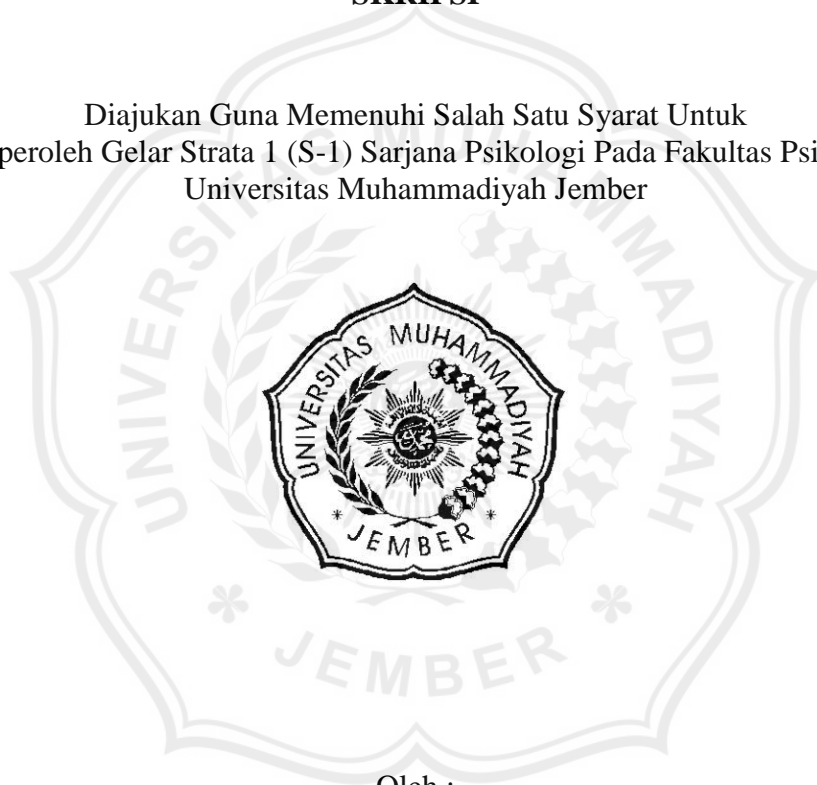


**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN *Laissez Faire*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SELURUH ORGANISASI  
BEM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

**Mahfud Kholis**  
**NIM 15 0811 050**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER  
2020**

PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN *LAISSEZ FAIRE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SELURUH ORGANISASI BEM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Telah Disetujui Pada Tanggal

06 Maret 2020

Dosen pembimbing

Tanda Tangan

1. Siti Nur'aini S.Psi., M.Si  
NIP. 197702122005012002

2. Lilla Noervita A.,S.Psi M,Psi, Psikolog  
NPK:

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN *Laissez Faire*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SELURUH ORGANISASI  
BEM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**Mahfud Kholis<sup>1</sup> Siti Nur'aini<sup>2</sup>  
Lilla Noervita Andiyani<sup>3</sup>**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* mampu mempengaruhi pada variabel komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota BEM Universitas Muhammadiyah Jember. Persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* merupakan pandangan positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang terhadap gaya kepemimpinan yang tidak melakukan pengontrolan atau keterlibatan dalam mengambil keputusan, yang ditandai dengan adanya 3 hal yaitu 1) pemimpin menolak untuk membuat keputusan, 2) pemimpin tidak tersedia saat dibutuhkan, 3) pemimpin menghindari tanggung jawab anggota. Sedangkan pada komitmen organisasi merupakan perasaan ingin tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi yang ditandai dengan munculnya 3 hal yaitu, 1) Komponen Afektif, 2) Komponen *Continuance*, 3) Komponen Normatif.

Metode Penelitian menggunakan Kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk mendapatkan sampel sebanyak 123 anggota di organisasi bem UNMUH Jember. Skala yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan jenis skala *likert* yaitu *organizational commitment quetioner (OCQ)* dan Skala Gaya Kepemimpinan (SGK)..

