

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perguruan tinggi merupakan tahap akhir dalam melanjutkan pendidikan untuk peserta didik memiliki kemampuan akademis dan profesional dalam *hard skill* dan *soft skill*. Upaya pembentukan *soft skill* dari perguruan tinggi yakni dengan mengadakan adanya unit kegiatan mahasiswa dan organisasi. Pada masa ini mahasiswa sangat diharapkan berprestasi dalam non akademiknya. Dalam meningkatkan atau mengembangkan non akademiknya mahasiswa memerlukan wadah untuk mengembangkan potensinya. Wadah potensi minat dan bakat adalah organisasi mahasiswa. Mahasiswa memiliki kebebasan dalam memilih organisasi apa yang akan dipilih untuk mengembangkan *soft skill*nya.

Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang beranggotakan mahasiswa untuk mewadahi minat dan bakat. Didalam UU No 12 tahun 2012 membahas tentang pendidikan tinggi pasal 77 yang berisi fungsi organisasi kemahasiswaan yaitu untuk mewadahi kegiatan mahasiswa untuk mengembangkan minat, bakat, dan potensi mahasiswa, mengembangkan kreatifitas mahasiswa, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan, kebangsaan, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa, mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian masyarakat. Mahasiswa mempunyai hak untuk memanfaatkan sarana dan prasarana universitas dalam penyelenggaraan kegiatan belajar dan dalam rangka kegiatan organisasi mahasiswa (dalam Oktora, 2015). Universitas Muhammadiyah Jember memiliki

berbagai macam unit kegiatan mahasiswa dan organisasi, yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM-U), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F), Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Pada dasarnya mahasiswa adalah *agen of change* (agen pengubah), BEM adalah lembaga yang menjadi wadah aspirasi mahasiswa yang mempunyai semangat *agen of change* atau keinginan untuk mengembangkan dirinya di dalam organisasi.

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 untuk mencapai tujuan organisasi. 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 dapat diidentifikasi sebagai

upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979).

Anggota yang memiliki komitmen organisasi 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). Sebagai organisasi yang memiliki visi untuk mewadahi dan mengembangkan minat dan bakat mahasiswa, aktivitas dalam organisasi tidak terlepas pada upaya-upaya yang dilakukan mengarah pada hal tersebut. Organisasi akan senantiasa mencari informasi tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan anggotanya, dan unsur-unsur yang terkait dengan lingkungan organisasinya agar memberikan yang terbaik bagi anggotanya.

Komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer menjelaskan tiga komponen komitmen organisasi yaitu komponen afektif, komponen *continuance*, komponen normatif. 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 anggota awalnya selalu mentaati peraturan-peraturan atau SOP yang telah disepakati sebelumnya, seperti datang rapat rutin tepat waktu, memakai PDH pada saat kegiatan organisasi, dan selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, anggota memunculkan perilaku sering

meninggalkan kewajibannya dalam menjalankan tugas, dan 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. Fenomena lain yang didapatkan bahwa anggota juga tidak menerapkan SOP 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. Penyebab munculnya anggota sering tidak mentaati peraturan didalam organisasi dikarenakan gubernur tidak tegas dalam memberikan *punishment* kepada anggota yang melanggar peraturan yang ada didalam organisasi.

Komponen *continuance* adalah kesadaran tentang kerugian yang dihadapi ketika meninggalkan pekerjaannya. Fenomena yang ditemukan melalui hasil wawancara pada komponen *continuance* yaitu awalnya anggota memiliki kesadaran tentang dampak yang akan diterima ketika meninggalkan organisasinya karena mereka merasa menjadi anggota yang terpilih dari beberapa mahasiswa melalui tahap rekrutmen, dan berharap memiliki banyak relasi didalam organisasi. Akan tetapi seiring berjalannya kepengurusan, harapan anggota didalam organisasi tidak sesuai dengan apa yang didapatkan, sehingga anggota tidak memperdulikan kewajiban untuk menjalankan tugas dan tidak memperdulikan dampak yang akan terjadi sehingga anggota sering meninggalkan tugasnya. 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 anggota bisa saja meninggalkan organisasi BEM karena anggota masih memiliki organisasi lain yang menjadi alternatif untuk berorganisasi, dan menurut anggota organisasi lain lebih baik dan memiliki rekan kerja yang solid. Penyebab munculnya perilaku komitmen *continuance* karena adanya rekan kerja maupun gubernur didalam organisasi yang sering tidak memiliki empati dan tidak mau tahu tentang tugas-tugas organisasi.

