

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat yang tersedia untuk mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki oleh manusia. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar menggunakan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, dan bekerja secara terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan (Robbins & Coulter, 2016). Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat untuk mengembangkan minat dan talenta yang dimiliki oleh manusia. Banyak sekali organisasi yang sudah terbentuk pada masa kini tak terkecuali di Indonesia. Di Indonesia organisasi sangatlah beragam, mulai dari organisasi karang taruna di desa, organisasi mahasiswa di tingkat kampus hingga organisasi politik dan keagamaan di tingkat nasional. Karena keberagaman tersebut, membuat setiap organisasi mempunyai sumber daya manusia dengan kemampuan yang berbeda-beda. Seperti organisasi mahasiswa, organisasi ini merupakan salah satu bagian yang berada di dalam dunia akademisi kampus.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama dan juga sangat penting untuk keberlangsungan sebuah perusahaan maupun organisasi. Dalam organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dalam mencapai tujuannya. Tindakan-tindakan dari setiap

kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan melibatkannya secara aktif dalam pencapaian tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai (Prayudi, 2020). Gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan yang memiliki fokus pada hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, serta pemberian motivasi yang berdampak kepada kinerja anggotanya.

Menurut (Bass & Riggio, 2006) kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku memotivasi bawahannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menjelaskan tentang ketentuan dan tugas kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dan sikap pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya (Gani, 2017). Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan (Putra & Sudibya, 2019).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan maupun organisasi. Ketika kinerja anggota

baik maka yang diharapkan oleh organisasi akan tercapai, namun jika kinerja anggota buruk maka yang diharapkan oleh organisasi tidak akan terealisasi sesuai dengan tujuan. Menurut (Alam *et al.*, 2013) dikutip oleh (L. D. P. Putri & Sariyathi, 2017) penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wote & Patalatu, 2019) dan (Addin *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota. Semakin baik pelaksanaan kepemimpinan transformasional akan semakin meningkat pula kinerja dari anggota. Tetapi, terdapat perbedaan dari kajian empiris yang dilakukan oleh (Meutia & Andriani, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap kinerja anggota.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Randy *et al.*, 2019) Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, motivasi mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat guna mencapai kinerja yang diharapkan guna mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Oleh karena itu, motivasi bagi pimpinan dan anggota sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja anggota. Menurut (Prayudi, 2020) dalam (Mangkunegara, 2009) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong bagi kebutuhan seseorang pegawai yang harus

dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Ada beberapa kajian empiris yang membahas tentang pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Prihantini *et al.*, 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja anggota.

Dalam meningkatkan kinerja tentunya ada peran penting dari seorang pemimpin dalam memotivasi anggotanya. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi motivasi dari anggotanya untuk mencapai kinerja yang baik dan mampu mengurangi masalah yang terjadi dalam suatu organisasi (Pratini & Utama, 2016). Dalam kajian empiris yang dilakukan oleh (Zulkarnaen *et al.*, 2020) dan (Krisnawati *et al.*, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Namun, terdapat perbedaan pada kajian empiris (Samsuri & Hidayat, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi.

Dari hasil penjelasan oleh para peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu ketika suatu organisasi memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, maka hal tersebut mempengaruhi motivasi para anggota organisasi tersebut. Ketika motivasi dalam berorganisasi telah terbentuk itu akan mewujudkan

kinerja anggota yang baik bagi organisasi. Dalam hal ini peneliti akan meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota melalui motivasi McClelland sebagai variabel intervening dan yang akan menjadi objek penelitiannya yaitu organisasi yang ada di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau bisa juga disebut HIMAMA.

Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian disingkat HIMAMA FEB UMY adalah sebuah organisasi yang berada dilingkungan FEB dan dibawah naungan program studi manajemen dan merupakan wadah pengembangan akademis bakat dan minat bagi mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. HIMAMA FEB UMY didirikan pada tanggal 10 Rabi'ul Akhir 1414 H atau bertepatan dengan tanggal 26 September 1993 di Yogyakarta. HIMAMA memiliki 5 Divisi yaitu HCMD (*Human Capital Management and Development*) yang merupakan divisi pengembangan SDM HIMAMA FEB UMY, IAM (*Intellectual and Aspiration of Management*) merupakan divisi keilmuan dan fasilitator aspirasi mahasiswa manajemen FEB UMY, IACN (*Information and Communication Networking*) merupakan divisi humas atau hubungan masyarakat dan jaringan komunikasi HIMAMA FEB UMY, SPORTA (*Sport and Art*) merupakan divisi kesenian dan olahraga HIMAMA FEB UMY, IRON (*Islamic Religion*) merupakan divisi kerohanian islam yang dimiliki HIMAMA FEB UMY.

Sebagai sebuah organisasi, HIMAMA tidak terlepas dari permasalahan atau kendala yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dari pengamatan yang dilakukan secara tidak langsung oleh peneliti ditemukan bahwasanya di HIMAMA terdapat fenomena yang terjadi. Fenomena yang terjadi adalah seluruh anggota memahami tupoksi dari masing-masing divisi pada program kerja, sehingga kesempurnaan tugas yang dihasilkan dapat mencapai tingkat yang terbaik dan sesuai tujuan program kerja. Hal tersebut terjadi karena pemimpin dari HIMAMA FEB UMY dapat memaparkan dan memberikan arahan terkait tupoksi dengan jelas. Dalam hal ini, dapat membentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang akan berpengaruh di HIMAMA, karena timbul rasa ingin tahu sehingga muncul motivasi dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Dengan diberinya motivasi kepada anggota agar lebih memahami dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Fenomena lain yang terjadi di HIMAMA yaitu kinerja pemimpin (*General Manager*) jarang terlihat secara nyata dibandingkan dengan kinerja anggotanya. Oleh karena itu, anggota kurang maksimal dalam melaksanakan program kerja karena membandingkan kinerjanya dengan kinerja pemimpin.

Melalui pengalaman yang sudah dialami oleh peneliti sebagai salah satu pengurus suatu organisasi terdapat fenomena bahwa banyak anggota dari HIMAMA yang sudah baik kinerjanya dalam berorganisasi. Oleh sebab itu peneliti ingin memberikan bukti empiris bahwa apakah ketika seorang anggota dengan motivasi organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dari anggota

tersebut dan apakah kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti organisasi kemahasiswaan yakni HIMAMA FEB UMY dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota melalui Motivasi McClelland sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dari penelitian (Prayudi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)”. Replikasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah hal yang sama berlaku pada riset dengan objek yang berbeda dan teknik analisis yang berbeda.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota HIMAMA FEB UMY.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau memberikan informasi kepada pembaca terkait tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota dengan motivasi sebagai variabel intervening sehingga dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen SDM.