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan dapat dikatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak ada pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji deskriptif persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* dan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, lembaga organisasi, lama diorganisasi mendapatkan skor yang sangat fluktuatif.

**Kata Kunci : Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Komitmen Organisasi**

- 
1. Peneliti
  2. Dosen Pembimbing 1
  3. Dosen Pembimbing 2

**THE INFLUENCE OF LAISSEZ FAIRE LEADERSHIP STYLES ON  
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN ALL BEM OF MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITY IN JEMBER**

**Mahfud Kholis<sup>1</sup> Siti Nur'aini<sup>2</sup>  
Lilla Noervita Andiyani<sup>3</sup>**

**ABSTRACK**

*The study aims to find out how the perception of laissez faire leadership style can influence the organizational commitment variable owned by members of the BEM Muhammadiyah University of Jember. The perceptions of laissez faire leadership style is a positive or negative view that is owned by someone of a leadership style that does not control or involvement in making decisions, which is characterized by 3 thing, namely 1) leaders refuse to make decisions, 2) leaders are not available when needed, 3) the leader avoids the responsibilities of members. While the organizational commitment is a feeling of wanting to keep its membership in the organization which is marked by the emergence of 3 things, namely, 1) affective components, 2) continuance component, 3) normative component.*

*The research method uses quantitative with a form of causal relationships. Researchers used purposive sampling to get a sample of 123 members in the UNMUH Jember bem organization. The scale used in this study uses a type of likert scale namelu organizational commitment quistionnare (OCQ) and Leadership Style Scale (SGK).*

*Based on the result of data analysis, it can be said that the perception of laissez faire leadership style has no influence on organizational commitment. Descriptive test result on the perception of laissez faire leadership style and organizational commitment in terms of gender, organizational institutions, long organized organizations get very fluctuating scores.*

**Keyword : Perceptions of laissez faire leadership style, organizational commitment**

- 
1. Reseacher
  2. Firsth Supervisor
  3. Second Supervisor

## **PENDAHULUAN**

Organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi non-profit atau tidak memiliki tujuan untuk meraup keuntungan berupa materi. Meskipun demikian organisasi kemahasiswaan sama halnya dengan bekerja di organisasi yang orientasinya meraup keuntungan berupa materi, bekerja didalam organisasi kemahasiswaan akan merelakan waktu, tenaga, dan pikiran yang banyak. Seseorang yang bekerja di organisasi kemahasiswaan sangat memerlukan komitmen atau sikap kesetiaan dan tulus dalam untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi saat ini menjadi hal yang sangat penting di dalam organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Menurut Steers dan Porter (dalam Widyastuti, dkk) komitmen organisasi merupakan identifikasi individu dan keterlibatan yang sangat kuat dalam organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha maksimal dalam perilakunya dan suatu kepercayaan yang pasti dan penerimaan penuh atas nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen yaitu komponen afektif, komponen *continuance*, komponen normatif. Setiap anggota dapat mempunyai salah satu dari ketiga komponen tersebut dengan derajat yang berbeda (dalam Widiarti dan Baidun, 2016). Anggota yang memiliki komitmen organisasi anggota akan memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang diberlakukan dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi

yang tinggi serta mempertahankan keanggotaannya demi kemajuan organisasinya (dalam Sugiyanto, 2015).

Komponen afektif yaitu keterikatan secara emosional dengan organisasi sehingga berkomitmen untuk mengidentifikasi dirinya dengan terlibat dan menikmati keanggotaannya di organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terkait dengan komponen afektif yaitu terdapat anggota yang masih tidak memperdulikan tugasnya mengatakan bahwa sadar ketika di bidangnya akan mengalami keterhambatan dalam menyelesaikan program kerjanya, akan tetapi anggota tersebut tidak memperdulikan dampak yang akan terjadi. Didalam organisasi BEM sendiri terdapat SOP yang sudah disepakati sebelumnya, akan tetapi anggota tidak menerapkan SOP tersebut seperti anggota yang masih sering datang terlambat ketika menghadiri kegiatan-kegiatan organisasi dan juga sering tidak memakai PDH yang sudah ditetapkan sebelumnya ketika menghadiri kegiatan organisasi, alasan yang dikemukakan anggota adalah karena tidak pernah ada *punishment* untuk anggota yang tidak mematuhi SOP organisasi.

