

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia organisasi atau perusahaan baik profit maupun non-profit sumber daya manusia menjadi hal yang krusial dalam melakukan kegiatan organisasi dalam menjalankan tugasnya, individu sebagai sumber daya manusia menjadi asset yang sangat di perlukan pada setiap organisas atau perusahaan kemudian agar keberhasilan perusahaan atau organisasi dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur,serta mekanisme kerja yang bertalian dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis maka sumber daya manusia harus adanya hubungan integrasi semua anggota organisasi atau perusahaan yang terlibat dalam mencapai tujuan.

Pusat kemanusiaan sebagai sumber daya manusia adalah masing – masing pribadi dan bahwa kemerdekaan pribadi adalah hak asasinya yang pertama maka ,Menurut sadili dalam bukunya *sumber daya manusia* (2006) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendyagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan, kemudian sadili menuturkan “Manajemen sumber

daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi”.

kewajiban pemenuhan tanggung jawab dilakukan seorang individu dalam mencapai hak nya sebagai karyawan haruslah terpenuhi dalam hal ini organisasi harus sejalan dengan setiap individu yang ada di organisasi atau perusahaan. Kemudian untuk berjalannya organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang di dalamnya individu lalu harus ada seorang pemimpin sebagai tokoh atau elit anggota system sosial yang berupaya mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang dapat menuntun tercapainya tujuan individu dan organisasi.

Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi seseorang agar bertindak sesuai yang di harapkan dalam organisasi. Menurut ismail solihin (2009:131) kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related atcivities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik secara pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) menginduksi kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau dibagikan oleh pemimpin dan pengikutnya menurut Gardner dalam (Wirawan 2013).

Kemudian seseorang yang memiliki jiwa Kepemimpinan memiliki sifat mengarahkan (*directing*) yaitu mengarahkan prang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan para pemimpin dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas, yang berisi arahan terhadap usaha para bawahan. Tanpa adanya tujuan yang jelas, akan sangat sulit bagi pemimpin untuk mengarahkan para bawahannya dalam mencapai tujuan.

pada setiap individu tertanam karakteristik atau sifat seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda baik itu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, tranformasional maupun militer.gaya kepemimpinan sangatlah penting Karena dapat mencerminkan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya untuk mencapai visinya.

Teori kepemimpinan transformasi didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin tranformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang di remcanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalka karisma dan kewibawaan (*referent power*) dalam menjalankan kepemimpinannya (Ismail Solihin 2009).

Karakteristik pemimpin transformasi memiliki perbedaan dengan pemimpin transaksi, yaitu pemimpin transaksi biasanya mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai sesuatu dengan rencana dan lebih mengandalkan kepemimpinannya kepada kekuasaan legitimasi (*legitimative power*) atau otoritas formal (*formal authority*).

Salah satu hasil dari pemimpin yaitu mempengaruhi para anggota organisasi untuk berkomitmen organisasi kepada pengikutnya. Jika komitmen para pengikut terhadap organisasinya tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja ini mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wirawan (2013) Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap

organisasinya. Mereka akan berada di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *dress code*, dan lambang-lambang organisasi.

Pada Jurnal Sugiyanto tentang Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja, Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif; pengaruhnya sebesar 9,5%. kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas; pengaruhnya sebesar 8,5%). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen normatif; pengaruhnya sebesar 17,4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif; pengaruhnya sebesar 18,7 %. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas; pengaruhnya sebesar 11,6 %. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif; pengaruhnya sebesar 6,7 %.

Analisis korelasi parsial dengan mengontrol dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen afektif, ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen kontinuitas, dan tidak ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen normatif. Analisis korelasi parsial dengan mengontrol motivasi kerja

menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen afektif tidak signifikan, hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen kontinuitas tidak signifikan, dan hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen normatif signifikan.

