PENTINGNYA KREDIBILITAS DAN SIKAP MENTAL PEMIMPIN DALAM SEBUAH ORGANISASI

Yurianto Pamuji[1], Yasmin Aulia[2], Alifh Nurwahid[3], Azulmy Rizky[4], Farhan Ikhwal[5] Rony Edward Utama[6]
[1,2,3,4,5,6]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia
[1]Email: yuripmj@email.com

Abstract: *Leadership is an activity of influencing the behavior of others and directing them to achieve certain goals. In leading an organization, the credibility of the leader is very important. Leader credibility becomes a benchmark of the quality of a leader who can be trusted. The purpose of this study is to investigate the importance of leader credibility and mental attitude in organizational leadership. A descriptive qualitative methodology will be described, and the data will be collected using semi-structured interviews, non-participant observation, and document analysis. In this case, a leader needs to build credibility in himself by being honest and responsible to build trust from members. By having high credibility, leadership becomes more effective. But not only credibility, the mental attitude of the leader also influences the motivation and outstanding performance of the members in achieving the best results. Therefore, a leader must have several characters such as a high spirit of learning, always improving themselves, and being able to adjust in the face of various changes that occur. The discussion covers trust, resilience, employee commitment, organizational culture, and leadership development. Its practical implication is the need for values-based training, constructive feedback, and institutional support.*

Keywords: *leader credibility; mental attitude; organization*

Abstraksi: Kepemimpinan adalah sebuah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam memimpin sebuah organisasi, kredibilitas pemimpin menjadi sangat penting. Kredibilitas pemimpin menjadi tolak ukur kualitas pemimpin yang dapat dipercaya. Penelitian ini ingin mengkaji betapa pentingnya kredibilitas dan sikap mental pemimpin bagi organisasi. Kami pakai metode kualitatif deskriptif, yang melibatkan wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, serta analisis dokumen, seperti yang sudah dijelaskan di bagian metode.Dalam hal ini, seorang pemimpin perlu membangun kredibilitas dalam dirinya dengan bersikap jujur dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan dari anggota. Dengan memiliki kredibilitas yang tinngi, kepemimpinan menjadi lebih efektif. Namun bukan hanya kredibilitas, sikap mental pemimpin juga ikut mempengaruhi motivasi dan kinerja yang luar biasa dari anggota dalam mencapai hasil yang terbaik. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki beberapa karakter seperti semangat belajar yang tinggi, selalu memperbaiki diri, dan mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Pembahasan mencakup berbagai hal seperti kepercayaan, ketahanan mental, komitmen dari para anggota, budaya di dalam organisasi, dan cara mengembangkan kepemimpinan. Maknanya adalah bahwa diperlukan pelatihan yang berlandaskan nilai-nilai penting, adanya umpan balik yang jelas, serta bantuan dari pihak organisasi.

Kata kunci: kredibilitas pemimpin sikap mental; organisasi

Pendahuluan

Di dunia organisasi saat ini, teknologi terus berubah, cara kerja berubah, dan kebutuhan koordinasi antar fungsi membuat kita butuh pemimpin yang bisa menjaga kepercayaan sekaligus menyesuaikan tindakan dengan situasi. Perubahan ini tidak hanya menuntut penguasaan tugas, tapi juga kejujuran, komunikasi terbuka, dan kemampuan mengelola respons ketika muncul ketidakpastian. Pandangan ini menempatkan kepercayaan dan pola pikir sebagai dua dimensi penting yang harus dipahami bersama (Yukl, 2013; Yukl & Mahsud, 2010).

Copyright ©2026, The authors. Available at: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab

Dalam dunia organisasi yang kompleks dan dinamis saat ini, peran pemimpin tidak hanya sebatas membuat keputusan dan mengarahkan pekerjaan, melainkan juga bagaimana ia membangun kepercayaan serta menjadi contoh bagi seluruh anggota tim. Salah satu elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan adalah reputasi. Pemimpin dengan kredibilitas tinggi akan lebih gampang dipercaya, diikuti, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Kredibilitas terdiri dari dua elemen penting: kepercayaan (*trustworthiness*) dan kompetensi (*expertise*), yang keduanya sangat diperlukan untuk membangun hubungan kepemimpinan yang kuat (Yukl, 2013).

