

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peran sumber daya manusia pada organisasi sangatlah penting, dikarenakan dapat menunjang keberhasilan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil serta memiliki keahlian dalam suatu bidang. Sehingga apa yang ingin di tuju oleh organisasi tersebut dapat tercapai atau tercapai dengan baik. Pemberdayaan SDM dalam organisasi tentunya harus di arahkan pada gaya kepemimpinan seorang pimpinan dari organisasi tersebut, agar didalam organisasi tersebut dapat terbentuk tim yang solid serta kesinergian antara atasan dengan bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak luput dari kinerja para anggota-anggotanya, untuk itu setiap organisasi pastinya akan meningkatkan kinerja anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah di ditetapkan dalam organisasi tersebut, kinerja anggota (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Lestari & Suryani, 2018)

Kinerja juga erat hubungan dengan kepemimpinan, karena dengan kinerja yang tinggi pasti setiap anggota akan memberikan segala pengetahuan serta keterampilannya yang bertujuan agar terjadinya kemajuan di dalam organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan penelitian Emilia Ika Andriyani (2016) dalam (Jayanti & Wati, 2020) melakukan penelitian mengenai “pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dan hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional juga berperan penting bagi berjalannya sebuah organisasi. Dalam bentuk kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral para karyawan atau anggota-anggotanya terutama dalam tingkat prestasi organisasi. Untuk mencapainya tentunya seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan serta kemampuan dalam mengarahkan para bawahan atau anggota-anggota untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.(Jayanti & Wati, 2020).

Disamping itu kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan erat dengan *keterikatan anggota*, dikarenakan karena seorang karyawan atau anggota-anggota organisasi akan bekerja secara optimal jika memiliki rasa kebanggaan atau keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. (Schiemann 2011) dalam (Cahyani, 2019) menjelaskan bahwa setiap perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan dan menumbuhkan rasa *engagement* sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dengan memiliki rasa engagement yang tinggi karyawan akan menjadi sangat terlibat dan bangga untuk bekerja pada organisasi mereka. Mereka akan

memahami mengapa keberhasilan mereka penting untuk organisasi dan mereka akan merekomendasikan organisasi tersebut sebagai tempat yang baik bagi mereka untuk tempat bekerja.

Keterikatan anggota juga erat hubungannya dengan kinerja hal ini dikarenakan jika seorang karyawan atau anggota organisasi sudah memiliki rasa kebanggaan atau keterikatan (*engagement*) dapat dipastikan kinerja dari karyawan tersebut akan baik. Keterikatan (*engagement*) adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur. Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Cahyani, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Handoyo & Setiawan, 2017) menyatakan bahwa Keterikatan anggota memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penjelasan di atas oleh peneliti terlebih dahulu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik maka akan berpengaruh kepada kinerja serta Keterikatan anggota dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan jika suatu organisasi memiliki pemimpin dengan maka hal itu akan berpengaruh kepada kinerja anggota dalam organisasi. Ketika Keterikatan anggota yang telah tertanam didalam diri para anggota organisasi maka akan terbentuknya kinerja yang baik bagi organisasi. Penelitian ini akan meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi” Dan yang akan menjadi objeknya ialah HMI FEB UMY.

HMI atau Himpunan Mahasiswa Islam merupakan organisasi mahasiswa yang di himpun oleh mahasiswa yang beragama islam, Himpunan Mahasiswa Islam (HmI) didirikan oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Islam (STI) Yogyakarta yang bernama Lafran Pane dan rekan perjuangannya, Lafran Pane lahir di kampung Pangurabaan, Kecamatan Sapirok, yang terletak di kaki gunung Sibual-bual. 38 KM kearah utara dari Padang Sidempuan Sumatera Utara pada tanggal 05 Februari 1922, berdirinya suatu Organisasi pasti mempunyai latar belakang yang berbeda, tetapi dengan perbedaan itulah kita dapat mengetahui ciri khusus dari organisasi ini.