Ini menjadikan sangat penting mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan seorang dalam sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat dalam melakukan kerja bersama dengan seorang pemimpin. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul skripsi sebagai berikut : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI JAWA BARAT”**.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, pada fenomena yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak kuatnya komitmen normatif organisasi yang dimiliki pegawai karena kurangnya motivasi inspirasi yang diberikan pimpinan.
2. Rendahnya komitmen yang memunculkan kurang pedulinya terhadap organisasi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional kurang dilakukan oleh pemimpin yang membuat komitmen organisasi rendah.

C. Rumusan Masalah

Dalam uraian diatas permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Karisma (*idealized influence/charisma*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
2. Apakah Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) berpengaruh terhadap komitmen di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.

3. Apakah Perhatian individual (*individualized consideration*) berpengaruh terhadap komitmen di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
4. di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
5. Apakah Karisma (*idealized influence/charisma*), Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), Perhatian individual (*individualized consideration*), Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. pengaruh Karisma (*idealized influence/charisma*) terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
2. pengaruh Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) terhadap komitmen di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
3. pengaruh Perhatian individual (*individualized consideration*) terhadap komitmen di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.

4. pengaruh Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*) terhadap komitmen di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.
5. pengaruh Karisma (*idealized influence/charisma*), Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), Perhatian individual (*individualized consideration*), Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*) secara simultan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini berguna :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dimensi oleh *Karisma (idealized influence/charisma)* , *Rangsangan intelektual (intellectual stimulation)*, *Perhatian individual (individualized consideration)*, *Motivasi inspirasi (inspirational motivation)* terhadap komitmen organisasi yang memiliki dimensi komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen

berkelanjutan serta dapat menjadikan bahan masukan bagi pihak yang akan mengadakan penelitian lanjutannya.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi dalam mengelompokkan pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin di amati dan di ukur dengan melalui penelitian yang akan di lakukan. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi.

Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka di jabarkan kedalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian (Bryman :2008), pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X) dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