Komponen *Continuance* adalah kesadaran tentang kerugian yang dihadapi ketika meninggalkan pekerjaannya. Pada komponen *Continuance* yaitu anggota masih selalu telat bahkan meninggalkan tugasnya, anggota juga tidak peduli dengan *deadline* yang diberikan, alasan yang dikemukakan oleh anggota adalah adanya kepentingan lain diluar organisasi, sedangkan pada kenyatannya anggota sibuk dengan kegiatan ngopi atau hanya sekedar kumpul dengan teman-teman diluar organisasi dan lupa dengan tugas yang diberikan oleh organisasi. Beberapa anggota di

organisasi BEM memiliki lebih dari dua organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi BEM bukan satu-satunya yang menjadi alternatif untuk berorganisasi, anggota menyatakan bahwa mereka bisa saja meninggalkan organisasi BEM karena mereka masih memiliki organisasi lain yang menjadi alternative untuk berorganisasi.

Komponen Normatif adalah perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi, perasaan yang dimaksud adalah seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, dll. Pada komponen komponen *normative* terdapat beberapa anggota menyatakan bahwa memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan selama berada di organisasi, seperti rekan kerja yang tidak solid dan rekan kerja yang tidak berempati dengan anggota yang lain ketika mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas, anggota juga sering dibiarkan dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan, hal itu membuat anggota merasa mempunyai relasi yang buruk didalam organisasi.

Dalam suatu organisasi menjaga komitmen organisasi adalah hal yang penting, oleh sebab itu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utamanya (dalam Gumelar, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans (1992) bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh variabel organisasional. variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan. Yang dimana penyebab dasar komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Rothmann dan Cooper (2014) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang di

inginkan. Berdasarkan hasil wawancara pada anggota menyampaikan bahwa gubernur sering membiarkan anggotanya untuk mengadakan rapat rutin sendiri tanpa pengontrolan dari pemimpin, dan terkadang pemimpin hanya datang pada kegiatan rapat rutin kemudian rapat tersebut dipimpin oleh anggotanya, menurut gubernur dengan seperti itu anggota dapat mengasah inovasi dan belajar tentang kepemimpinan, anggota mendapat kesempatan untuk mempunyai keinginan untuk memperbaiki kinerjanya, mengatasi masalahnya, dan mengoreksi kesalahannya. Gubernur menyatakan bahwa dengan memberikan anggota kebebasan tanpa pengontrolan untuk melakukan sesuatu agar belajar dari kesalahan dan mandiri.

Berdasarkan hasil wawancara diatas terdapat persepsi terkait dengan gaya kepemimpinan gubernur di organisasi BEM, anggota menilai bahwa pemimpinnya kurang mengadakan pengontrolan atau pendampingan pada saat anggotanya mengerjakan tugasnya. Hal ini didukung oleh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang dikemukakan oleh Lewin (2014) yaitu pemimpin yang menyerahkan atau membiarkan anggota untuk mengambil keputusan sendiri, pemimpin cenderung berperan pasif didalam organisasi bahkan hampir tidak ada pengendalian atau pengawasan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* yang bersikap pasif didalam organisasi tanpa melakukan pengontrolan maupun pengendalian terhadap anggotanya maka akan berdampak pada ketidak pedulian anggota terhadap organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak mampu menjalankan tugasnya sebagai pemimpin maka anggota didalam organisasi akan hilang



kepercayaan terhadap pemimpinnya yang akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi.

Lemah dan kuatnya komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada kesesuaian gaya seorang pemimpin dengan latar yang tepat (dalam Su'ud, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Gumelar (2017) yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi untuk menghindari menurunnya komitmen organisasi sangat penting bagi seluruh anggota di organisasi BEM UNMUH Jember karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap Komitmen Organisasi Pada Seluruh Organisasi BEM Universitas Muhammadiyah Jember”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Seluruh Organisasi BEM Universitas Muhammadiyah Jember”

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Seluruh Organisasi BEM Universitas Muhammadiyah Jember.