Kredibilitas bukanlah hasil instan, melainkan merupakan sesuatu yang dibangun lewat proses panjang yang meliputi konsistensi perilaku, kejujuran dalam tindakan, serta tanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil. Aristoteles berpendapat bahwa kredibilitas sangat terkait dengan *ethos*, yang mencakup karakter yang membuat seseorang dipercaya oleh audiensnya (Zahara et al., 2024). Dalam konteks organisasi, pemimpin yang dapat dipercaya adalah mereka yang tidak hanya menunjukkan keahlian teknis, tetapi juga menunjukkan integritas etika dan perhatian terhadap kesejahteraan tim. Faktor lain yang berkontribusi terhadap kredibilitas adalah dinamisme, karisma, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif (Robbins & Judge, 2022).

Selain kredibilitas, sikap mental seorang pemimpin juga berperan penting dalam menentukan efektivitas pengelolaan organisasi. Sikap mental yang konstruktif menunjukkan kesiapan seorang pemimpin untuk menghadapi rintangan, penerimaan terhadap perubahan, serta keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pemimpin yang memiliki mentalitas yang baik cenderung lebih tangguh, optimis, dan bisa menginspirasi timnya meskipun dalam keadaan sulit. Pernyataan ini sejalan dengan (Goleman, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada IQ, tetapi juga pada kecerdasan emosional serta sikap mental.

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan berperan dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa dan pendidikan. Kedua sektor ini menjadi tempat untuk mengamati bagaimana para pemimpin berinteraksi dengan anggota tim. Di sini, cara berkomunikasi, memberikan arahan, dan menangani perbedaan pendapat menjadi hal penting. Semua hal ini memengaruhi bagaimana kepercayaan terbangun. Karakteristik khusus dari setiap organisasi tetap diperhatikan, sehingga pembahasan tetap mempertimbangkan perbedaan yang ada.

Studi empiris telah banyak menunjukkan hubungan antara kredibilitas serta sikap mental pemimpin dengan kinerja organisasi. Salah satu contoh dapat dilihat dari studi yang dilakukan di lembaga pelayanan kesehatan, di mana terungkap bahwa kredibilitas pemimpin berperan langsung terhadap peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, memiliki pemikiran visioner, serta melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan terbukti mendorong terbentuknya budaya kerja yang partisipatif dan inovatif (Sari et al., 2023).

Namun, membangun reputasi dan sikap mental yang kokoh tidaklah mudah. Banyak pemimpin terjebak dalam tugas administratif sehingga tidak memiliki waktu untuk merenungkan kembali peran strategis mereka dalam memengaruhi perilaku dan motivasi tim. Tantangan lain muncul dari budaya organisasi yang sangat birokratis, kurangnya pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan, serta kurangnya umpan balik dari lingkungan kerja. Dalam organisasi yang berkompetisi, kepemimpinan yang efektif harus dapat menjadi penunjuk arah visi serta pendorong motivasi bagi semua elemen organisasi.

Selain kepercayaan diri dan sikap positif, pemimpin di dalam organisasi juga perlu dapat mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan interaksi sosial. Kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan tim sangat krusial, karena dari situlah akan muncul rasa percaya, aman, dan loyalitas (Basford & Offermann, 2012) (Triplett & Loh, 2018). Pemimpin yang dihargai dan dipercaya akan lebih gampang memotivasi tim menuju pencapaian sasaran bersama. Keyakinan itu, menurut (Robbins & Coulter, 2020), tidak dapat dibeli maupun

dipaksa, melainkan didapatkan melalui konsistensi sikap, keterbukaan dalam komunikasi, serta keselarasan antara perkataan dan tindakan pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan yang baik sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin mengatasi tekanan di dalam organisasi. Pemimpin dengan mental yang kuat (*resilience*) dapat bertahan dalam keadaan sulit, tidak mudah tergoyahkan, dan tetap dapat membuat keputusan yang logis meskipun dalam situasi yang sangat tidak pasti. Sikap semacam ini sangat diperlukan terutama dalam tempat kerja yang selalu berubah, baik disebabkan oleh kemajuan teknologi, perubahan pola kerja, maupun krisis ekonomi. Pemimpin yang mentalnya stabil akan menjadi sumber ketenangan dan arahan bagi timnya, serta dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.

Dalam sebuah organisasi, keberhasilan seorang pemimpin tercermin dari sejauh mana dia dapat memengaruhi perilaku anggotanya dengan cara yang positif. Pemimpin dengan kredibilitas tinggi dan sikap mental yang kokoh akan membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan fokus pada hasil. Ini berbeda dengan pemimpin yang otoriter atau inkonsisten, yang justru dapat menyebabkan perlawanan, kehilangan motivasi, bahkan perselisihan dalam kelompok. Berdasarkan (Yukl & Mahsud, 2010), pemimpin yang adaptif secara psikologis dan dapat memahami situasi sosial dengan baik akan lebih efisien dalam menghadapi perubahan dalam tim kerja yang bervariasi.

