

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa adalah individu yang sedang mengikuti pendidikan di tingkat perguruan tinggi, mahasiswa diharapkan memiliki sikap positif dan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan kendala dengan memanfaatkan pengetahuan yang telah diperoleh selama proses belajar mereka (Sukaisih & Astiti, 2019). Peran mahasiswa sebagai pembawa perubahan sangat krusial, mahasiswa memiliki potensi untuk merintis perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan keadaan di masa depan, mahasiswa diharapkan memiliki kemampuan intelektual, yang dikenal sebagai *hard skill*, dan juga kemampuan interpersonal atau *soft skill* sebagai persiapan untuk berkontribusi dalam masyarakat (Istichomaharani & Habibah, 2016).

Mahasiswa merujuk pada individu yang terdaftar dan sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi mereka biasanya berada dalam fase perkembangan yang mencakup masa remaja akhir (usia 18-21 tahun) dan awal dewasa (usia 22-24 tahun), dengan potensi dan bakat yang beragam (Febrianti, 2009). Mahasiswa memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi besar dan membawa perubahan positif, baik dalam ranah akademik maupun dalam masyarakat (Delita, Elfayetti & Sidauruk, 2016). Oleh karena itu, diharapkan bahwa mahasiswa dapat berperan sebagai agen perubahan bagi negara. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh mahasiswa untuk mencapai ini adalah dengan berpartisipasi dalam organisasi kampus yang beraneka ragam, yang

bertujuan untuk mendukung ekspresi kreatif mahasiswa (Yuliani & Komalasari, 2019).

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk mendorong kreativitas mahasiswa serta mempromosikan etika kehidupan yang sejalan dengan kemampuan akademik mereka, dengan menjaga keseimbangan antara pembelajaran akademik dan pengalaman melalui kegiatan kemahasiswaan (Firnanda & Budiani, 2019). Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan dukungan dan *platform* yang memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan kepemimpinan, kerja sama, serta ketahanan diri salah satu cara untuk mencapai ini adalah melalui partisipasi dalam organisasi mahasiswa melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat menggali potensi mereka sebagai individu yang berfokus pada pendidikan dan berkontribusi pada perkembangan intelektual mereka, yang akan bermanfaat di masa depan (Sudarman, 2016).

Organisasi mahasiswa adalah segala bentuk kerja sama antara dua mahasiswa atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama mereka terstruktur secara formal dalam sebuah hierarki, di mana terdapat hubungan antara individu atau kelompok yang memegang peran sebagai pemimpin dan individu atau kelompok lain yang berperan sebagai anggota atau bawahan (Siagian, 2011). Melalui partisipasi dalam organisasi, seorang mahasiswa tidak hanya meningkatkan kemampuannya, tetapi juga memperoleh pengetahuan tentang tanggung jawab yang seharusnya dimiliki oleh seorang mahasiswa (Kurnia, 2014).

Organisasi mahasiswa adalah tindakan terkoordinasi yang terstruktur yang melibatkan sejumlah individu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang didefinisikan, berdasarkan hirarki otoritas dan tanggung jawab, dengan tujuan untuk mencapai hasil bersama (Edgar, 2014). Menurut surat keputusan (kemendikbud RI No. 155/U/1998) Organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi berperan sebagai tempat di mana perwakilan mahasiswa dari berbagai tingkatan dapat menyuarakan aspirasi mereka melalui berbagai aktivitas kemahasiswaan tujuannya adalah agar mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengembangkan identitas mereka, meningkatkan keterampilan, dan memajukan kemampuan kepemimpinan melalui partisipasi dalam kegiatan kemahasiswaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari website Universitas Muria Kudus (UMK) yang diambil pada tanggal 28 November 2023, UMK memiliki organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) terdiri dari tingkat program studi (Prodi) hingga Universitas, ormawa tingkat Prodi adalah Himpunan Mahasiswa Prodi (HIMAPRO) dan berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) lainnya yang sesuai dengan minat bakat mahasiswa jurusan itu sendiri. Organisasi pada tingkat Fakultas itu ada, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM F), dan juga beberapa UKM di dalamnya yang disebut dengan Unit Kegiatan Mahasiswa tingkat Fakultas (UKM F). Organisasi Mahasiswa tingkat Universitas itu ada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM U) dan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Mahasiswa juga dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki melalui UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) dalam

tingkat Universitas, UKM yang ada di tingkat universitas diantaranya yaitu, Resimen Mahasiswa (MENWA), Mahasiswa Pecinta Alam (MAPALA), Rancana Wira Shima, Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR PMI), Koperasi Mahasiswa (KOPMA), Forum Mahasiswa Islam (FORMI), Persekutuan Mahasiswa Kristen Katolik (PMKK), Forum Imiah Mahasiswa (FIMA), Pena Kampus, Debat, Olahraga, Seni Kampus (SEKAM), Ning Nong dan *Boardcasting*.

Sementara itu data yang diperoleh dari tiap fakultas yang diambil pada tanggal 5 – 15 Desember 2023 di sekretariat tiap fakultas bahwa setiap fakultas juga memiliki ormawa. Dari fakultas Psikologi ada BEM F Psikologi dan UKM F Tabula Rasa. Fakultas Hukum memiliki BEM F Hukum dan UKM F Nawasena. Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) ada BEM F (FEB), UKM F Pitaoka, UKM F Tearer coin, HIMAPRO Manajemen dan HIMAPRO Akutansi. Fakultas Teknik juga memiliki berbagai ormawa diantaranya, UKM F Muria Computer Club (MCC), UKM F Robotika, HIMAPRO Teknik Industri, HIMAPRO Teknik Elektro, HIMAPRO Teknik Informatika, HIMAPRO Sistem informasi, HIMAPRO teknik Mesin dan BEM F fakultas Teknik, dan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) juga terdapat beberapa ormawa didalamnya yaitu, BEM FKIP, HIMAPRO Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), HIMAPRO Pendidikan Matematika (PMAT), HIMAPRO Pendidikan bahasa dan sastra Indonesia (PBSI) dan HIMAPRO Bimbingan dan Konsling (BK).

