

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang

Mahasiswa sebagai calon intelektual muda atau yang sering disebut sebagai *Agent of Change*, dalam aktivitasnya dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab, mandiri dalam bertindak laku sesuai dengan norma masyarakat, fungsi perkembangan, dan memberikan kontribusi yang nyata di dunia kemasyarakatan. Menurut PWK Institut Teknologi Sepuluh Nopember dalam Asterina (2012), mengenai peran dan fungsi mahasiswa sebagai *Agent of Change* yaitu mampu membuat perubahan ke arah yang positif sesuai dengan apa yang di harapkan. Mereka berpendapat bahwa banyak cara untuk menjalankan peran sebagai *Agent of Change*, misalnya dengan rajin mengikuti kegiatan penelitian agar dapat menemukan alat atau metode yang baru, bisa juga menjadi mahasiswa yang kritis terhadap perkembangan global saat ini serta berperan aktif cara menyikapinya, dan juga ikut aktif berkontribusi dalam sebuah organisasi.

Kegiatan non formal di perguruan tinggi yang berdasarkan prinsip di adakan oleh mahasiswa, dari mahasiswa dan untuk mahasiswa merupakan arti dari organisasi kemahasiswaan (Sukirman, 2004). Kehadiran mahasiswa yang berkumpul dan bekerjasama dalam organisasi bukan tanpa sebab, mereka memiliki tujuan untuk dicapai. Dari sarana dan prasarana yang mereka adakan untuk menyalurkan hobi mahasiswa, mengembangkan potensi mahasiswa, dan bahkan melakukan pembelajaran organisasi. Menurut Sudarman (2004), wadah untuk mengembangkan kemampuan nalar, hobi, kegemaran, minat, dan bakat mahasiswa yaitu bisa melalui organisasi kemahasiswaan. Kemudian di perkuat oleh Kepmendikbud RI. No. 155/U/1998 tentang pedoman umum organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, bahwa untuk memperluas wawasan, meningkatkan kecendikiaan dan membangun integritas kepribadian

dalam mencapai tujuan pendidikan, bisa melalui sarana pengembangan atau ekstrakurikuler kemahasiswaan yang juga merupakan definisi dari organisasi kemahasiswaan perguruan tinggi.

Salah satu perguruan tinggi Islam negeri dibawah kementerian agama yang ada di Kota Bandung ialah Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung ini terdapat sebuah organisasi sukarelawan bernama *Psychorescue*. *Psychorescue* adalah organisasi mahasiswa yang mewadahi relawan dalam bidang psikologis, dengan program kerja yang berlandaskan pada dasar keilmuan, latihan, dan pengabdian. *Psychorescue* itu sendiri memiliki struktur vertikal dan horizontal, dimana terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan beberapa departemen. Anggota *Psychorescue* bersifat mengikat selama seumur hidup, namun ada beberapa tahapan dalam penumpahan keanggotaan. Seperti yang dijelaskan dalam AD/ART *Psychorescue*, keanggotaan meliputi anggota muda, anggota biasa dan anggota kehormatan. Anggota muda adalah anggota *Psychorescue* yang belum mengikuti pendidikan pertama. Anggota biasa adalah anggota yang sudah mengikut pendidikan dan pelatihan-pelatihan, sedangkan anggota kehormatan adalah anggota *Psychorescue* yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang telah lulus kuliah dan menjadi sarjana (AD/ART *Psychorescue*: 2014).

Sebagai organisasi dalam menjalankan sistem keorganisasian, *Psychorescue* pasti membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengatur, mempengaruhi, dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wibowo : 2013), adanya pemimpin dalam organisasi akan sangat berpengaruh terhadap anggotanya. Robbins Dalam (Wibowo : 2013), pemimpin adalah sumber dari pengaruh yang bersifat formal atau jabatan, sumber tersebut berbentuk kepemimpinan, dan kepemimpinan itu sebagai kemampuan mempengaruhi sesuatu kelompok menuju pada penapaian tujuan.

Pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dikemukakan oleh para ahli antara lain, Menurut Waluyo dalam (Stepi : 2014), baik buruknya elemen atau bawahan organisasi bisa jadi merupakan cerminan pemimpin, karena kepemimpinan merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi,. Diperkuat oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam (Wibowo : 2013), pentingnya menjadi *agent of change*, memfokuskan pada satu tujuan, hubungan interpersonal, dan penggunaan pengaruh merupakan fungsi penting dari adanya kepemimpinan. Jika seorang pemimpin memimpin suatu organisasi berarti didalamnya sedang ada proses mempengaruhi, dan mempengaruhi ini memiliki macam-macam gaya, yang disebut gaya kepemimpinan. Menurut Griffin dalam (Andriyani : 2016), menjelaskan pengertian kepemimpinan dibagi menjadi dua konsep salah satunya adalah proses. Sebagai proses, kepemimpinan pemimpin difokuskan kepada dimana para pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas organisasi. Menurut Hersey dalam (Tia : 2016), tingkah laku yang meliputi gerak, kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang kemudian orang anggota merasakan pengaruh dari tingkah laku tersebut merupakan arti dari gaya kepemimpinan. Diperkuat Tjiptono dalam (Tia : 2016), cara interaksi pemimpin dengan bawahannya merupakan bagian dari definisi dari gaya kepemimpinan.

Dari hasil observasi peneliti tahun 2016, fakta lapangan mengatakan bahwa keberlangsungan kegiatan organisasi *Psychorescue* tidak lepas dari peran pemimpinnya. Keberadaan pemimpin dalam sebuah kegiatan mampu membuat jumlah kehadiran anggota menjadi lebih banyak, motivasi pemimpin dan arahan yang jelas membuat anggota lebih mengambil sikap untuk hadir dalam kegiatan *Psychorescue*. Hasil penelitian terhadulu menurut Salam (2016), menyebutkan data dari 40 anggota *Psychorescue*, 45% nya mengaku bahwa komandan *Psychorescue* memiliki perilaku berkarisma dalam memimpin organisasi sehingga

membuat anggota segan terhadapnya, komandannya sering mengorbankan diri dalam kegiatan organisasi demi terlaksananya sebuah acara, selalu memotivasi anggotanya supaya selalu aktif di organisasi, selalu optimis bahwa *Psychorescue* akan menjadi organisasi yang berkembang dan memiliki eksistensi khususnya di tataran fakultas psikologi umum nya di masyarakat.

Perilaku atau ciri-ciri di atas masuk kedalam dimensi gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang bisa digambarkan dengan sosok pemimpin yang mampu mengubah atau menciptakan iklim organisasi dengan cara komunikasi atau pandangan yang berbeda sehingga menginspirasi anggota agar mampu berusaha mencapai visi pemimpin (Wibowo : 2013). Bass dalam (Wibowo : 2013), membagi karakteristik gaya kepemimpinan transformasional ke dalam empat karakteristik. *Individual consideration* membawakan perilaku berkaitan dengan pemimpin peduli pada anggota, rasa empati, memberikan dukungan seperti mendorong keberanian, pemberdayaan, dan menjadi mentor bagi anggota, *intellectual stimulation* berkaitan dengan perilaku yang menantang, mendorong atau menstimulus anggota untuk berimajinasi, kreatif dan inovatif, *inspirational motivation* menyangkut menciptakan visi masa depan yang jelas, optimistis terhadap visi, dorongan untuk memiliki harapan, serta bisa membuat anggota merasa terikat, *idealized influence* berkaitan dengan pengorbanan yang menunjukkan keteguhan hari untuk kebaikan organisasi, sehingga nantinya menjadi standar etika atau panutan.

Melihat perilaku dan karakteristik di atas, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menggiring anggota pada usaha atau tindakan dalam bekerja yang lebih baik (Wibowo : 2013). Semestinya mampu membuat organisasi yang dipimpinya menjadi lebih bertujuan, efektif atau berkembang, terutama bisa membuat anggotanya komitmen dalam organisasi. Karena menurut Shane dan Glinow dalam (Wibowo :

2013), pemimpin transformasional membangun komitmen anggotanya dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan kriteria membangun antusiasme yang memberi energi untuk menerima visi sebagai miliknya.

