

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi hadir untuk suatu tujuan atau untuk mencapai satu misi. Dan untuk mencapai tujuan dan misinya, organisasi harus melakukan sejumlah tugas yang berbeda. Tugas-tugas ini atau kelompok-kelompok tugas ini membentuk landasan pekerjaan atau kedudukan atau jabatan didalam organisasi. Agar organisasi dapat berhasil, satu-satunya cara yang harus dilakukan adalah mendapatkan orang-orang dengan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menjalankan pekerjaan yang dituntut. Namun ini tidak akan sesederhana itu. Salah satu masalahnya, yang selalu meningkat bersama kesulitan pekerjaan, adalah menemukan orang-orang yang akan menghasilkan hasil-hasil yang dituntut mengubah proses pekerjaan. Setiap orang akan melakukan pekerjaan yang sama dengan cara yang berbeda.¹

Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Peter F Drucker sebagaimana dikutip oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Balanchard mengemukakan bahwa manajer (pemimpin bisnis) merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis.² Studi tentang kepemimpinan sejak dulu banyak menarik perhatian para ahli. Sepanjang sejarah, telah dikenal adanya berbagai tipe kepemimpinan baik yang berhasil ataupun tidak berhasil. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap

¹ Barry Cushway Derek Lodge, *Organisational Behavior and Design*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 1993, Hal. 91

² Paul Hersey dan Kenneth H. Balanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1982, Hal. 98

dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.³

Kepemimpinan yang baik dapat menggerakkan manusia ke arah perubahan jangka panjang yang benar-benar merupakan kepentingan mereka yang terbaik. Arah tersebut dapat bersifat umum atau bersifat khusus. Bagaimanapun, cara dan hasilnya harus memenuhi kepentingan terbaik bagi setiap orang yang terlibat dalam pengertian jangka panjang yang nyata. Seorang pemimpin dalam suatu perkumpulan diharapkan mampu menggunakan pengaruhnya dalam mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.⁴

Kepemimpinan merupakan faktor yang sering dipermasalahkan karena baik swasta maupun masyarakat semakin menyadari bahwa terciptanya suatu tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal tergantung pada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu perusahaan, lembaga dan sebagainya sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh kepemimpinan. Selain itu kepemimpinan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Menurut Ernie TS dan Kurniawan sebagaimana dikutip oleh Nana Herdiana Abdurrahman mengatakan kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.

Seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam bentuk yang bersifat interpersonal, informasional dan dalam kancah pengambilan keputusan.

³ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hal. 1

⁴ Kamaludin, Undang Ahmad, *Etika Manajemen Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2010, Hal. 146

Saat ini salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer adalah ketrampilan insani (*human skill*). Keterampilan tersebut mutlak perlu karena dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia, bukan hanya para bawahan, melainkan juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan *stakeholder* di dalam dan di luar organisasi.⁵ Namun demikian kepemimpinan saja tidak cukup, karena kemajuan perusahaan selain ditentukan oleh pemimpin juga tergantung pada sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung oleh keberhasilannya daripada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang diterapkan untuk para pengikut dapat lebih meningkatkan nilai dan kemampuan yang ada dalam diri mereka. Peranan pemimpin dalam hal ini ada didalam diri mereka. Peranan pemimpin dalam hal ini adalah untuk fokus membantu para pengikutnya bekerja sama dalam tim serta mengembangkan motivasi, moral dan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pemimpin transformasional akan membantu para pengikutnya untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan yang ada dalam didalam diri setiap individu, serta akan membantu mereka dalam menyelaraskan kepentingan dan tujuan individu dengan kelompok kerja, pemimpin dan perusahaan. Seorang pemimpin transformasional dalam organisasi diharapkan dapat menunjukkan kewibawaan dan menimbulkan rasa hormat bagi pengikutnya sehingga membuat para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti dan menunjukkan keterlibatan tinggi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.⁶

⁵ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hal. 97- 99

⁶ Abelio Petrik dan Fransisca Andreani, “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable perantara di PT. Anugerah Baru Denpasar”, *AGORA* Vol. 3, No 2, 2015

Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang perlu diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang-orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para karyawannya, sehingga kinerja dapat meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi. Para pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Namun dalam menjalankan tugas seorang pemimpin berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan stress tugas bagi yang bersangkutan. Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan.⁷

Dengan adanya tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dapat menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Melalui kepemimpinan transformasional diharapkan para pemimpin dapat mendorong terpeliharanya hubungan kerja memuaskan sehingga dampak pada komitmen organisasinya menjadi positif.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya: pertama, ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Kedua, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga, pengalaman kerja,

⁷ Pandyi Soegiono, "Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Stakan terhadap Stress Kerja, dan dampaknya bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya", *Jurnal aplikasi Manajemen*, Vol. 8 No. 2, Mei 2010

seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.⁸

Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu institusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Steers dan Porter sebagaimana dikutip Sopiah mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.⁹

Situasi dan komitmen kepada karyawan akan dapat membantu perusahaan mengumpulkan loyalitas, dedikasi, usaha dan inisiatif dari karyawan mereka dan juga menciptakan rasa komunikasi kerja sama. Karyawan yang komitmennya sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stress. Para karyawan yang memandang dirinya sebagai tamu, bukannya sebagai warga perusahaan, hampir tidak menunjukkan komitmen pada perusahaan.¹⁰

