

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting perannya didalam suatu organisasi, kunci utama suksesnya suatu organisasi salah satunya karena adanya manusia yang ikut berkontribusi, meskipun zaman semakin canggih namun adanya keberadaan manusia tetap memiliki kontribusi yang besar. Mereka yang berkontribusi dalam suatu organisasi pada dasarnya harus memiliki kinerja dan komitmen yang tinggi, selain itu pula harus memiliki prinsip yang baik, jujur, bertanggung jawab, inovatif dan tidak cepat puas, karena kehadiran teknologi yang semakin canggih hanyalah bahan pendukung bagi organisasi tersebut.

Lain hal nya dalam pemerintahan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan, sehingga perlu penerapan manajemen sumber daya manusia yang dapat menghasilkan pengelolaan aparatur yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik, bahwa untuk mewujudkan aparatur sebagai bagian dari reformasi birokrasi, sejalan dengan hal tersebut maka diberlakukanlah Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai

pengganti Undang-Undang nomor Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti.

Adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki prinsip pastinya berpengaruh positif terhadap berjalannya VISI dan MISI suatu organisasi. Maka dari itu setiap anggota harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini juga harus memiliki dukungan dari pemimpin, biasanya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi tergantung pada bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan terhadap organisasi, contohnya dalam suatu perusahaan akan memiliki pegawai yang setia pada komitmennya bila sang pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi terhadap pegawainya.

Dalam islam pemimpin tidak hanya memberi motivasi namun harus bisa bersikap adil agar rakyat dapat sejahtera, seperti hadits berikut;

حَفْصُ عَنِ الرَّحْمَنِ عَبْدِ بْنِ حُبَيْبٍ عَنْ عُمَرَ بْنِ اللَّهِ عُبَيْدٍ عَنِ اللَّهِ عَبْدِ أَخْبَرَنَا سَلَامٌ بْنُ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا لَا يَوْمَ ظَلَهُ فِي الْقِيَامَةِ يَوْمَ اللَّهُ يُطْلَهُمْ سَبْعَةً قَالَ وَسَلَّمٌ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ هُرَيْرَةَ أَبِي عَنْ عَاصِمِ بْنِ مُعَلَّقٍ قَلْبُهُ وَرَجُلٌ عَيْنَاهُ فَفَاضَتْ خَلَاءٍ فِي اللَّهِ ذَكَرَ وَرَجُلٌ اللَّهُ عِبَادَةَ فِي نَسَاءً وَشَابُّ عَادِلٌ إِمَامٌ ظَلَهُ إِلَّا ظَلَّ اللَّهُ أَخَافُ إِنِّي قَالَ نَفْسَهَا إِلَى وَجَمَالٍ مَنْصِبٍ ذَاتُ امْرَأَةٍ دَعَتْهُ وَرَجُلٌ اللَّهُ فِي تَحَابًا وَرَجُلَانِ الْمَسْجِدِ فِي يَمِينُ صَنَعَتْ مَا شِيمَالَهُ تَعَلَّمَ لَا حَتَّى فَأَخْفَاهَا بِصَدَقَةٍ تَصَدَّقَ وَرَجُلٌ

“Abu hurairah r.a: berkata: bersabda nabi saw: ada tujuh macam orang yang bakal bernaung di bawah naungan Allah, pada hati tiada naungan kecuali naungan Allah; Imam (pemimpin) yang adil, dan pemuda yang rajin

ibadah kepada Allah. Dan orang yang hatinya selalu gandrung kepada masjid. Dan dua orang yang saling kasih sayang karena Allah, baik waktu berkumpul atau berpisah. Dan orang laki yang diajak berzina oleh wanita bangsawan nan cantik, maka menolak dengan kata: saya takut kepada Allah. Dan orang yang sedekah dengan sembunyi-sembunyi hingga tangan kirinya tidak mengetahui apa yang disedekahkan oleh tangan kanannya. Dan orang berdzikir ingat pada Allah sendirian hingga mencururkan air matanya. (Bukhari, muslim).”