Kredibilitas memiliki peran penting dalam membangun moral kerja dan etika di organisasi yang tidak boleh diabaikan. Pemimpin yang dapat diandalkan akan menjadi contoh bagi anggotanya dalam menerapkan etika kerja yang profesional. Hal ini akan membangun sistem nilai yang sama di dalam organisasi yang selanjutnya memperkuat budaya kerja yang baik. Keyakinan terhadap pemimpin juga membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan ide, memberikan umpan balik, dan berinisiatif, sebab mereka percaya bahwa pendapat mereka dihargai dan didengarkan.

Sebaliknya, jika seorang pemimpin mengalami kehilangan kredibilitas, maka organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan kohesi tim. Anggota tim akan mulai meragukan setiap keputusan yang diambil, komunikasi menjadi tertutup, dan kemungkinan terjadinya konflik akan semakin besar. Ini menunjukkan bahwa kredibilitas adalah bukan sekadar sifat pribadi dari seorang pemimpin, melainkan merupakan aset organisasi yang sangat penting.

Dengan memperhatikan berbagai penjelasan tersebut, pentingnya untuk meningkatkan kredibilitas dan mentalitas kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari usaha membangun organisasi yang sehat, bersaing, dan adaptif. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua aspek ini beroperasi dalam konteks manajerial dan bagaimana keduanya dapat ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, serta penilaian kepemimpinan.

Penelitian sebelumnya sudah menjelaskan tentang kredibilitas, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan yang adaptif. Namun setiap konsepnya sering ditekankan dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini, kita menghubungkan dimensi kepercayaan dan kompetensi dengan ketahanan, pengelolaan emosi, dan kemampuan belajar. Dengan cara ini, perhatian kita tertuju pada hubungan antar konsep dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Fokus ini menjadi ruang diskusi yang ingin kita gali lebih dalam: tidak hanya mengapa pemimpin dipercaya, tetapi juga bagaimana kepercayaan itu dipertahankan ketika organisasi menghadapi tekanan dan perubahan (Kouzes & Posner, 2012); (Goleman, 2015); (Yukl & Mahsud, 2010).

Berdasarkan pemikiran itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam signifikansi kredibilitas dan sikap mental seorang pemimpin dalam organisasi. Studi ini akan menguraikan cara kreditibilitas terbentuk, bagaimana sikap mental berpengaruh pada perilaku kepemimpinan, dan bagaimana keduanya berperan dalam efektivitas serta keberhasilan organisasi. Diharapkan, hasil studi ini dapat menjadi rujukan untuk pengembangan model kepemimpinan yang lebih sesuai dengan tantangan zaman, serta menjadi pertimbangan dalam merancang program pelatihan kepemimpinan di berbagai lembaga.

Kajian Teori

Pemikiran tentang Kepemimpinan di dalam Organisasi

Kepemimpinan adalah salah satu unsur dasar dalam pengelolaan organisasi (Suherman, 2019). Tanpa adanya kepemimpinan yang tegas, tujuan organisasi akan menjadi tidak jelas, kolaborasi akan melemah, dan motivasi karyawan cenderung berkurang. Menurut (Yukl, 2013), kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi dan membimbing aktivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, pemimpin berfungsi tidak hanya sebagai pengendali, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan pendorong perubahan.

Dalam konteks organisasi yang kian kompetitif dan rumit, kepemimpinan perlu lebih fleksibel, partisipatif, dan responsif terhadap perubahan. Gaya kepemimpinan yang kaku atau terlalu dictatorial sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi masa kini, terutama yang menekankan kolaborasi dan inovasi. Oleh karena itu, kualitas pribadi pemimpin, seperti kepercayaan dan mentalitas, menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan peran kepemimpinan.

Definisi dan Komponen-Komponen Kredibilitas Seorang Pemimpin

Kredibilitas seorang pemimpin adalah pandangan dari bawahan atau anggota organisasi mengenai integritas, kejujuran, dan kemampuan pemimpin tersebut. (Robbins & Judge, 2022) mengungkapkan bahwa kredibilitas terbentuk melalui keselarasan antara kata-kata dan tindakan, serta konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai yang dipegang. Kredibilitas tidak dapat terbentuk dalam waktu singkat; ia muncul dari pengalaman, dedikasi pada etika, dan catatan profesional yang dapat diandalkan.

Secara umum, kredibilitas terdiri atas dua komponen utama: kemampuan dan keyakinan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan teknis serta pengetahuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan memiliki sifat yang lebih emosional, berhubungan dengan seberapa besar keyakinan bawahan bahwa pemimpinnya jujur, adil, dan tidak manipulatif. Kedua elemen ini saling tergantung dan membentuk fondasi dari hubungan yang kokoh antara pemimpin dan anggotanya (Kouzes & Posner, 2012).