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk kausal. Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiono, 2015: 37). Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Komitmen Organisasi pada seluruh organisasi BEM Universitas Muhammadiyah Jember.

## **Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang akan menjadi objek penelitian yaitu Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dan Komitmen Organisasi. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau sering pula dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala

## **Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Adapun populasi pada penelitian kali ini berjumlah 108 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Pengurus aktif organisasi mahasiswa Unmuh Jember
- b. Pengurus berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

c. Pengurus yang menjabat selama <1 tahun sampai 3 tahun

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2015 :81). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi (normalitas dan linieritas) untuk mengetahui apakah skala yang digunakan berdistribusi normal dan untuk mencari hubungan dari kedua skala tersebut yaitu *organizational commitment quetioner (OCQ)* dan Skala Gaya Kepemimpinan (SGK). Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan uji hipotesa dan uji deskriptif.

### **Pelaksanaan dan Hasil Pembahasan**

Pertama yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menguji butir-butir item dari kedua skala yang digunakan, yaitu untuk mencari validitas dan reliabilitas dari kedua skala yaitu *organizational commitment quetioner (OCQ)* dan Skala Gaya Kepemimpinan (SGK)

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas didapatkan hasil bahwa dari kedua skala yang digunakan, yang pertama yaitu untuk skala *Organizational Commitment Quetioner*

(OCQ) dari 24 item yang digunakan maka didapatkan hasil 2 item yang dinyatakan tidak valid sedangkan 22 item lainnya dinyatakan valid. Sedangkan untuk Skala Gaya Kepemimpinan (SGK), dari 14 item yang digunakan didapatkan hasil bahwa 13 item valid sedangkan item yang tidak valid 1 item. Item yang dinyatakan valid dengan melihat nilai signifikan (*2 tailed*) yang berkisar antara 0,000 – 0,004. Item dikatakan valid ketika  $>0,05$  dan  $> 0,01$  atau  $>$  sama dengan 0,030 dengan melihat nilai korelasi.

Untuk reliabilitas dari kedua skala didapatkan hasil bahwa pada skala *organizational commitment questioner (OCQ)* dinyatakan dengan nilai reliabilitas 0,766 sedangkan untuk skala Gaya Kepemimpinan (SGK) didapatkan hasil nilai reliabilitas sebesar 0,870. Skala dinyatakan reliabel dan memiliki keajegan yang baik apabila nilai *cronbrach alfa* dari skala yang digunakan  $>0,6$ .

### **Uji Asumsi**

Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji normalitas. Dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai normalitas dari kedua skala didapatkan hasil 0,200 untuk skala *organizational commitment questioner (OCQ)* dan 0,195 untuk skala gaya kepemimpinan (SGK). Dari hasil normalitas tersebut dapat dikatakan bahwa kedua skala berdistribusi normal. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2.tailed)*  $> 0,05$

Untuk uji linieritas menunjukkan bahwa skala Komitmen Organisasi dan skala Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dikatakan terbukti linier, dengan

nilai signifikan  $0,247 > 0,05$  artinya kedua skala ini yaitu skala persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* dan komitmen organisasi terbukti linier.

### **Uji Hipotesa**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Charles Spearman* dengan bantuan komputer SPSS 16 *for windows*. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas (X) yaitu Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Organisasi sesuai dengan judul penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesa yang telah dilakukan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan nilai sebesar  $0,122 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  di tolak artinya Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di seluruh BEM Universitas Muhammadiyah Jember.