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* yaitu alasan anggota berorganisasi di BEM karena ingin memperbanyak relasi didalam organisasi, bahkan anggota rela mengorbankan waktunya untuk mengikuti lebih dari satu organisasi hanya untuk memperbanyak relasi dan mengembangkan dirinya. Seiring berjalannya kepengurusan organisasi anggota menyatakan bahwa sering memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan selama berada di organisasi, seperti rekan kerja yang tidak solid dan pemimpin yang tidak berempati dengan anggota yang lain ketika mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas, anggota juga sering dibiarkan dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan dari gubernur, hal tersebut membuat anggota menjadi malas mengerjakan tugas. Penyebab munculnya fenomena diatas dikarenakan anggota menilai bahwa pada saat organisasi menyelenggarakan suatu kegiatan seharusnya ada evaluasi pada saat kegiatan telah terlaksana, akan tetapi

setiap kegiatan terlaksana anggota tidak pernah melakukan evaluasi untuk memperbaiki kinerja anggota sehingga anggota merasa tidak bisa mengembangkan dirinya dari segi kinerja didalam organisasi. Pengalaman yang tidak menyenangkan membuat anggota tidak memiliki kebanggaan terhadap organisasinya sehingga anggota memilih untuk lebih aktif di organisasi lain yang dianggap bisa mengembangkan dirinya dalam hal keorganisasian dan mendapatkan relasi yang baik dengan rekan kerjanya.

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). Keberhasilan organisasi pada dasarnya tergantung dari banyak faktor, namun kunci utama keberhasilan organisasi terletak pada hubungan antara manajemen, khususnya gaya kepemimpinan, dengan berbagai kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin akan memudahkan menggerakkan anggotanya, baik berupa sikap, perilaku, dan teknik tertentu yang ditunjukkan (dalam Asnawi, 1999). Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans (dalam Sutrisno, 2010) bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasional. Variabel personal yang meliputi yang pertama yaitu usia, karyawan atau anggota yang memiliki usia yang lebih tua cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi didalam organisasi, tingkat usia karyawan akan membatasi keinginan untuk berpindah ke organisasi lain. Yang kedua yaitu masa jabatan, karyawan yang memiliki masa jabatan yang lebih lama cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dikarenakan karyawan akan merasa investasi berupa

waktu, usaha, dan jabatan tidak akan tergantikan ketika karyawan meninggalkan organisasi. Ketiga yaitu disposisi individu seperti afektif positif dan negatif, karyawan yang memiliki persepsi untuk mengarahkan perilaku positif dan negatif untuk mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuannya. Keempat yaitu kontrol atribusi baik internal maupun eksternal, atribusi internal yaitu tingkah laku yang dimunculkan karyawan berdasarkan unsur-unsur psikologis, dan atribusi eksternal yaitu tingkah laku yang dimunculkan karyawan berdasarkan situasi lingkungan. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan yaitu hal yang berkaitan dengan perincian tentang tugas-tugas untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dimiliki oleh karyawan didalam organisasi dan yang terakhir yaitu gaya kepemimpinan, peran pemimpin didalam organisasi dalam menggunakan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting untuk komitmen karyawan didalam organisasi. Yang dimana penyebab dasar tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan.

Persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan tidak secara langsung bisa dimunculkan oleh anggota organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan bisa dianggap sebagai persepsi yang positif dan negative oleh anggota. Menurut Restiyanti Prasetijo (dalam Arifin, Fuady, dan Kuswarno, 2017) persepsi itu dimunculkan dikarenakan faktor internal yang meliputi pengalaman, kebutuhan, penilaian, ekspektasi atau pengharapan. Yang selanjutnya adalah faktor eksternal yang meliputi tampilan luar, sifat dari stimulus, dan situasi lingkungan.

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

inginkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada gubernur bahwa terdapat beberapa anggota didalam organisasi yang mampu menyelesaikan tugas tanpa arahan, sehingga anggota mampu untuk mandiri dalam menyelesaikan tugasnya, menurut gubernur dengan mengaplikasikan gaya kepemimpinan tanpa melakukan pengontrolan dan memberi arahan, anggota akan mampu mengasah inovasi dan belajar tentang kepemimpinan, anggota mendapat kesempatan untuk mempunyai keinginan untuk memperbaiki kinerjanya, mengatasi masalahnya, dan mengoreksi kesalahannya. Dengan memberikan anggota kebebasan tanpa pengontrolan untuk melakukan sesuatu agar belajar dari kesalahan dan mandiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada anggota organisasi bahwa anggota masih belum mampu mandiri dalam menjalankan tugas, hal tersebut dikarenakan anggota masih bergantung kepada gubernur dan selalu menunggu arahan terlebih dahulu dari gubernur untuk menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas terdapat persepsi anggota terkait dengan gaya kepemimpinan yang digunakan gubernur BEM, anggota menilai bahwa pemimpinnya kurang mengadakan pengontrolan atau pendampingan pada saat anggotanya mengerjakan tugasnya yang mengakibatkan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, bahkan meninggalkan tugasnya karena kurangnya perhatian dari pimpinan. Hal ini mencirikan 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. Didalam model gaya kepemimpinan *laissez-faire* pemimpin