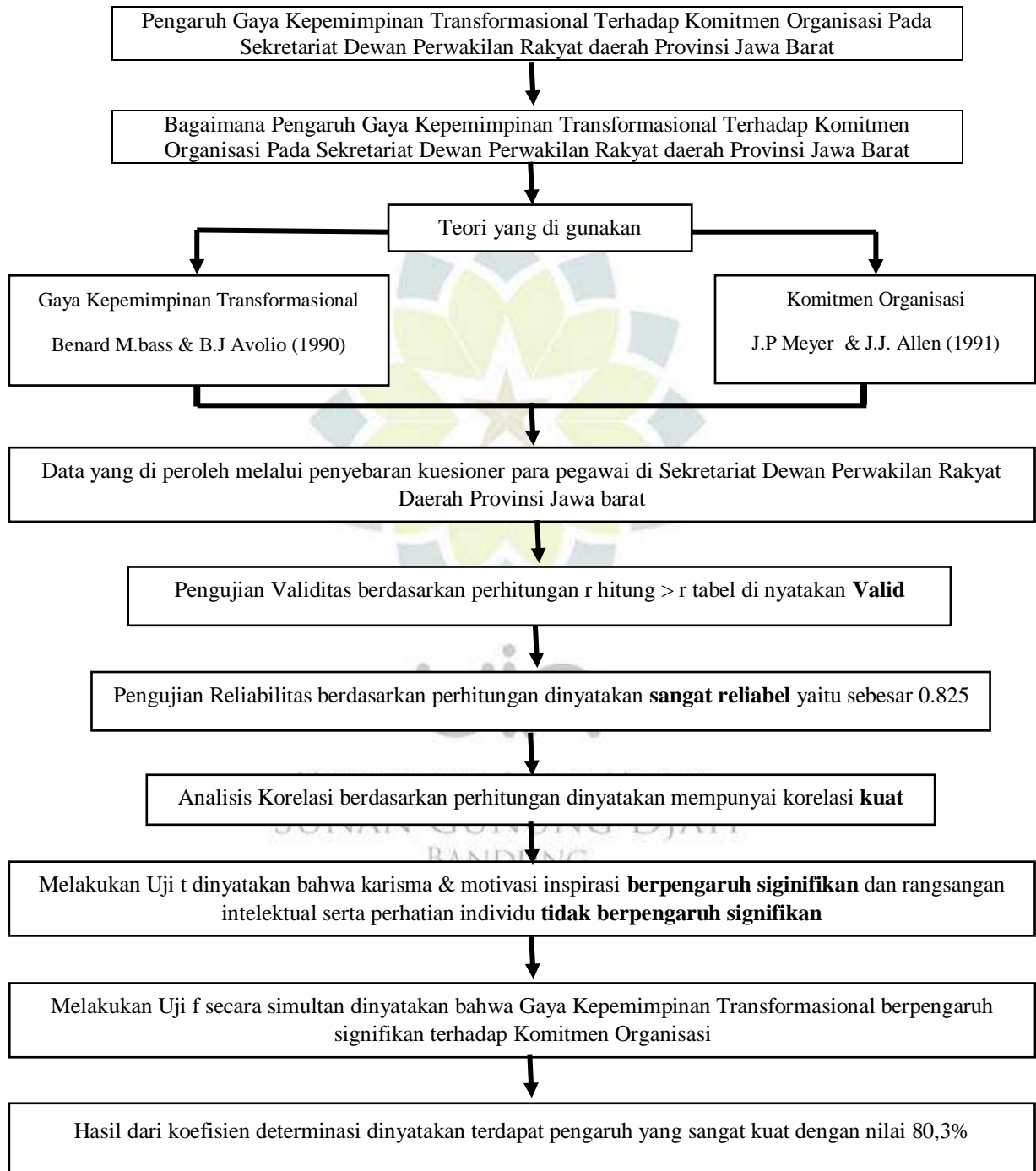
Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Umumnya, penelitian berupa skripsi, tesis, dan jurnal – jurnal yang diterbitkan dalam media cetak maupun media elektronik. Hasil dari penelitian tersebut membantu peneliti dalam menjelaskan variabel-variabel terkait serta membandingkan perbedaan dari penelitian tersebut.

Burns berpendapat (dalam wirawan 2013) kepemimpinan mentransformasi dalam hubungan dengan gerakan politik dan sosial. Keberhasilan kepemimpinan transformasional tergantung pada kemauan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para pengikut menciptakan kinerja yang melampaui kinerja masa lalu.

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe seorang pemimpin yang memiliki gaya tersebut dalam bekerja sama dengan anggota organisasi yang lain. Kemudian bagaimana nilai – nilai organisasi yang ingin ditanamkan pada setiap anggota atau karyawan dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan haruslah tersampaikan dengan baik dengan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasi dalam organisasi yang akan meningkatkan komitmen karyawan atau anggota organisasi, pada akhirnya karyawan atau anggota organisasi memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan atau organisasinya dalam bentuk normative, afektif, maupun berkelanjutan nantinya.