### **Analisa Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisa uji deskriptif menunjukkan bahwa dari 123 anggota, sebanyak 54 anggota memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi. dengan prosentase 44% dan sebanyak 69 anggota memiliki Komitmen Organisasi yang rendah dengan prosentase 56%. Artinya pada hasil kategori tabel 12 menunjukkan bahwa anggota memiliki komitmen organisasi yang rendah. Adanya komitmen organisasi yang rendah dikarenakan anggota belum seutuhnya memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi, selain itu anggota juga masih belum seutuhnya memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi, dan belum menyadari

kerugian-kerugian yang di dapatkan ketika meninggalkan organisasi, sehingga anggota akan cenderung tidak akan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Oktora, 2015) bahwa seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka akan cenderung mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan cenderung tidak akan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dari 3 dimensi yang dimiliki oleh komitmen organisasi, pada dimensi yang pertama yaitu Afektif dari total 123 anggota, 65 anggota masuk dalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 53%, sedangkan 58 anggota masuk dalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 47%. Selanjutnya pada dimensi komponen *Continuance* didapatkan hasil bahwa dari 123 anggota, 48 anggota masuk kedalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 40%, sedangkan 75 anggota masuk kedalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 60%. Pada dimensi Normatif dari total 123 anggota, 85 anggota termasuk kedalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 70%, sedangkan 38 anggota masuk dalam kategori rendah dengan prosentase sebanyak 30%. Anggota cenderung rendah pada komponen *continuance*, artinya anggota masih tidak memiliki kesadaran tentang kerugian yang dihadapi ketika meninggalkan organisasinya, akan tetapi anggota masih cenderung tinggi pada komponen normative, anggota masih merasa memiliki kewajiban atau memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Hal tersebut

diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada anggota organisasi BEM yang menyatakan bahwa alasan mereka mempertahankan keanggotannya dikarenakan untuk mendapatkan SK organisasi untuk surat pendamping ijazah dan untuk mempermudah dalam mencari pekerjaan suatu saat nanti.

Sebagai pendukung peneliti melakukan uji deskriptif ditinjau dari demografi. Data demografi dibagi menjadi 3, yaitu demografi berdasarkan jenis kelamin, lama diorganisasi, lembaga organisasi. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada jenis kelamin laki-laki. Pada jenis kelamin laki-laki kategori nilai komitmen organisasi yang tinggi anggota sebanyak 35 anggota dengan prosentase 45% dan kategori komitmen organisasi rendah anggota sebanyak 43 anggota dengan prosentase 55%. Pada jenis kelamin perempuan kategori komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 35 anggota dengan prosentase 78% sedangkan kategori komitmen organisasi rendah anggota sebanyak 10 anggota dengan prosentase 22%. Maka didapatkan hasil bahwa anggota berjenis kelamin perempuan lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi daripada karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Grusky (dalam Aditama dkk, 2013) bahwa perempuan bisa saja mempunyai komitmen yang tinggi dibandingkan laki-laki dikarenakan perempuan memiliki rintangan yang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan.

Hasil dari demografi dari 10 lembaga organisasi BEM diketahui bahwa anggota pada lembaga organisasi BEM Teknik lebih memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi dengan prosentase 75%, sedangkan anggota pada lembaga

organisasi BEM Fisip lebih memiliki komitmen organisasi yang cenderung rendah dengan prosentase 86%.

Hasil data demografi lama jabatan digolongkan dari <1 - 1 tahun dan 2 - 3 tahun dengan alasan agar lebih mudah untuk mengkategorikan data demografi lama jabatan, sehingga didapatkan hasil bahwa pada lama jabatan <1 - 1 tahun adalah rentang lamanya jabatan yang lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan prosentase 57% sebanyak 50 anggota dan prosentase 43% sebanyak 38 anggota memiliki komitmen organisasi yang rendah. Kemudian untuk lama jabatan 2-3 tahun yang tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 11 anggota dengan prosentase 38%, dan anggota yang tergolong dalam kategori rendah sebanyak 24 anggota dengan prosentase 62%. Artinya anggota yang memiliki komitmen organisasi yang rendah justru anggota yang sudah menjabat selama 2 sampai 3 tahun dengan nilai prosentase sebesar 62%. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada anggota yang menjabat selama 2 sampai 3 tahun yang mengungkapkan bahwa mereka diperiode yang baru kehilangan tim yang solid dan tim yang mempunyai empati kepada anggota yang lain seperti di periode sebelumnya.