Peters dan Austin dalam Sunarto “Percayailah karyawan anda dan perlakukan sebagai orang dewasa, doronglah minat dengan kepemimpinan yang hidup dan penuh daya imajinasi, kembangkanlah dan tunjukkanlah sebuah obsesi pada mutu, dan buatlah agar merasa

⁸ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2008, Hal. 163

⁹ *Ibid*, Hal. 156

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002,

seolah-olah memiliki usaha sendiri sehingga karyawan anda akan memiliki komitmen total”.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono menemukan bahwa kepemimpinan dan tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi hal tersebut sependapat dengan Robbins bahwa salah satu faktor yang mendasari bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah matangnya efektifitas kepemimpinan sehingga dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu. Sementara tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi hal tersebut sependapat dengan Chartier bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah hasil kerja maksimal dan tuntutan kerja yang menyenangkan.¹²

Begitu juga dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Lamidi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional para dosen di Unisri Surakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen para dosen terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional, maka komitmen organisasional para dosen akan semakin tinggi.¹³

Dari berbagai penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Koesmono data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan SEM (*Structural Equation*

¹¹ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta, 2005, Hal. 26

¹² H. Teman Koemono, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No.1, Maret 2007, Hal. 38-39

¹³ Lamidi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 8 NO. 1 April 2008, Hal. 34

Modeling) program *Analysis of moment Structure* (AMOS) dilengkapi dengan uji kesesuaian model (*Goodness of fit*) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lamidi menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). sedangkan penelitian yang penelitian lakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program olah data SPSS versi 16. Sementara persamaannya sama-sama menganalisis mengenai kepemimpinan transformasional, tuntutan tugas dan komitmen organisasi.

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berprinsipkan syariah, yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi pemberdayaan ekonomi ummat terutama ekonomi kecil dan menengah. Sejalan dengan makin bertambahnya nasabah yang menggunakan produk di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, maka pelayanan terhadap nasabah harus ditingkatkan, pemimpin juga harus berusaha untuk terus memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan semaksimal mungkin sehingga dapat mendorong dan meningkatkan komitmen organisasi.

Melihat dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa permasalahan yang ada di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem yang sering terjadi dan menjadi sorotan salah satu diantaranya adalah faktor komitmen organisasi yang selama ini masih terdapat titik kejenuhan bagi karyawan belum memiliki komitmen penuh terhadap organisasi yang hasil kerjanya kurang maksimal dan hanya bekerja sekedar untuk bekerja tanpa memikirkan tujuan yang dicapai organisasi. melihat penelitian sebelumnya bahwa terdapat *gap research*, di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera bahwa kepemimpinan yang ada dikatakan sudah baik karena pemimpin tersebut sering memberikan arahan kepada para karyawan apabila tidak mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Tetapi pemimpin juga menuntut para karyawan dalam bekerja harus seoptimal mungkin. Namun tugas yang diberikan oleh

pimpinan terkadang juga diluar peran yang seharusnya dijalankan oleh karyawan.¹⁴ Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama dan dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi bawahannya. Dengan keadaan seperti itu memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap komitmen organisasi karyawan

Karena itu bagi seorang pemimpin harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu pemimpin juga harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin. Karena dengan adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stress kerja. Maka dari itu pemimpin harus dapat memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan dengan secara bersama-sama dengan stafnya dan bukan menyebabkan stress kerja bagi bawahannya. Karena kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi memungkinkan dirinya akan berjuang keras untuk menghadapi tantangan menyelesaikan tugas yang telah diberikan, berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen akan dijadikan sebagai beban berat dalam bekerja.

Melihat uraian di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti akan menelaah lebih mendalam tentang **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi Di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.**

¹⁴ Hasil Observasi Karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, tanggal 10 Desember 2015

B. Penegasan Istilah

Untuk memberikan pemahaman dan menjaga agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang judul skripsi ini maka diperlukan penegasan istilah. Adapun istilah yang dimaksud antara lain :

1. Pengaruh

Adalah : Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan.¹⁵

2. Kepemimpinan Transformasional

Adalah : Pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.¹⁶

3. Tuntutan Tugas

Adalah : Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.¹⁷

4. Komitmen Organisasi

Adalah Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.¹⁸

C. Batasan Penelitian

Agar dalam pembahasan tidak terlalu menyimpang dan dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut :

1. Obyek penelitian yaitu : karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

¹⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, Hal. 747

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2015, Hal. 261

¹⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003, Hal. 379

¹⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta, 2006, Hal. 249

2. Peneliti membagi dua variabel yaitu 1) variabel bebas (independen) yang terdiri dari dua variabel, yaitu kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas. 2) variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasi.
3. Waktu penelitian mulai tanggal 29 Januari – 29 Februari 2016.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah ada serta judul yang tertera, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?

E. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tentunya mempunyai sebuah tujuan yang diharapkan setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.
2. Untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada lembaga atau instansi guna meningkatkan komitmen

organisasi yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pimpinan maupun karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi dimasa yang akan datang.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan arah kepada manajer BMT mengenai kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi di BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem sehingga dapat mendorong dan meningkatkan komitmen organisasi.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini, terdiri dari : halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi meliputi

Pada bagian ini, memuat garis besar yang terdiri lima bab, antara bab I dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Adapun kelima bab itu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi uraian tentang teori kepemimpinan transformasional, teori tuntutan tugas, teori komitmen organisasi, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, , hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas tentang gambaran umum tempat penelitian dan gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi angket, uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan hasil penelitian dan implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.