Faktor lain yang juga diperhatikan dalam kredibilitas adalah daya tarik, kestabilan emosional, dan keterampilan komunikasi antarpribadi. Pemimpin yang memiliki daya tarik pribadi dan dapat mengontrol emosinya dalam kondisi krisis akan lebih mudah diakui dan dihargai oleh lingkungannya.

Mentalitas Pemimpin dan Dampaknya terhadap Kepemimpinan

Sikap mental merujuk pada pola pikir, nilai-nilai, dan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi berbagai kondisi. Dalam konteks kepemimpinan, *mindset* sangat berpengaruh terhadap cara seorang pemimpin merespons tekanan, menangani konflik, serta mempertahankan semangat tim dalam menghadapi tantangan. (Goleman, 2015) menekankan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang memiliki pola pikir positif, optimis, terbuka, dan bersemangat untuk belajar.

Pemimpin yang memiliki mentalitas dewasa tidak gampang terpengaruh oleh kritik, tidak reaktif saat menghadapi kegagalan, dan dapat mengambil pelajaran dari kesalahan untuk perbaikan di masa depan. Selain itu, mental yang sehat juga mencerminkan ketahanan psikologis (*resilience*) saat menghadapi dinamika organisasi, termasuk konflik internal, perubahan sistem, serta tekanan dari luar.

Penelitian oleh (Berson et al., 2015) menyatakan bahwa pemimpin dengan pola pikir positif dan mendukung budaya pembelajaran di organisasi akan menciptakan atmosfer kerja yang aman secara psikologis. Dalam keadaan seperti ini, pekerja merasa tenang untuk menyampaikan pendapat, mencoba hal baru, dan berkembang bersama tanpa rasa khawatir dihakimi.

Kaitan antara Kredibilitas dan Sikap Psikologis terhadap Efektivitas Organisasi

Kredibilitas serta mentalitas pemimpin saling mendukung dan berdampak langsung pada efisiensi organisasi. Pemimpin yang terpercaya tetapi tidak memiliki mental yang siap untuk menangani tekanan akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan perannya secara berkelanjutan. Sebaliknya, seorang pemimpin yang memiliki mentalitas positif tetapi tidak mendapat kepercayaan dari timnya juga tidak akan berhasil. Karena itu, kedua aspek ini harus ditingkatkan secara bersamaan dalam kerangka kepemimpinan strategis.

(Sari et al., 2023) dalam studi mereka mengenai perusahaan jasa menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang kredibel dan mendukung secara mental sangat memengaruhi peningkatan produktivitas serta loyalitas karyawan. Pemimpin yang dapat menunjukkan teladan dalam etika kerja, memiliki visi yang tegas, serta berperilaku inklusif dalam proses pengambilan keputusan, terbukti mampu membangun organisasi yang responsif dan kolaboratif.

Selain itu, strategi pengembangan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kedua aspek ini semakin banyak diterapkan dalam program pelatihan kepemimpinan masa kini. Banyak lembaga sekarang memahami bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga melibatkan karakter, sikap, dan integritas pribadi yang terus-menerus.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang signifikansi kredibilitas dan sikap mental dalam kepemimpinan organisasi. Pemilihan teknik ini didasari oleh tujuan utama penelitian, yaitu memahami makna, pandangan, dan pengalaman individu tentang bagaimana kredibilitas dan kesiapan mental seorang pemimpin berpengaruh langsung pada dinamika organisasi. Menurut (Moleong, 2017), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara menyeluruh dengan menempatkan manusia sebagai subjek yang kompleks dan sarat makna.

Penelitian ini berfokus pada analisis cara seorang pemimpin membangun kredibilitas dalam organisasi, serta bagaimana sikap mental yang dimiliki memengaruhi gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan hubungan dengan tim. Kedua aspek ini dianalisis tidak hanya dari segi teori, tetapi juga melalui pengalaman langsung dan cerita dari lingkungan organisasi.

Tempat dan Objek Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada berbagai organisasi di sektor jasa dan pendidikan yang memiliki struktur kepemimpinan yang resmi. Subjek dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive*, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan maksud penelitian. Informan utama meliputi pemimpin organisasi, *supervisor*, dan staf yang berinteraksi langsung dengan sosok pemimpin dalam rutinitas kerja sehari-hari. Kriteria informan mencakup: (1) memiliki pengalaman sedikitnya dua tahun di organisasi itu, (2) pernah bekerja langsung di bawah pemimpin yang diamati, dan (3) bersedia memberikan informasi dengan cara terbuka dan reflektif.

Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui teknik wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, serta analisis dokumen. Wawancara dilaksanakan untuk mengeksplorasi pemahaman serta pengalaman subjektif para informan tentang kredibilitas dan sikap mental pemimpin mereka. Pertanyaan selama wawancara mencakup pandangan mereka mengenai integritas, kemampuan, ketekunan, dan keteguhan sikap pemimpin saat menghadapi berbagai kondisi pekerjaan.

Pengamatan dilakukan secara tidak langsung terhadap sikap kepemimpinan yang terlihat dalam kegiatan pertemuan, pengarahan anggota tim, dan interaksi harian. Pengamatan ini bertujuan

untuk memperkuat informasi dari wawancara dengan melihat keselarasan antara pernyataan dan perilaku pemimpin. Dokumentasi berfungsi sebagai data pendukung tambahan, seperti laporan kinerja organisasi, struktur jabatan, serta catatan pelatihan kepemimpinan yang telah dilalui. Data ini krusial untuk memahami konteks formal dan non-formal yang membentuk kredibilitas dan sikap mental.

Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan pendekatan tematik, yaitu dengan menemukan pola-pola yang sama dari hasil wawancara dan observasi yang berhubungan dengan kredibilitas serta sikap mental seorang pemimpin. Prosesnya meliputi: transkripsi wawancara, pengkodean informasi, pengelompokan, dan penafsiran arti dalam konteks organisasi. Analisis ini merujuk pada kerangka kerja (Braun & Clarke, 2019)) yang menekankan signifikansi untuk menemukan makna dan hubungan antar konsep dalam konteks sosial yang alami.

Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang didapat dari berbagai informan, dokumen, dan pengamatan. Selain itu, dilakukan pengecekan kembali, yaitu mengonfirmasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan ketepatan dan pemahaman yang benar.

Pembahasan dibagi ke dalam kelompok-kelompok tema yang fokus pada kredibilitas, ketahanan mental, komitmen anggota, budaya kerja, dan hambatan pengembangan kepemimpinan. Kelima kelompok ini berperan untuk menghubungkan cerita atau pengalaman anggota dengan kerangka konsep yang ada. Dengan begitu, pembahasan tidak hanya berhenti pada deskripsi perilaku pemimpin saja. Pengelompokan ini digunakan untuk menyampaikan interpretasi, bukan sebagai data statistik atau dasar untuk menyimpulkan hubungan sebab akibat.

Batasan dalam Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup organisasi yang spesifik dan tidak mencakup pengukuran kuantitatif. Oleh sebab itu, hasil yang diperoleh bersifat eksploratif dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas. Akan tetapi, temuan dari penelitian ini tetap memberikan sumbangan signifikan dalam mengungkap bagaimana kredibilitas dan sikap mental pemimpin memengaruhi kelangsungan organisasi serta dinamika kerja di dalamnya.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi bukan hanya diukur dari seberapa tinggi posisi atau kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga dari dampak nyata yang ditimbulkan terhadap sikap dan motivasi anggotanya. Observasi dan wawancara dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kredibilitas serta mentalitas pemimpin memiliki pengaruh besar dalam membangun suasana kerja yang sehat, dinamis, dan produktif. Kedua aspek ini saling terkait dan tidak berdiri sendiri, membangun dasar kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi tantangan organisasi.

Pembahasan berikut menghubungkan setiap tema dengan konsekuensi manajerial yang bisa diambil dari hasil penelitian. Kaitan antara kredibilitas, sikap mental, loyalitas, dan budaya kerja harus dipahami sebagai hubungan yang dibahas dalam konteks kualitatif. Dengan begitu, interpretasi teoritis tidak sama dengan klaim pengaruh yang harus diuji secara empiris lebih lanjut.

Kredibilitas sebagai Dasar Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan kolektif di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kredibilitas seorang pemimpin. Informan mengungkapkan bahwa mereka lebih suka mengikuti petunjuk pemimpin yang konsisten antara perkataan dan perilaku. Pemimpin yang dapat menjaga integritasnya meski dalam keadaan sulit akan memperoleh legitimasi moral dari pengikutnya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Kouzes & Posner, 2012) yang menyebutkan bahwa kepercayaan merupakan

produk dari kredibilitas yang konsisten ditunjukkan melalui tindakan konkret, bukan hanya sekedar ucapan.