Pada variabel persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* menunjukkan bahwa dari 123 subjek sebanyak 38 anggota dengan prosentase 30% memiliki kategori persepsi terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* yang positif dan 85 anggota memiliki persepsi terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* yang negatif dengan prosentase 70%. Hasil dari kategori tabel 19 menyatakan bahwa anggota cenderung



memiliki persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* yang artinya anggota cenderung mempersepsi pemimpin jarang melakukan pengontrolan atau pengendalian yang akan menimbulkan rasa ketidakpedulian terhadap organisasinya. Begitu juga dengan anggota yang mempersepsi positif terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire*, dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut anggota akan menunjukkan persoalan penting yang ada didalam organisasi dan anggota tidak cenderung bergantung kepada pemimpin.

Hasil analisa berdasarkan dimensi persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat diketahui bahwa anggota cenderung memiliki persepsi yang negatif dengan kategori tertinggi menunjukkan prosentase 79% dengan jumlah 97 orang artinya, anggota mempunyai persepsi yang negatif terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam bentuk pemimpin menolak untuk membuat keputusan seperti menghindari keterlibatan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Akan tetapi dari ketiga dimensi tersebut anggota cenderung memiliki persepsi positif pada dimensi tidak tersedia saat dibutuhkan dengan prosentase 40%. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada anggota organisasi yang mengungkapkan bahwa anggota merasa sulit untuk mengatasi suatu permasalahan dan permasalahan akan berlarut-larut jika pimpinan tidak melakukan campur tangan untuk menyelesaikannya. Terkadang ketika anggota ingin menyelesaikan permasalahan tanpa adanya campur tangan dari pimpinan anggota tersebut cenderung tidak diperhatikan oleh anggota yang lain. Akan tetapi ketika anggota kesulitan untuk menjalankan tugas, pemimpin hanya

memberikan arahan pada saat kegiatan rapat rutin meskipun arahan yang diberikan minim

Hasil uji berikutnya merupakan uji deskriptif ditinjau dari data demografi yang dibagi menjadi 2 yaitu, lembaga organisasi, dan lama diorganisasi. Dari demografi lembaga organisasi BEM diketahui bahwa anggota pada lembaga organisasi BEM Teknik lebih memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan prosentase 83%, sedangkan anggota pada lembaga organisasi BEM FKIP lebih memiliki komitmen organisasi yang cenderung negatif dengan prosentase 75%.

Berdasarkan hasil uji deskriptif berdasarkan lamanya diorganisasi digolongkan dari <1-2 tahun dan 2-3 tahun dengan alasan agar lebih mudah untuk mengkategorikan data demografi lama di organisasi, sehingga didapatkan hasil bahwa pada lama jabatan <1-2 tahun adalah rentang lama diorganisasi yang lebih memiliki persepsi positif dengan prosentase 45,5% sebanyak 41 anggota dan sebanyak 11 anggota yang memiliki persepsi yang negative terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* pada rentang lama jabatan 2-3 tahun dengan prosentase 65,5%. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara terhadap anggota yang menjabat diorganisasi selama 2 sampai 3 tahun dikarenakan anggota mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sama dengan pemimpin yang sebelumnya, pemimpin di periode sekarang sering melepaskan kendali kepada anggota atau tidak melakukan

pendampingan ketika menjalankan tugas, anggota tersebut merasa kurang diperhatikan ketika menjalankan tugas.

## **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap komitmen organisasi dengan nilai Sig.  $0,122 > 0,05$ .
2. Hasil uji deskriptif variabel komitmen organisasi dari 123 anggota BEM, sebanyak 54 anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. dengan prosentase 44% dan sebanyak 69 anggota yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dengan prosentase 56%. Komitmen organisasi pada anggota BEM tergolong dalam kategori rendah.
3. Sedangkan untuk uji deskriptif pada variabel persepsi gaya kepemimpinan *laissez faire* dari total 123 anggota, 38 anggota masuk kedalam kategori positif dengan prosentase sebesar 30%, sedangkan 85 anggota masuk dalam kategori negatif dengan prosentase sebesar 70%. Yang artinya anggota BEM cenderung mempersepsi negative terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire*.