Menurut Robbin Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggiring suatu kelompok ke arah tujuan. (Hartanto & Siwalankerto, 2014). Kepemimpinan yang efektif dapat menjamin tercapainya suatu tujuan dimasa mendatang, maka ini bisa dijadikan factor utama bagaimana pemimpin dapat menggiring suatu kelompok agar dapat sesuai dengan apa yang kelompok tersebut inginkan. Untuk lebih memahami bagaimana teori mengenai kepemimpinan yang efektif Bruns (1978) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan berdasarkan tentang gaya kepemimpinannya ke dalam 2 katagori, yaitu kepemimpinan transaksional (transactional leadership) dan kepemimpinan transformasional (transformational leadership).

Dalam Gaya kepemimpinan transaksional pemimpin lebih mendahulukan kepentingan pegawai, misalnya dengan memberi motivasi berupa uang atau barang, tujuannya agar pegawai bisa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memiliki komitmen yang tinggi, seperti

menurut Burn dalam (Yukl 2010 : 290) (Pada et al., n.d.) “Kepemimpinan yang memotivasi pegawainya berupa transaksi yang menyerukan kepentingan pribadi.” Adapun hubungan pemimpin dengan pegawainya tercermin dari tiga hal menurut (Bass, 1990) dan (Yukl, 1998) ;

1. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan oleh pegawai dan memberikan apa yang mereka inginkan bila kinerjanya sesuai dengan harapan.
2. Pemimpin memberikan penghargaan berupa imbalan atas usaha yang telah dilakukan pegawainya.
3. Pemimpin rensponsif terhadap kepentingan pribadi pegawainya, selama itu sebanding dengan kinerjanya selama ini.

Lain hal nya dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan bagaimana pegawai dapat berprestasi bahkan melampaui harapan pemimpinnya, hal ini disertai dengan pemberian motivasi berupa pemberian kepercayaan, memperkuat sikap dan saling bekerjasama, komunikasi antara pemimpin dan pegawai pun menjadi faktor utama. Disini pegawai diarahkan agar saling menyadarkan dan membujuk bahwa tidak boleh mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi (Andarika, n.d.) Ada tiga cara bagaimana pemimpin transformasional memotivasi pegawainya menurut (Bass, 1990) :

1. Pemimpin mendorong pegawainya untuk memahami bagaimana pentingnya hasil dari suatu usaha.

2. Pemimpin memberi penegasan bahwa pegawai harus mengesampingkan urusan pribadi dan mendahulukan kepentingan kelompok.
3. Pemimpin memberi motivasi dengan menghargai pegawainya seperti meningkatkan kebutuhan yang lebih tinggi berupa harga diri dan aktualisasi diri.

Komitmen sangat penting perannya didalam suatu organisasi, ini merupakan perekat kuat antara pegawai dengan organisasi di mana mereka bekerja, sehingga apabila komitmen yang dimiliki seseorang cukup kuat terhadap organisasi maka akan tampak pula dari upayanya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari organisasi tersebut. Komitmen merupakan dorongan dari individu untuk terus berkontribusi dan melakukan usaha yang berkaitan dengan kemajuan organisasi, dalam komitmen setiap individu harus memiliki tanggung jawab yang lebih guna merealisasikan tujuan organisasi, maka dari itu harus bisa mengutamakan kepentingan organisasi dibanding dengan kepentingan lainnya.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung dapat bekerjasama dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pula, ini biasanya terjadi karena pegawai memiliki dorongan dan motivasi dari organisasi. Eisenberger et al, 1990 dalam jurnal (Raharjo & Nafisah, 2006). Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja,, komitmen pada organisasi mestinya dikembangkan dengan baik. Lewat komitmen yang baik setiap

pegawai dapat mengetahui fungsi, tanggungjawab dan perannya masing-masing. Hal tersebut yang terus diupayakan tumbuh dilingkungan kerja Sekretariat Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat.

Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional keduanya memiliki tujuan yang baik untuk organisasi, terutama terhadap komitmen dan turn over. Peran pemimpin dalam suatu organisasi salah satunya untuk mengarahkan pegawai agar sesuai dengan VISI dan MISI yang telah ada. Pegawai dapat memiliki komitmen yang tinggi jika pemimpin nya dapat memotivasi dan memenuhi kebutuhannya, bisa jadi pegawai menerima penghargaan setelah apa yang ia raih atau pun berupa aktualisasi diri dalam suatu organisasi. Secara sederhana bahwa gaya kepemimpinan seharusnya memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, karena peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah besar, dengan adanya kontribusi pemimpin dapat mendorong semangat kinerja pegawai dan menurunkan turnover di suatu organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat mengakui betapa pentingnya komitmen yang tinggi disuatu organisasi, Dinas ini berdiri pada tanggal 24 Oktober 2008 dan pengisian pejabatnya dimulai pada tanggal 31 Desember 2008 dengan dilantiknya kepala Dinas oleh Gubernur Jawa Barat, v. Dinas ini mengatur perihal kegiatan Pemuda khususnya dibidang olahraga. Undang-Undang No. 3 Tahun 2005 menyebutkan bahwa olahraga adalah kegiatan sistematis untuk mendorong, membina mengembangkan potensi jasmani, rohani dan sosial. Ruang Lingkup Olahraga ada di dalam Undang-undang

nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional Bab II Pasal 4 yang menetapkan bahwa:

“Keolahragaan nasional bertujuan memelihara dan meningkatkan kesehatan, kebugaran, prestasi, kualitas manusia, menanamkan nilai moral dan akhlak mulia, sportivitas, disiplin, mempererat dan membina persatuan dan kesatuan bangsa memperkokoh ketahanan nasional, serta mengangkat, harkat, martabat dan kehormatan bangsa”. Kemudian pada Bab VI Pasal 17, Ruang lingkup olahraga itu sendiri mencakup tiga pilar yaitu:

1. Olahraga Pendidikan,
2. Olahraga Rekreasi,
3. Olahraga Prestasi

Kewenangan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat diatur di dalam Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah:

Bidang Olahraga:

- a. Pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan pada jenjang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah provinsi
- b. Penyelenggaraan kejuaraan olahraga tingkat Daerah Provinsi
- c. Pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi tingkat nasional
- d. Pembinaan dan pengembangan organisasi olahraga tingkat Provinsi.

Bidang Pemuda:

- a. Penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan kepemudaan terhadap pemuda pelopor Provinsi, wirausaha muda dan pemuda kader provinsi.
- b. Pemberdayaan dan pengembangan organisasi kepemudaan tingkat daerah provinsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat, serta Peraturan Gubernur Jawa Barat No 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepemudaan dan olahraga berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Meskipun komitmen sangat penting, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang memiliki permasalahan terkait komitmen, penyebabnya antara lain:

1. Kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap pegawai yang menyebabkan banyaknya absen dalam data kehadiran dan kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu.
2. Dilaksanakannya apel hanya satu minggu sekali, yang menyebabkan jarang nya evaluasi dari pemimpin terhadap pegawai.

Dalam hal ini penulis mengukur bagaimana komitmen pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga, untuk dapat mengukurnya penulis menggunakan data kehadiran pegawai. Sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Data kehadiran pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat

No.	Ketidak hadir an	2019 (%)							
		Januari		Pebruari		Maret		April	
		Org	%	org	%	Org	%	org	%
1.	Sakit	12	8,45	8	5,63	9	6,34	7	4,93
2.	Izin/cuti	19	13,38	12	8,45	8	5,63	5	3,52
3.	Tanpa Keterangan	2	1,41	2	1,41	3	2,11	2	1,41
4.	Tidak Tepat Waktu:								
	a. Terlambat (07.30 – 12.00)	5	3,52	8	5,63	10	7,04	9	6,34
	b. Pulang Lebih Cepat (13.00 – 16.00)	7	4,93	6	4,23	4	2,82	12	8,45

Jumlah	14	9,86	16	11,27	17	11,97	23	16,2
--------	----	------	----	-------	----	-------	----	------

Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum DISPORA Provinsi Jawa Barat.