Salah satu narasumber menyatakan bahwa saat pemimpin mereka mengakui kesalahan secara terbuka dan mau bertanggung jawab, justru rasa hormat kepadanya semakin bertambah. Transparansi, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi merupakan indikator utama dari kredibilitas dalam konteks ini. Kredibilitas juga terbukti meningkatkan komunikasi yang terbuka dan mengecilkan jarak antara atasan dan bawahan, karena anggota merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat tanpa khawatir diabaikan atau dipersalahkan.

Dalam dunia kepemimpinan, kekonsistenan antara apa yang dikatakan dan dilakukan menjadi dasar bagi para anggota tim untuk menilai apakah arahan yang diberikan bisa diandalkan. Kemampuan atau kompetensi seseorang bisa menjelaskan mengapa suatu keputusan diambil, sementara integritas menjelaskan sejauh mana keputusan tersebut diterima oleh orang lain. Jadi, kredibilitas seseorang tidak cukup dilihat dari penampilan atau citra yang dimilikinya. Seseorang tersebut harus dilihat dari bagaimana seseorang bertindak dan bertanggung jawab dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja (Yukl, 2013); (Yukl, 2013; (Kouzes & Posner, 2012).

Sikap Mental yang Baik dan Ketahanan Kepemimpinan

Selain kepercayaan, sikap mental seorang pemimpin juga memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan interaksi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Pemimpin dengan pola pikir terbuka, berani menghadapi rintangan, dan tidak gampang menyerah akan menjadi teladan nyata bagi anggota tim dalam menghadapi tekanan. Sikap mental yang baik menumbuhkan optimisme bersama, sehingga setiap anggota tim yakin bahwa semua tantangan dapat dilalui bersama-sama.

Pada observasi yang dilakukan, tampak bahwa pemimpin yang dapat mengatur emosinya, tidak gampang terprovokasi dalam konflik, serta tetap tenang dalam situasi krisis cenderung dihormati dan dijadikan rujukan oleh anak buahnya. Sikap mental seperti ini menghasilkan kestabilan psikologis dalam kelompok dan mengurangi ketidaknyamanan terhadap perubahan atau kebijakan yang baru. Hal ini sejalan dengan penelitian (Goleman, 2015) yang menyoroti signifikansi pengaturan emosi sendiri dalam kepemimpinan.

Ketahanan mental berarti tetap punya pikiran yang jelas meski ada tekanan, bukan sekadar menunjukkan semangat. Pengendalian emosi, kesediaan mendengarkan masukan, dan keterbukaan untuk memperbaiki keputusan membantu menjaga interaksi tim. Secara konseptual, sikap tersebut mendukung konsistensi perilaku yang menjadi dasar kredibilitas pemimpin (Goleman, 2015); (Yukl & Mahsud, 2010).

Kombinasi Kepercayaan dan Sikap Mental yang Kuat Meningkatkan Kesetiaan Karyawan

Poin lain yang muncul adalah bahwa pemimpin yang dipercaya dan memiliki mental yang tangguh akan secara langsung meningkatkan kesetiaan karyawan. Banyak narasumber mengatakan bahwa mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih baik saat pemimpin menunjukkan komitmen yang tinggi, memperhatikan kebutuhan tim, dan bersikap adil dalam pengambilan keputusan. Loyalitas ini tidak hanya disebabkan oleh tekanan posisi, tetapi berkembang dari rasa kagum dan penghormatan terhadap gaya kepemimpinan yang diperlihatkan.

Karyawan yang merasa dipandu oleh individu yang bisa diandalkan dan komunikatif biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam menangani masalah organisasi, bahkan tanpa diminta. Inilah tipe kepemimpinan yang transformatif, di mana kepercayaan diri dan kekuatan mental seorang pemimpin berubah menjadi sumber energi bersama tim.

Keterkaitan dengan kesetiaan anggota terlihat lewat proses terbentuknya rasa aman, penghargaan, dan kejelasan arahan. Namun, kesetiaan tidak hanya dipengaruhi perilaku pemimpin; hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, dan kondisi organisasi juga penting. Karena itu,

penjelasan mengenai kesetiaan dalam artikel ini menunjukkan kemungkinan mekanisme hubungan, bukan ukuran besaran pengaruh yang dapat digeneralisasi (Basford & Offermann, 2012); (Triplett & Loh, 2018).

Pengaruh pada Budaya Organisasi dan Suasana Kerja

Kepemimpinan yang berlandaskan kredibilitas dan sikap mental yang dewasa juga menghasilkan budaya kerja yang lebih baik. Budaya kerja yang diciptakan oleh pemimpin yang kredibel sering kali menekankan nilai-nilai transparansi, kerjasama, dan tanggung jawab kolektif. Di sisi lain, mentalitas optimis dan keteguhan seorang pemimpin menyebar ke seluruh organisasi, memengaruhi pola pikir dan tindakan anggota tim saat menghadapi tantangan pekerjaan.

