
- Burhanudin. (2021). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Ikrama, R. dan K. S. (2020). HUBUNGAN ANTARA POLA ASUH OTORITER DENGAN SIKAP EGOIS PADA SISWA. *Transformasi*, 6(September).
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA*, Volume 2 N(4), 1–8.
- Siswanto, N. (2019). *Filosofi Kepemimpinan Semar*. Panggung, 29(3). <https://doi.org/10.26742/panggung.v29i3.1011>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Subhash, S. (2018). *From Selfish Gene Leadership to Cosmic Gene Leadership: Need for Spirituality & Mysticism in Contemporary Socio-Political Discourse** Subhash Sharma Director, Indus Business Academy, Bangalore.
- Suhaimi, & Khalik, A. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SMP Muhammadiyah 4 Banjarmasin. *Jurnal Penelitian Tindakan Dan Pendidikan*, 4(1), 37–46. <http://eprints.ulm.ac.id/id/eprint/5232>