Seorang pemimpin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, kepemimpinan yang diterapkan diharapkan dapat mengoptimalkan setiap hal untuk pencapaian tujuan organisasi. Maka secara langsung maupun tidak seorang pemimpin akan berdampak bagi kinerja yang dihasilkan, karena kinerja merupakan hasil sejumlah proses dari sebuah sistem yang saling kait-mengkait.

Melalui tabel diatas adapun peneliti melakukan mini survei tentang mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap 5 orang responden secara acak mengenai permasalahan yang muncul pada instansi yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dengan 5 kuesioner yang peneliti buat, yaitu:

Mini Survei Mengenai Kepuasan Pelanggan

No	Kuesioner	Jawaban
1.	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap setiap pegawainya?	a. Setuju b. Tidak Setuju
2.	Apakah pemimpin selalu memperhatikan kedisiplinan pegawainya?	a. Setuju b. Tidak Setuju
3.	Apakah apel dilaksanakan setiap hari?	a. Setuju b. Tidak Setuju
4.	Apakah pemimpin selalu menegur pegawainya yang tidak disiplin?	a. Setuju b. Tidak Setuju

5.	Apakah pemimpin menerapkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dengan baik?	a. Setuju b. Tidak Setuju
----	--	--

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Dirangkum dari keseluruhan hasil jawaban kuisisioner mini diatas dapat disimpulkan bahwa 3 orang dari 5 responden sudah merasa puas dengan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di instansi dan 2 dari 5 menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi belum maksimal penerapannya, dikarenakan masih banyak pelanggaran yang terjadi salah satunya mengenai kedisiplinan kehadiran pegawai.

Dengan demikian mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi menjadi kunci keberhasilan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan transaksional lebih focus terhadap pemberian motivasi berupa imbalan setelah tercapainya suatu tujuan, lain halnya dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih focus terhadap bagaimana pemimpin memotivasi dengan saling menghargai terutama menghargai harga diri pegawai dan aktualisasi diri. Dengan adanya data dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk membuat penelitian mengenai

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDY PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROV. JAWA BARAT).”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah yang muncul ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dibawah ini:

1. Kurangnya motivasi dan dorongan dari pemimpin diduga dapat mempengaruhi komitmen pegawai, misalnya pada rasa disiplin dan ketepatan waktu.
2. Dilaksanakannya apel hanya satu kali dalam seminggu juga diduga dapat menyebabkan kurangnya evaluasi dan perhatian dari pemimpin terhadap pegawainya.
3. Semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik pula bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi karena salah satunya dapat menekan turnover intention. Maka dari itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai dapat berkomitmen dengan organisasi,

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah di jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat, rumusan ini dapat di kembangkan dalam 4 pertanyaan:

1. Apakah terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat ?

2. Apakah terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditunjukan untuk mengumpulkan data, mengelola, menganalisa dan menginterpretasikannya untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam memenuhi ujian sidang lengkap di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Selain dari pada tujuan yang sudah di sebutkan, penelitian ini juga mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional secara simultan terhadap komitmen pegawai pada Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap nantinya hasil dari penelitian ini selain berguna untuk penulis sendiri, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan khususnya bagi instansi yang di teliti yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat. Beberapa kegunaan yang di harapkan penulis dari penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

a. Manfaat praktis:

1. Bagi instansi yang di teliti , rujukan penggunaan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan dan membangun komitmen para pegawai terhadap instansi.
2. Bagi instansi, sebagai bahan pertimbangan pada pimpinan Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

b. Manfaat Teoritis:

1. Bagi penulis, untuk memahami lebih mendalam tentang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama di bidang Gaya kepemimpinan pada instansi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional para pegawai.
2. Bagi akademis, untuk menambahkan pengetahuan tentang hubungan Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasional dan dapat juga sebagai referensi bagi pihak-pihak lain yang mau melakukan penelitian yang berkaitan ataupun penelitian lanjutan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen sangat penting perannya didalam suatu organisasi, ini merupakan perekat kuat antara pegawai dengan organisasi di mana mereka bekerja, sehingga apabila komitmen yang dimiliki seseorang cukup kuat terhadap organisasi maka akan tampak pula dari upayanya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari organisasi tersebut. Komitmen merupakan dorongan dari individu untuk terus berkontribusi dan melakukan usaha yang berkaitan dengan kemajuan organisasi, dalam komitmen setiap individu harus memiliki tanggung jawab yang lebih guna merealisasikan tujuan organisasi, banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu;

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Lingkungan Kerja
4. Etika Kerja
5. Kompetensi
6. Variabel Pribadi meliputi usia, kedudukan, dll
7. Variabel non Organisasi

Namun, dalam pembahasannya penulis meneliti mengenai Gaya Kepemimpinan saja, yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional sesuai dengan yang diterapkan oleh instansi. Kepemimpinan

Transaksional mengandalkan system pemberian imbalan dan pemberian hukuman kepada bawahannya untuk memotivasi bawahan agar dapat focus dan menyelesaikan tugas nya dengan baik. Pemimpin ini lebih menekankan bagaimana menentukan pilihan dan mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan (Bass, 2006.)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi, karena dengan diterapkannya gaya kepemimpinan ini mampu mendorong pegawai agar mampu bertanggung jawab atas apa yang diperintahkan pemimpinnya, selain itu pegawai menjadi merasa percaya diri dan optimis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen sangat penting perannya didalam suatu organisasi, ini merupakan perekat kuat antara pegawai dengan organisasi di mana mereka bekerja, sehingga apabila komitmen yang dimiliki seseorang cukup kuat terhadap organisasi maka akan tampak pula dari upayanya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari organisasi tersebut. Komitmen merupakan dorongan dari individu untuk terus berkontribusi dan melakukan usaha yang berkaitan dengan kemajuan organisasi, dalam komitmen setiap individu harus memiliki

tanggung jawab yang lebih guna merealisasikan tujuan organisasi, banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu;

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Lingkungan Kerja
4. Etika Kerja
5. Kompetensi
6. Variabel Pribadi meliputi usia, kedudukan, dll
7. Variabel non Organisasi

Namun, dalam pembahasannya penulis meneliti mengenai Gaya Kepemimpinan saja, yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional sesuai dengan yang diterapkan oleh instansi. Menurut Burn Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan bahwa pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan mampu melampaui harapan. Gaya kepemimpinan ini lebih memfokuskan bagaimana pemimpin dan bawahannya dapat berkomunikasi dan saling mengerti juga memiliki kemampuan untuk menyamakan visi misi organisasi kedepannya. Pemimpin transformasional harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi yang lebih besar, ini dilakukan oleh pemimpin dengan menaruh perhatian pada mereka dengan segala perbedaan bawahannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi, karena pemimpin Transformasional harus mampu menyelaraskan visi misi organisasi terhadap pegawainya, selain itu gaya kepemimpinan ini berkaitan dengan kewibawaan dan karismatik tentunya selalu bersikap adil dalam memotivasi pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat terus memelihara komitmen organisasi dan menurunkan turnover.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Penerapan gaya kepemimpinan sangat penting perannya dalam suatu organisasi, karena salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi adalah bagaimana cara sang pemimpin mampu mendorong dan mengarahkan pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan dalam sebuah organisasi, selain memotivasi melalui pertukaran imbalan, gaya kepemimpinan ini juga memberikan penghargaan atas pegawai yang berprestasi dan pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai selalu memelihara komitmen organisasi.