Dalam satu studi kasus kecil yang diamati, ketika pemimpin bersikap optimis dan menunjukkan semangat belajar yang besar, tim yang dipimpinnya menjadi lebih antusias menghadapi perubahan struktural yang sebelumnya ditolak. Sikap positif seorang pemimpin memberikan dampak psikologis yang mendalam serta menciptakan lingkungan aman untuk belajar dari kesalahan.

Budaya kerja yang terbuka membutuhkan contoh yang baik dari pemimpin, sekaligus kebiasaan organisasi yang memberi ruang bagi setiap orang untuk menyuarakan pendapat. Ketika pemimpin membuat keputusan, konsistensi keputusan itu penting. Keterbukaan terhadap kesalahan dan tindak lanjut atas umpan balik menjadi jembatan antara sikap pribadi pemimpin dan cara kerja bersama. Kerangka ini membantu menjelaskan mengapa kualitas kepemimpinan harus dinilai bersamaan dengan proses organisasi, bukan hanya secara individu saja.

Rintangan dan Kesulitan yang Dihadapi

Walaupun kredibilitas dan mentalitas memiliki pengaruh positif yang signifikan, ada tantangan dalam mengembangkan keduanya. Sejumlah pemimpin mengalami kesulitan menjaga kredibilitas akibat beban administratif yang berat, minimnya pelatihan kepemimpinan, atau tekanan dari manajemen atas yang tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Sebaliknya, pembentukan sikap mental positif menjadi sulit jika pemimpin tidak memiliki sistem pendukung atau lingkungan kerja yang mendukung.

Tantangan lain yang dihadapi adalah perbedaan generasi dan kultur organisasi yang kaku. Dalam sejumlah organisasi, pemimpin muda dengan pandangan baru malah menghadapi tantangan untuk memperoleh kepercayaan karena dinilai kurang berpengalaman. Sebaliknya, pemimpin senior yang sangat kaku cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan.

Hambatan individual dan struktural harus dipisahkan saat membangun pengembangan kepemimpinan. Pengelolaan emosi dan refleksi dapat diperkaya lewat pembelajaran pribadi, sementara keterbatasan waktu, prosedur kaku, dan kurangnya umpan balik menuntut dukungan organisasi. Program pengembangan kepemimpinan sebaiknya menyatukan pembentukan karakter dengan pembenahan lingkungan kerja sehingga perilaku kredibel setiap hari dapat dijalankan secara selalu terus konsisten.

Tabel 1. Sintesis Tematik Kredibilitas dan Sikap Mental Pemimpin

Tema pembahasan	Pola yang dijelaskan dalam artikel	Implikasi bagi organisasi
Kredibilitas	Konsistensi, integritas, dan tanggung jawab pemimpin	Dasar pembentukan kepercayaan anggota
Ketahanan mental	Pengendalian emosi dan sikap terbuka terhadap perubahan	Dukungan bagi pengambilan keputusan dalam tekanan
Kesetiaan anggota	Keadilan, komunikasi, dan perhatian terhadap tim	Peluang penguatan komitmen serta keterlibatan kerja
Budaya organisasi	Keteladanan, transparansi, dan kesediaan belajar	Lingkungan kerja kolaboratif dan terbuka

Hambatan pengembangan	Beban administratif, budaya kaku, dan keterbatasan dukungan	Perlunya penguatan pelatihan dan sistem organisasi

Kontribusi pembahasan ini adalah menyatukan dua hal penting, yaitu kredibilitas sebagai dasar penerimaan anggota dan sikap mental yang membantu menjaga perilaku kepemimpinan di tengah tekanan. Kedua hal ini saling terkait dengan cara komunikasi, partisipasi anggota, serta budaya kerja yang diterangkan dalam satu kesatuan. Dengan kerangka yang utuh ini, saran untuk pengembangan kepemimpinan bisa fokus tidak hanya pada keterampilan teknis, tapi juga pada refleksi, umpan balik, dan dukungan dari lembaga.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kredibilitas serta sikap mental pemimpin adalah dua elemen utama yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Kredibilitas menjadi landasan bagi terciptanya kepercayaan antara pemimpin dengan anggotanya. Saat seorang pemimpin secara konsisten memperlihatkan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas, maka ia akan lebih dihargai dan dipercaya oleh tim, sehingga mempermudah proses koordinasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, mental yang dewasa mencerminkan kesiapan psikologis seorang pemimpin dalam menghadapi beragam tekanan dan dinamika pekerjaan. Pemimpin dengan mentalitas positif biasanya lebih tenang, rasional, dan fleksibel saat membuat keputusan. Hal ini sangat mendukung dalam mempertahankan stabilitas organisasi, terutama saat menghadapi krisis atau keadaan yang tidak pasti.