## **Saran**

1. Bagi Anggota

Anggota didalam organisasi BEM diharapkan untuk mempertahankan afektif komitmen dan normatif komitmen agar anggota mampu

mempertahankan kelekatan emosional didalam organisasi dan mempertahankan rasa kewajiban untuk tetap bekerja didalam organisasi. Anggota juga diharapkan untuk mulai menumbuhkan *continuance* komitmen dengan tidak menyia-nyiakan kesempatan untuk berorganisasi, karena anggota masuk didalam organisasi sudah melewati beberapa tahap rekrutmen dan menjadi orang yang terpilih didalam organisasi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel predictor yang lain, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tidak hanya gaya kepemimpinan saja, melainkan terdapat banyak faktor yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contrac, job choice factor*, karakteristik personal ini yang akan membentuk komitmen awal. Kemudian selanjutnya adalah faktor organisasi yang meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*, faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Yang terakhir yaitu faktor *non-organizational* yang meliputi *availability of alternative jobs*, faktor ini seperti ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik tentu anggota organisasi akan meninggalkan organisasinya

## Daftar Pustaka

Aditama, Nugroho, & Satibi. 2013. Gambaran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional di Unit Struktural Rumah Sakit. Vol. 3 No.3 September 2013

- Al-Khasawneh & Futa. 2013. *The impact of Leadership Styles Used by the Academic Staff in the Jordanian Public Universities on Modifying Student's Behavior: A Field Study in the Northern Region Of Jordan*. International Journal Vol. 8, No. 1 ISSN 2833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Albdour & Altarawneh. 2014. *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business ISSN: 1083-4346.
- Allen & Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. The British Psychological Society.
- Asnawi S. 1999. Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Jurnal Psikologi. No. 2 Hal. 86-92
- Cahyorinarti N. 2018. Motivasi Mahasiswa Berorganisasi di Kampus. Jurnal Psikologi Insight Vol. 2 No. 2 Hal 27-38
- Canon & Anthony. 2014. *Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities*. International Journal of Human Resource Studies Vol 4. No 2.
- Christina & Kurniawan. 2012. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap *Psychological Ownership* pada Karyawan *Outsourcing*.
- Darman & Ria. 2018. Komitmen Organisasi. Makassar : Nas Media Pustaka
- Epriliyana. 2017. Sinergitas Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember). Ekuilibrium Vol. 12 No. 2 Hal. 91-101
- Gumelar & Nurohmi. 2017. Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol. 6 No. 2
- Gurning. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor.
- Hardian & Rahardjo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). Vol. 1 No.1 Januari 2015

- Hidayat, et al. 2017. Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Masyarakat Mulikultur di Indonesia. Laporan Hasil Penelitian D-LPPM No. 016
- Hidayat MK. 2015. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Karyawan.
- Jessica A. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Kemahasiswaan Anggota Pengurus BEM KM Universitas Mulawarman. Psikoborneo Vol. 5 No. 1 Hal: 194-205 ISSN 2477-2674
- MacFarlane. 2009. *An Exploration Into My Leadership Style as a New Principal*. Departement of Educational Psychology and Leadership Studies. University of Victoria
- Oktora R. 2015. Gambaran Komitmen Organisasi Pada Pengurus Bem Kema Unpad Kabinet Inspirasi Tahun 2015. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumual & Lee. 2011. Gambaran Efektivitas Kepemimpinan Bina Nusantara Computer Club Kepengurusan ke-22 Berdasarkan Fiedler's Contingency Model. Fakulttas Psikologi Bina Nusantara University
- Suseno M.N. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Kerja. Jurnal Psikologi Vol. 37 No. 1 Hal 94-109
- Sutrisno. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP
- Su'ud. 2015. Risensi Buku Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Jurnal Kajian Bisnis. Vol. 23, No. 1 Hal 71-88
- Teresia N & Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT.X Vol. 10, No. 2. 154-169
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Zulkarnain & Annisa. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. INSAN Vol. 15 No.01 hal 54-62