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lainnya bisa berupa sekumpulan orang yang berniat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Azzahro (2015), dari pengertian terminologi sebelumnya, dapat artikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kegiatan yang terjadi akibat perjanjian oleh sekumpulan orang untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Mowday dalam Azzahro (2015), komitmen organisational merupakan dimensi perilaku penting yang dapat dinilai dari kecenderungan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi.

Umumnya organisasi pasti selalu ada proses regenerasi atau pergantian kepemimpinan. Tentu saja pergantian kepemimpinan ini bisa memberi dampak pada maju atau mundurnya organisasi tersebut. Hal ini bergantung salah satunya pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Begitu pula dengan organisasi *Psychorescue* yang sudah mengalami satu kali pergantian kepemimpinan. Menurut Winiawati dan Yuli (2015) gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Hal senada di ungkapkan Syaifulloh (2013) bahwa pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Seiring dengan pergantian kepemimpinan *Psychorescue* dan perbedaan gaya kepemimpinan dari pemimpin yang baru justru memperlihatkan penurunan komitmen organisasi pada anggota secara signifikan. Hasil observasi peneliti pada tahun 2017 menunjukkan fakta lapangan bahwa kehadiran anggota dalam sebuah kegiatan semakin menurun, komunikasi anggota dalam grup media sosial *Psychorescue* jarang terjadi, organisasi cenderung stagnan dan bahkan tidak selaras secara serius dengan lingkungan yang mengakibatkan kegiatan tidak terlalu sering. Hasil wawancara kepada lima anggota *Psychorescue* di halaman Fakultas Psikologi UIN Bandung tanggal 28 Juli 2017 ketika ditanya terkait “perasaan dan situasi yang terjadi setelah dipimpin oleh pemimpin yang baru”. Jawaban yang hampir serupa mereka merasa jika perilaku rekan seperjuangannya menjadi kurang komitmen dalam organisasi dan mereka cenderung membutuhkan sosok pemimpin yang sesuai dengan karakter transformasional karena banyaknya potensi anggota tidak secara efektif diberdayakan. Fakta dan hasil wawancara tersebut di dukung oleh Wibowo (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik terutama dalam keselarasan dengan lingkungan. Hampir senada dengan teori di atas menurut McShane, et., al dalam (Wibowo : 2013), pada elemennya visi pemimpin transformasional mampu mengikat anggota di organisasi untuk mencapai sesuatu atas apa yang tidak terpikirkan anggota. Sehingga menurut Bass, et., al dalam (Sanjaya dan Regi :2015), gaya kepemimpinan yang cocok untuk iklim organisasi seperti apapun adalah gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan ini dianggap efektif dalam situasi apapun.

Dari penjelasan di atas, muncul asumsi dari peneliti bahwa kepemimpinan transformasional di sinyalir mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada anggota. Sehingga jika organisasi yang tidak dipimpin oleh pemimpin yang memiliki gaya transformasional,

memungkinkan keberlangsungan organisasi tersebut belum tentu efektif sehingga bisa membuat anggota tidak komitmen. Seperti menurut Lo, *et. al* dalam (Eka : 2015), banyak faktor yang mempengaruhi komitmen anggota, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Diperkuat oleh Muhdiyanto (2011), kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi, kepemimpinan ini dipahami mampu menggiring anggota pada kinerja yang maksimal khususnya bagi organisasi yang ingin menyesuaikan dengan globalisasi. Kemampuan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan komitmen bawahan pada organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009), gambaran dari orang yang tidak komitmen bisa dalam bentuk penarikan yang diantaranya seperti, *exit* yang diartikan sebagai respons aktif yang merusak atau destruktif, dimana individu mengakhiri atau membatasi keanggotaan organisasi. Menurutnya ada juga *daydreaming* yaitu kondisi dimana anggota yang muncul untuk melakukan suatu pekerjaan, tetapi dikacaukan oleh pikiran atau fokus yang tidak jelas. Atau juga *neglect* diartikan sebagai respon pasif yang merusak (destruktif), dimana minat dan usaha dalam pekerjaan menurun. Sehingga menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009) mengatakan bahwa individu dengan tingkat keseluruhan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mengurangi frekuensi dari penarikan diri secara psikologis dan fisik.