Penggabungan antara kepercayaan dan pola pikir yang kokoh menciptakan pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi. Pemimpin yang memiliki dua karakteristik ini tidak hanya dapat menjadi teladan, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan energik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mutu kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kesuksesan organisasi, tidak hanya bergantung pada sistem atau teknologi yang diterapkan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan organisasi dengan karakteristik yang lebih beragam, juga akan menyajikan rincian konteks, karakteristik informan, dan kutipan anonim dari data lapangan. Penelitian selanjutnya bertujuan memperjelas dasar setiap tema. Pengujian lebih lanjut dapat membandingkan bagaimana kredibilitas dan ketahanan mental berkaitan dengan kepercayaan, komitmen, dan budaya kerja. Pengujian lebih lanjut juga akan meneliti perbedaan di lingkungan organisasi yang berbeda.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan untuk kemajuan kepemimpinan di masa yang akan datang:

1. **Peningkatan pelatihan kepemimpinan** yang berfokus pada nilai dan karakter. Organisasi harus melaksanakan program pengembangan kepemimpinan yang tidak hanya menekankan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan nilai-nilai fundamental seperti integritas, konsistensi, dan empati. Program ini dapat dimulai sejak tingkat manajerial awal supaya pemimpin terbiasa menerapkan kepemimpinan yang kredibel.
2. **Signifikansi *mentoring* dan *coaching*** untuk pemimpin yang baru. Pemimpin muda atau yang baru dilantik sering kali mengalami kesulitan dalam memperkuat kredibilitas. Dengan demikian, keberadaan mentor yang lebih berpengalaman sangat krusial untuk memberikan panduan, masukan, dan dukungan psikologis dalam proses penyesuaian kepemimpinan.
3. **Menciptakan budaya organisasi yang mendukung** perkembangan mental dan emosional. Organisasi perlu membangun suasana kerja yang menghargai transparansi, pembelajaran dari kesalahan, dan perkembangan pribadi. Sikap mental yang optimis dapat tumbuh ketika

organisasi menyediakan lingkungan aman bagi pemimpin dan karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

4. **Penilaian rutin mengenai efisiensi kepemimpinan**. Organisasi perlu secara rutin mengevaluasi kredibilitas serta kesiapan mental pemimpin, dengan cara melakukan survei kepuasan karyawan, umpan balik 360 derajat, dan analisis kinerja. Evaluasi ini krusial agar pemimpin dapat terus merenungkan dan memperbaiki diri dengan cara yang objektif.

Dengan melaksanakan langkah-langkah tersebut, diharapkan organisasi tidak hanya memiliki pemimpin yang mahir secara teknis, tetapi juga dapat menjadi agen perubahan yang dihormati, dipercaya, dan menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan bersama.

Daftar Referensi

Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. Journal of Management & Organization.

Berson, Y., Da'as, R., & Waldman, D. A. (2016). How do leaders and their teams bring about organizational learning and outcomes? The Leadership Quarterly, 27(3), 312–325. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.003

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 11(4), 589–597.

Goleman, D. (2015). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than oIQ. Bantam Books.

Hovland, C. I., Janis, I. L., & Kelley, H. H. (1954). *Communication and persuasion: Psychological studies of opinion change*. Yale University Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012).menta The Leadership Challenge (5th ed.). Jossey-Bass.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Management (14th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sari, M. D., Puspitasari, A. D., & Rachmawati, H. (2023). Kepemimpinan kredibel dan dampaknya terhadap loyalitas pegawai. Jurnal Manajemen dan Organisasi Indonesia, 12(2), 87–97. https://doi.org/10.14710/jmoi.v12i2.38411

Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah (AKSY), 1(2), 259-274.

Triplett, S. M., & Loh, J. M. I. (2018). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. Australian Journal of Psychology, 70(1), 76–84. https://doi.org/10.1111/ajpy.12168

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010).defin Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62(2), 81–93.

Zahara, R., Rahmayanti, A., Nur Roihanah, A., & Hindun. (2024). ETHOS, LOGOS, PATHOS DALAM PIDATO ANIES BASWEDAN PADA PROGRAM DESAK ANIES EDISI "WARGA MATARAM MENDESAK ANIES BASWEDAN". *Jurnal Bastra (Bahasa Dan Sastra)*, *9*(4), 837–848. https://doi.org/10.36709/bastra.v9i4.536