Maka dari itu gaya kepemimpinan transaksionalis dan transformasionalis memiliki respon yang positif terhadap komitmen dan kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat. Terdapat banyak

faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksionalis dan gaya kepemimpinan transformasionalis.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
1	Yohanes Budiarto Selly (2004)	Komitmen Karyawan pada Perusahaan ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen Organisasi.
2	Kadek Sintha Dewi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM	Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen Organisasi.komitmen organisasi.

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
3	Elang Adha kurnia Setiawan (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Kokoh semesta.	Terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi.
4	James Tatilu Victor P.K Lengkong Greis M. Sendow (2014)	Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado	Terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan tansaksional (X1) dan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terkdap kinerja karyawan (Y).
5	Irvan Hartanto (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Terdapat pengaruh dari variabel gaya

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
		Transaksional terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Cv. Timur Jaya	Kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Eko Yudhi Setiawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya	Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Susilo Toto Raharjo Durrotun Nafisah (2016)	Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan	Terdapat hubungan antar variable yang berpengaruh secara positif dan signifikan

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
		kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja Karyawan (Studi empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang	terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
8	Jostanlie De Son Bogar David P.E Saerang Hendra N. Tawas (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi dan OCB.

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
		Citizenship Behavior (Studi pada pegawai kantor Sekretariat Dewan Kan. Siau-Tagulandang-Baro)	

Berdasarkan table penelitian terdahulu yang didapat dari beberapa jurnal, dapat di uraikan kembali hasil penelitian yang telah dilakukan dan perbedaannya dengan penelitian ini, sebagai berikut ;

1. Dalam penelitian Yohannes Budiarto dan Selly (2004) yang berjudul “KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana komitmen karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi mengenai hubungan antara persepsi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan komitmen karyawan pada perusahaan, maka diperoleh simpulan mayor dan minor. Simpulan mayor yaitu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, di peroleh bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2004 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, selain itu objek penelitian juga berbeda, peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap perusahaan umum, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

2. Dalam penelitian Kadek Sintha Dewi (2013) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KPM”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana kepuasan kerja karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini memperlihatkan dengan nyata bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan sementara kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, selain itu objek penelitian juga berbeda, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. KPM, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat, adapun variable yang diteliti hanyalah Gaya Kepemimpinan Transformasional saja, sedangkan penelitian ini menggunakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.

3. Dalam penelitian Elang Adha Kurnia Setiawan (2014) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KOKOH SEMESTA.”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana komitmen karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, peneliti menggunakan alat statistik dengan SEM (the Structural Equation Modelling).

Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3 sedangkan yang akan digunakan peneliti yakni kuantitatif dengan regresi linier berganda. Namun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, peneliti terdahulu meneliti menggunakan metode analisis SEM sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda, selain itu objek penelitian juga berbeda, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Kokoh Semesta, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

4. Dalam penelitian James Tatilu, dkk. (2014) yang berjudul “KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL, SERVANT LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG PRATAMA MANADO”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana kinerja karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diuraikan kembali bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menerapkan Kepemimpinan Transaksional PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang membutuhkan suatu jaminan dari pemimpin untuk membangun serta mengembangkan perusahaan tersebut, dengan pertukaran imbalan yang seimbang antara pemimpin dan bawahannya, selanjutnya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Model kepemimpinan ini cukup efektif diterapkan dalam perusahaan yang ingin berkembang. Perusahaan yang menerapkan Kepemimpinan Transformasional adalah perusahaan yang mempunyai motivasi serta visi dan misi yang jelas sehingga dalam peningkatan kinerja, dan yang terakhir Servant Leadership memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, perbedaan juga terdapat pada variable X2, dan Y2, selain itu peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