Organisasi HMI juga merambah ke kampus-kampus yang ada diseluruh Indonesia termasuk di Universita Muhammadiyah Yogyakarta dimana HMI menjadi salah satu organisasi external yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini berbeda dengan HMI yang berada di Universitas Islam Indonesia dimana HMI menjadi bagian internal pada Universitas tersebut. Organisasi HMI juga sudah merambah di setiap Fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan setiap Fakultas pasti memiliki tempat berkumpul atau membicarakan sesuatu yang disebut dengan komisariat, contohnya seperti Komisariat FEB, Fakultas Hukum, Psipol dan lain-lain. Salah satu alasan juga mengapa peneliti meneliti tentang Organisasi HMI di UMY dikarenakan peneliti sendiri mempunyai pengalaman sebagai salah satu anggota dari organisasi tersebut yaitu HMI yang berada di Fakultas FEB UMY.

Fenomena yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul

“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Dengan Keterikatan anggota Sebagai Variable Mediasi” dikarenakan melalui pengalaman peneliti sendiri yaitu dimana peneliti mempertanyakan apakah gaya kepemimpinan yang bersifat mengayomi yang ada pada organisasi HMI ini berjalan cukup efektif atau tidak serta dikarenakan ada beberapa dari anggota HMI di UMY yang masih dipertanyakan tentang *Engagement* atau keterikatan serta kebanggaan mereka dalam berHMI yang dimana jika seorang anggota dari organisasi HMI mendapatkan tempat pada organisasi yang ada di dalam internal kampus mereka cenderung lebih memilih organisasi yang ada pada internal universitas di banding dengan organisasi HMI serta Kinerja beberapa anggota HMI yang kurang baik seperti sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan atau mereka sering kali melupakan atau “ hilang-hilangan” Ketika di amanahi sebagai penanggung jawab di suatu acara yang HMI adakan. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan atau memberikan bukti empiris apakah fenomena yang terjadi di organisasi HMI di pengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dari organisasi tersebut.

Dari pemaparan di atas hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan anggota

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizkiani & Nurnida, 2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan anggota sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Bayar, 2018) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan anggota serta penelitian yang dilakukan oleh (Torres, 2017) yang mengatakan menyebutkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan Keterikatan anggota sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati et al., 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan anggota

2. Keterikatan anggota terhadap Kinerja Anggota

Penelitian yang dilakukan (Handoyo & Setiawan, 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota didukung oleh penelitian dari. (Luis & Moncayo, n.d.) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2018) mengatakan bahwa menunjukkan bahwa vigor, dedication, dan absorption memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, 2015) menyatakan bahwa Keterikatan anggota tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.

3. Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Anggota

Penelitian yang dilakukan (Putra & Surya, 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota sama halnya dengan penelitian dari (Jufrizen & Lubis, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Pambudi et al.,

2016) yang mengatakan variable kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Aditya, 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota

4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variabel Mediasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tasmin & Yuliasri, 2020) yang menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan memediasi kepemimpinan transformasional dan kinerja,. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Arman et al., 2019) yang mengatakan *Job satisfaction and employee engagement have a significant direct effect on employee performance and serve as a perfect mediation about the effect between transformational leadership and employee performance.*

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan masih adanya gap yang terjadi maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi”. Sejalan dengan permasalahan dan hasil riset sebelumnya untuk mencapai kinerja yang baik, *Employee* amat penting diwujudkan. *Employee* juga dapat bersumber dari Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan pada organisasi HMI yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan mempertimbangkan bahwa organisasi ini

memiliki hubungan dengan variable yang akan peneliti bawa. Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi pihak terkait terkait pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Al-Amin, 2017) yang berjudul *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATING EFFECT OF KETERIKATAN ANGGOTA*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Keterikatan anggota?
2. Apakah Keterikatan anggota berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Keterikatan anggota?
2. Menganalisis pengaruh Keterikatan anggota berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota?
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh

positif terhadap Kinerja Anggota

4. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi?

D. MANFAAT TEORITIS

1. Bagi pengembangan ilmu penulis

Dapat mengetahui bagaimana Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Anggota dengan Keterikatan anggota sebagai variable mediasi nya.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bukti empiris agar bisa menjadi sebuah referensi bagi para peneliti-peneliti selanjutnya.