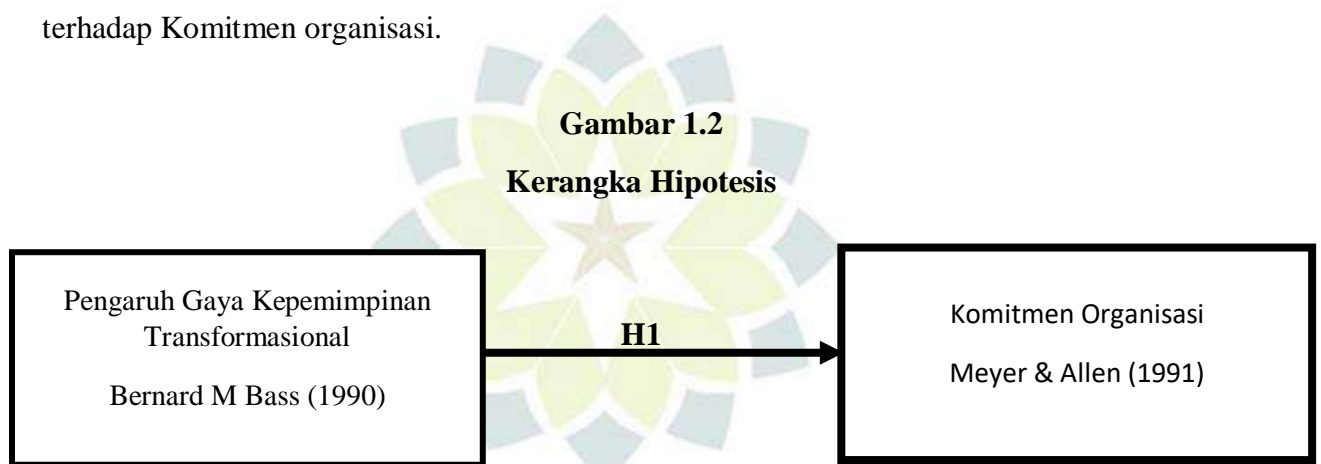
Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti (2018)

Menurut Kadek Shinta Dewi mengatakan dalam penelitian Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi bahwa ada pengaruh baik secara komitmen afektif, komitmen normatif maupun komitmen berkelanjutan. Hal ini sejalan Menurut wirawan (2013) menuturkan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi seseorang terhadap Komitmen organisasi.



Sumber : Diolah Peneliti (2018)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho :Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Ha :Tidak Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kabul wahyu	2001	Kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Adanya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB karena hanya menggunakan satu dimensi ssaja yaitu mementingkan kerja orang lain
2	Elang Adha Kurnia Setiawan	2014	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada	Terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komtmen organisasi.
3	Isa Yohannes Israel Supit	2016	Kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap OCB, komitmen organisasi di mediasi oleh kepuasan kerja	Dari hasil penelitian kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sangat signifikan beserta juga komitmen organisasi dan OCB, kemudian OCB dan kepuasan kerja sangat berpengaruh sangat signifikan.
4	Lamidi	2009	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan variabel moderating kepuasan kerja pegawai	Hasil penelitian jurnal ini hasilnya ialah komitmen organisasi di RS PKU muhammadiyah Surakarta di pengaruhi oleh persepsi pemimpim dengan gaya kepemimpinan transformasional yang membuat kepuasan kerja meningkat maka semakin tinggi komitmen organisasinya
5	Muklis Susanto	2013	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasioanl dan transaksional secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru

6	Doddy Ardianto	2011	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening	Hasil penelitian pada jurnal ini menghasilkan gaya Kepemimpinan tranformasional dan transaksional berpengaruh langsung terhadap penyelesaian konflik kerja
7	Kadek Sintha Dewi	2013	Pengaruh Gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, namun gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat rendah terhadap komitmen organisasi karena perhatian individu dan rangsangan intelektual rendah.

Sumber : Skripsi dan Jurnal Terdahulu

Pada Penelitian kadek shinta dewi 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. Rendahnya nilai idealized influence dan intellectual stimulation pada gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa sebaiknya pimpinan PT. KPM lebih aktif lagi dalam memberi saran dan pemecahan dalam masalah yang dihadapi oleh karyawan serta secara proaktif menunjukkan kepada karyawan bahwa pimpinan memiliki visi yang jelas.

Dua tindakan ini diprukan agar karyawan merasa bangga terhadap pimpinan dan dalam jangka pangjang akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Jawaban responden tentang kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa gaji memiliki nilai terendah, hasil ini secara jelas memperlihatkan bahwa seharusnya perusahaan mempertimbangkan kembali besaran gaji yang diterima karyawan dengan cara membandingkannya dengan besaran gaji yang diberikan pesaing kepada karyawannya, perusahaan juga perlu membandingkan antara besaran gaji dengan tanggung jawab yang dibebankan serta jenis dan besaran tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.