4. Dalam penelitian Irvan Hartanto (2014) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. TIMUR JAYA”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana kepuasan kerja karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode hipotesis dan rancangan penelitian berbentuk penelitian survei, yaitu riset yang menampilkan hubungan sebab akibat yang mampu digunakan untuk memprediksi bahkan mengendalikan gejala-gejala alam maupun perilaku manusia.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variable interverning dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, peneliti terdahulu meneliti menggunakan metode survey dan riset yang menghasilkan hubungan sebab akibat, selain itu objek penelitian juga berbeda, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada CV. Timur Jaya, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

5. Dalam penelitian Eko Yudhi Setiawan (2015) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI RUMAH SAKIT NATIONAL SURABAYA”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana kinerja karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut yaitu Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. Hal ini disebabkan adanya faktor lain yang timbul dalam perusahaan, misalnya karena budaya organisasi, kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, juga lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, ada pula perbedaan dari salah satu variable yang diteliti, peneliti terdahulu memiliki hasil yang tidak signifikan dikarenakan ada faktor lain yang lebih mendukung, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya, dan penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Prov. Jawa Barat.

6. Dalam penelitian Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah (2016) yang berjudul “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN KENDAL DAN DEPARTEMEN AGAMA KOTA SEMARANG)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan pengujian hipotesis ini terbukti bahwa gaya partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung pengertian bahwa kepuasan dapat ditingkatkan apabila gaya partisipatif dan orientasi prestasi terus ditingkatkan. Kepuasan seseorang karyawan bisa karena pekerjaan yang menantang, ketertarikan terhadap pekerjaan tersebut, tidak melelahkan fisik, adanya penghargaan, kondisi kerja yang mendukung dan faktor-faktor lain yang menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, peneliti terdahulu menggunakan variabel tambahan dalam penelitiannya, selain itu objek penelitian peneliti juga berbeda.

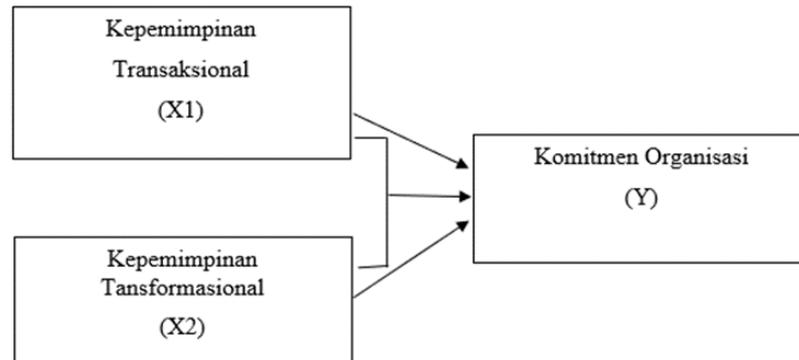
7. Dalam penelitian Jostanlie De Son Bogar, dkk. (2018) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN KABUPATEN SIAUTAGULANDANG-BARO)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana komitmen karyawan yang ditinjau langsung oleh gaya kepemimpinan dan organizational citizenship behavior. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kausal yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti.

Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, dalam beberapa hasil variable peneliti terdahulu memiliki hasil yang tidak signifikan dikarenakan ada faktor lain yang lebih mendukung, peneliti terdahulu melakukan penelitian di objek yang berbeda dengan penelitian ini.

Uraian diatas secara keseluruhan telah menjelaskan mengenai perbedaan dan hasil dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Berdasarkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional

dan transformasional terhadap komitmen organisasi maka digambarkan pemikiran teoritis dalam penelitian ini seperti gambar berikut:

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan asumsi penelitian sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

I. Model Penelitian

Hipotesis yang telah diuraikan di atas di gambarkan sebagai berikut.

