

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun anggotanya pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi (Jayanti & Wati, 2020). De Vito (1997) dalam (Hanafi & Sanosra, 2018) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kumpulan individu yang memiliki tugas bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Semuanya diatur dalam AD/ART organisasi tersebut. Tiap individu dalam organisasi memiliki peran dan tugas yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin besar organisasi maka semakin kompleks permasalahan dalam organisasi tersebut, akan tetapi hal tersebut dapat diatasi jika memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam membangun sebuah organisasi yang baik.

Pada dasarnya sumber daya manusia memang sangat penting dalam meningkatkan kinerja di dalam organisasi maupun lembaga, sehingga peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi

tanggung jawab anggotanya tetapi juga untuk pimpinan organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan yang dilakukan pimpinan terhadap para anggotanya terus dikembangkan secara maksimal hingga tercapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik akan tumbuh dan berkembang menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi, dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari pada pelaku organisasi/lembaga di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan (Rahmi & Mulyadi, 2018). Sumber daya manusia yang memadai merupakan hal yang mutlak untuk tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi (Hanafi & Sanosra, 2018). Salindeho (2016) mengungkapkan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan organisasi dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi kondisi tersebut.

Disisi lain faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi kinerja anggota. Salah satu gaya kepemimpinan yang harus diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini merupakan peran penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Shahhosseini *et al.*, (2013) dalam (Putri & Sariyathi, 2017) berpendapat bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional

memiliki peran utama dalam mempengaruhi perubahan yang cepat dan memotivasi anggotanya untuk meningkatkan pengetahuan mereka mengenai organisasi ditempat mereka berada, serta mengubah keyakinan para anggota ke arah yang lebih baik. Alam *et al.*, (2013) dalam (Putri & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan. Permasalahan perkembangan jaman yang membuat pemimpin harus mampu melakukan transformasi terhadap organisasi agar dapat bertahan di persaingan yang semakin gencar dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja anggota. Oleh karena itulah peran pemimpin juga akan sangat berpengaruh pada kinerja seorang anggota dalam organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja anggotanya.

Faktor lain yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota yaitu komitmen organisasi, tentunya dengan sumber daya yang dimiliki harus tetap berkomitmen dengan apa yang dilakukan. Komitmen seorang anggota juga berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau organisasi, hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi memiliki produktivitas dan tanggung jawab yang tinggi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Mowday & Porter *et al.*, 1982) dalam (Hanafi & Sanosra, 2018). Handhoko *et al.*, (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi sangatlah penting keberadaannya dalam

pengelolaan SDM untuk pencapaian tujuan organisasi. Muis *et al.*, (2018) mengungkapkan komitmen anggota pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan anggota dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi dalam hal ini merupakan kinerja anggota. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator dimana anggota yakin dan menerima tujuan organisasi tersebut serta menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi, kemudian bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dengan komitmen organisasi yang baik anggota tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, kemudian dengan adanya komitmen organisasi dalam suatu organisasi dapat menjadikan hasil yang lebih baik dan bersinergi (Rahmi & Mulyadi, 2018).

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, diperlukan adanya peningkatan kinerja anggota. Kinerja pekerjaan (*job performance*) didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok saat melaksanakan tugas. Kinerja organisasi adalah tanda yang

menunjukkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien, salah satu elemen yang dapat dinilai adalah kinerja anggota (Rahmi & Mulyadi, 2018). Robbins & Coulter (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja dari seorang anggota yang telah tercapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, anggota tersebut bekerja sesuai kriteria yang diterapkan oleh organisasi tersebut.

Dari hasil penjelasan di atas oleh para peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan sangat berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja anggota dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu ketika suatu organisasi memiliki pemimpin yang mempunyai dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja anggota dalam berorganisasi. Ketika komitmen organisasinya telah terbentuk itu akan mewujudkan kinerja anggota yang baik bagi organisasi. Dalam hal ini peneliti akan meneliti mengenai “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening” dengan objek penelitiannya yaitu organisasi atau himpunan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau bisa juga disebut sebagai HMJ.