Untuk membangun komitmen organisasi di *Psychorescue* tentu tidak hanya diperlukan efisiensi dari seorang kepemimpinan, tetapi efektifitas dari seorang pemimpin. Heller mengatakan dalam (Wibowo : 2013) kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapat kepercayaan dan komitmen anggota. Diperkuat oleh Hodge dan Anthony dalam (Amirullah, *et. al* : 2015) jika komitmen organisasi pemimpin terhadap anggota sangat penting, karena merupakan cara terbaik dalam memperoleh anggota untuk organisasi. Bahkan pemimpin

yang transaksional cenderung efisien ketimbang transformasional. Bass dan Avolio (1994) mengatakan bahwa demonstrasi komitmen pada visi organisasi sudah tergambarkan dalam dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu *inspirational motivation*. Komitmen tersebut bisa timbul akibat jelasnya visi pemimpin, perilaku optimis, dan timbulnya harapan pengikut. Bass dan Avolio (1994) menambahkan jika demonstrasi di atas dijalankan secara konsisten maka bisa berdampak positif terhadap *affective commitment*, yang juga nantinya berpengaruh terhadap motivasi pengikut.

Pengembangan tersebut bisa menjadi cara bagi organisasi *Psychorescue* untuk meningkatkan kembali komitmen organisasi anggotanya. Dessler (dalam Maulana, 2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kekuatan dari identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan aspek yang abstrak dari pengikut organisasi, namun bisa terlihat dari perilaku yang di tandai dengan keinginan kuat untuk bekerja di organisasi, memiliki kepercayaan, dan menerima norma-norma yang ada di organisasi. Menurut Meyer & Allen (dalam Wibowo, 2013) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga komponen konseptual. Ketiga komponen konseptual ini hanya berbeda dalam sifat dari kondisi psikologis *affective commitment* ditandai oleh keinginan untuk berkomitmen secara emosional, iklim organisasi, karena senang dengan tugas di organisasi tersebut, *continuance commitment* ditandai oleh kebutuhan untuk berkomitmen seperti material, karena merasa perlu dengan organisasi tersebut, adanya ikatan yang tinggi jika kehilangan status keanggotaan, sedangkan *normative commitment* ditandai oleh perasaan kewajiban moral untuk melanjutkan tugas dalam organisasi. Meskipun begitu, peran pemimpin tidak bisa dipisahkan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Avolio et. al., (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

Diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Suhariadi (2013) menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan Divisi Produksi PT Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. Tambahnya kepemimpinan transformasional terbukti mampu memberikan perubahan mendalam, yang hasilnya timbul rasa komitmen. Karena menurutnya pemimpin seperti ini berani untuk terjun ke ranah yang sensitif seperti nilai-nilai organisasi, visi organisasi, dan mau memberikan apresiasi lebih kepada bawahan.

Dari pemaparan fenomena tersebut, dimana peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Anggota *Psychorescue*”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota *Psychorescue*?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota *Psychorescue*.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri atas kegunaan teoretis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoretis diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan atau wawasan khususnya di bidang

psikologi sosial, serta menambah referensi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota *Psychorescue* di UIN SGD Bandung. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan akan berguna untuk menambah literatur dalam pengkajian psikologi sosial baik dalam pengkajian teori gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi hingga pengaplikasiannya di ranah masyarakat.

Kegunaan praktis diharapkan peneliti agar termotivasi untuk terus berkomitmen kepada organisasi, khususnya bagi pemimpin agar lebih efektif dalam memimpin organisasi. Sedangkan bagi mahasiswa psikologi UIN SGD Bandung penelitian ini berupaya untuk dipahami bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional bukan hanya bisa diterapkan pada organisasi kampus, melainkan dapat diterapkan ke organisasi yang ada dilingkungan asal atau tempat dimana mahasiswa tinggal di sekitar kampus. Kemudian berupaya agar para pemimpin organisasi bisa melakukan apa yang seharusnya dilakukan, agar tidak membuat organisasi menjadi tidak bisa saing. Bagi *Psychorescue* sendiri penelitian ini akan berguna untuk memetakan gambaran awal untuk strategi mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi dalam mencari pemimpin yang sesuai.