cenderung membiarkan anggotanya dalam melaksanakan tugas, sehingga keberhasilan organisasi ditentukan oleh individu atau orang perorang, pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya berperan minim didalam organisasi.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* ini dapat mengembangkan kemampuan anggota untuk mengambil keputusan yang tepat dan memecahkan permasalahan, dengan adanya gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat membuat anggota menunjukkan persoalan penting dan tidak bergantung kepada pimpinan. Akan tetapi gaya kepemimpinan ini memiliki dampak negatif yaitu adanya penyimpangan dari peraturan dan prosedur dalam menjalankan tugas, dan dalam pengambilan keputusan akan membutuhkan waktu yang lebih banyak apabila anggota kurang berpengalaman dan dapat terjadi kesalah tindakan.

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. Pada dasarnya pemimpin memiliki tugas-tugas yang harus dipenuhi seperti yang dikemukakan oleh Floyd Ruch (dalam Hidayat, 2017) yaitu *structuring the situation* atau pemimpin yang harus memberi struktur atau arahan yang jelas terhadap situasi yang rumit dalam organisasi, *controlling group behavior* atau pemimpin harus mengawasi tingkah laku anggota sesuai dengan peraturan yang sesuai, dan *spokesman of the group* atau pemimpin mewakili anggotanya untuk menjadi juru bicara pada saat berhadapan dengan pihak luar 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. Menurut Schmidt (dalam Agnes, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu yang pertama latar belakang pengetahuan dan pengalaman pemimpin, yang kedua kematangan anggota, kebebasan dalam melakukan sesuatu, kemandirian anggota, serta memiliki keinginan mendapatkan wewenang dan tanggung jawab, yang ketiga hal yang bersumber dari situasi lingkungan organisasi seperti gaya kepemimpinan yang lebih disukai anggota, sifat dari tugasnya, dan tekanan waktu. Anggota yang tidak menyukai gaya kepemimpinan pimpinannya akan cenderung memiliki loyalitas dan kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya.

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) menunjukkan 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”.

## **B. 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”

## **C. 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.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya pada ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan sebagai motivasi pemimpin maupun pengurus organisasi untuk menerapkan sikap gaya kepemimpinan yang efektif maupun komitmen terhadap organisasi.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang penulis sajikan ini tidak serta merta tanpa berlandaskan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian yang penulis maksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fiki Dzakiyati (2009). *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Gaya Kepemimpinan Menurut Lewin*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif merupakan penelitian membandingkan dua mean satu variabel untuk mencari perbedaan. Untuk populasi yang digunakan yaitu semua fungsionaris LK intra UNNES masa jabatan 2007. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *proportional stratified random sampling*. Dan skala psikologi yang digunakan untuk gaya kepemimpinan yang mengacu pada format penskalaan subjek dan skala psikologi untuk komitmen organisasi adalah *likert*.
2. Gungum Gumelar F. R. & Ayu Fitria Nurohmi (2017). *Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi*. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Jumlah populasi didalam penelitian ini adalah mahasiswa anggota organisasi BEMF disetiap fakultas periode 2017-2018. Adapun metode pengumpulan data menggunakan OCQ (*Organization Commitment Quistionare*) dan MLQ (*Multifactor Leadership Quistionare*). Hasil analisa menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional sebesar 22,7%, sedangkan 77,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional sebesar 13,9%, sedangkan 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Agnes Jessica (20017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Kemahasiswaan Anggota Pengurus BEM KM Universitas Mulawarman. Untuk populasi yang digunakan adalah seluruh anggota pengurus BEM KM UNMUL dan ketua LK tidak masuk didalam populasi penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kopitmen organisasi anggota pengurus BEM UNMUL.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berbentuk kausal, dan penelitian yang sebelumnya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Dan pada penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan menurut Lewin yang meliputi gaya kepemimpinan autokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Akan tetapi penelitian ini memfokuskan pada persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* dan penelitian ini dilakukan di organisasi BEM seluruh Universitas Muhammadiyah Jember menggunakan subjek anggota organisasi saja. Penelitian ini mengenai apakah Gaya Kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi yang menggunakan pendekatan secara kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional. Sampel penelitian ini adalah seluruh pengurus organisasi BEM Universitas Muhammadiyah Jember.