HMJ merupakan singkatan dari Himpunan Mahasiswa Jurusan, dimana dalam suatu fakultas biasanya terdapat beberapa jurusan yang memiliki himpunan di dalamnya. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin meneliti

Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mana pada fakultas ini memiliki 3 jurusan/program studi yaitu Manajemen, Akuntansi dan Ilmu Ekonomi. Dari ketiga jurusan tersebut terdapat himpunan pada masing-masing jurusan yaitu HIMAMA (Himpunan Mahasiswa Manajemen), HIMA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi) dan HIMIE (Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi). Salah satu alasan mengapa peneliti ingin melakukan penelitian pada Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah karena peneliti sendiri mempunyai pengalaman sebagai pengurus dalam salah satu HMJ tersebut yaitu HIMAMA.

Fenomena yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian pada ketiga HMJ dengan tema “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening” karena melalui pengalaman yang sudah dialami oleh peneliti sebagai anggota sekaligus pemimpin suatu organisasi di salah satu HMJ terdapat fenomena bahwa ada himpunan yang masih dipertanyakan mengenai komitmen dan kinerja dalam organisasinya. Peneliti menemukan fenomena dalam himpunan beberapa anggota memiliki komitmen yang baik untuk tetap tinggal dalam organisasi akan tetapi komitmen tersebut tidak diselaraskan dengan kinerja yang baik juga, begitupun sebaliknya ada juga anggota yang memiliki kinerja baik akan tetapi tidak memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi. Hal ini juga terjadi pada ketiga himpunan tersebut yang notabennya memiliki

kebiasaan atau kultur yang tidak jauh beda dalam menjalankan sebuah organisasi yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu fenomena yang terjadi secara umum dari tiga lembaga jurusan adalah kerjasama tim yang kurang antar anggota dalam mengerjakan program kerja, dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan para anggota organisasi cenderung bekerja secara individu dan hanya bekerja dengan anggota sesama divisi saja. Kerjasama tim yang kurang baik tersebut berdampak pada komitmen para anggota yang menurun diantaranya ada beberapa anggota yang malas mengerjakan pekerjaannya karena merasa bekerja sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan kurang. Oleh sebab itu peneliti ingin membuktikan dan memberikan bukti empiris bahwa apakah fenomena tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpinnya dalam suatu organisasi.

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya research gap pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut: Penelitian yang dilakukan oleh (Siswatiningsih *et al.*, 2019) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Muis *et al.*, 2018) mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja anggota, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Widodo *et al.*, 2021) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja anggota, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin & Rohendi, 2016) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati *et al.*, 2017) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Siswatiningsih *et al.*, 2019) dan (Nurdin & Rohendi, 2016) mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja anggota, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja anggota. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Aditya, 2017) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan atau negatif signifikan terhadap kinerja anggota. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar *et al.*, 2020) mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas dan masih adanya kesimpang siuran serta gap yang terjadi antar hubungan variabel maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening”, tema penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama *et al.*, 2020) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada graha kaori group di gianyar (studi kasus pada unit usaha produk dupa aromatherapi)”. Sejalan dengan permasalahan dan hasil riset sebelumnya, untuk mencapai kinerja yang baik, komitmen organisasi amat penting diwujudkan. Komitmen organisasi dapat bersumber dari gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan pada 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diantaranya Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA), Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA) dan Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE) dengan pertimbangan bahwa ke 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan tersebut memiliki hubungan dengan variabel yang peneliti bawa. Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota.
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota.
4. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi pengembangan ilmu

Penulis:

Dapat mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Pembaca:

Hasil penelitian ini diharapkan menambah bukti empiris agar bisa menjadi referensi lanjutan oleh peneliti-peneliti berikutnya.

b. Bagi praktik organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja anggota di Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga bisa dijadikan sebagai dasar atau salah satu masukan dalam pengambilan keputusan organisasi untuk meningkatkan kualitas masing-masing Himpunan Mahasiswa Jurusan.