Mahasiswa yang menjadi Anggota organisasi merupakan elemen kunci dalam kelangsungan suatu organisasi tanpa kehadiran anggota yang berkomitmen, organisasi akan kesulitan beroperasi secara efektif oleh karena itu, penting untuk mengupayakan anggota yang memiliki tekad kuat terhadap tujuan organisasi dengan komitmen yang kuat, anggota organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal atau minimal sesuai dengan tugas-tugas mereka demi kemajuan organisasi (Sugiyanto, 2015).

Komitmen organisasi adalah ungkapan dari kesetiaan seorang anggota organisasi atau individu terhadap entitas tersebut (Purnama, 2020). Komitmen organisasi adalah sikap di mana seseorang memiliki rasa suka terhadap organisasi dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan aspek penting dalam dunia organisasi karena individu yang memiliki komitmen diharapkan bersedia bekerja lebih keras demi mencapai target organisasi dan memiliki motivasi tinggi untuk menjalani karier dalam organisasi tersebut (Sutisno, 2010). Komitmen organisasi merupakan kemampuan usaha yang tinggi untuk orang dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai orang (Tsani, 2020). Komitmen organisasi merupakan konsep yang mencakup sejauh mana individu merasa terhubung dan terlibat dalam organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi biasanya ditunjukkan oleh tiga elemen kunci, keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal bagi kepentingan organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Luthnas, 2010)

Dampak dari minimnya komitmen mahasiswa dalam organisasi adalah banyak program yang telah direncanakan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, ini dapat membuat organisasi kesulitan dalam mencapai tujuannya dan berisiko mengalami stagnasi atau menjadi pasif (Shafry, Murdiyani, Marini, 2022). Kinerja dan prestasi suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan anggota untuk mencapai dan menjalankan tujuan organisasi dengan baik dalam konteks organisasi mahasiswa, kemajuan organisasi sangat bergantung pada tingkat komitmen mahasiswa dalam mengimplementasikan program dan kegiatan organisasi (Iswanto, 2027).

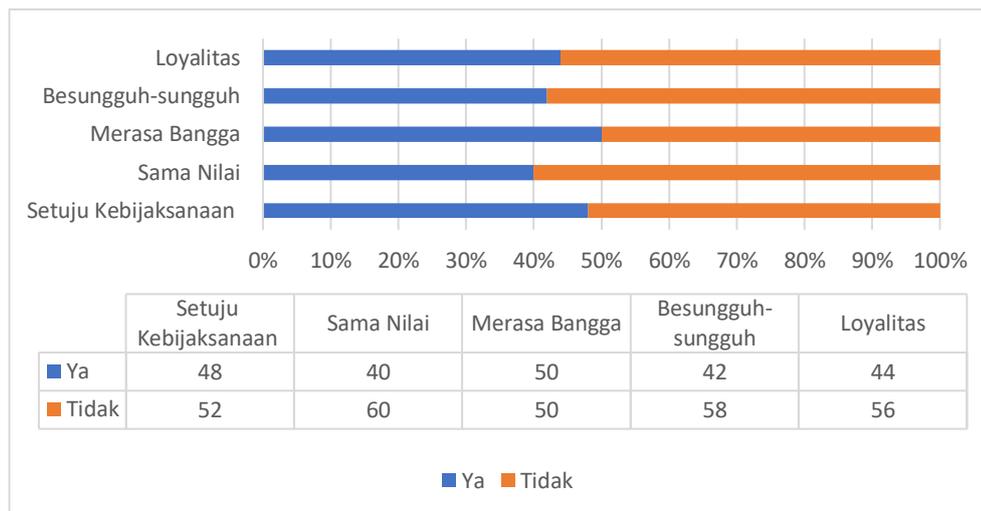
Ada beberapa alasan mengapa organisasi perlu berupaya untuk meningkatkan komitmen anggota dan pengurusnya, pertama, semakin tinggi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, semakin besar upaya yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas mereka. Kedua, tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi juga berdampak positif pada produktivitas kerja. Ketiga, komitmen yang kuat mengurangi kemungkinan pengunduran diri anggota atau pengurus, sehingga organisasi dapat menghindari pengeluaran waktu dan biaya yang tinggi untuk mencari pengganti. Keempat, tingkat komitmen yang tinggi juga memungkinkan organisasi untuk mengurangi kebutuhan akan pengawasan yang ketat dan pemantauan berlebihan, yang dapat menghemat waktu dan sumber daya organisasi (Yuliani & Komalasari, 2019).

Dari hasil survei awal yang dilakukan penulis terhadap beberapa anggota organisasi mahasiswa UMK melalui Google Form, sebanyak 50 responden telah mengisi kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan yang dibuat

dengan mengacu pada aspek komitmen organisasi. Hasil survei ini disajikan dalam bentuk grafik yang menggambarkan respons anggota ormawa UMK.

Gambar 1.1

Anggota ormawa UMK



Hasil survei awal ini menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Organisasi Mahasiswa UMK. Terlihat bahwa sejumlah anggota menunjukkan ketidaksetujuan atau keengganan terhadap berbagai aspek penting dalam konteks komitmen organisasional, seperti kebijakan organisasi, kesesuaian nilai pribadi, perasaan bangga terhadap organisasi, ketersediaan waktu untuk berkontribusi, dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam data yang diungkapkan, aspek persamaan nilai pribadi dengan nilai organisasi menunjukkan presentase yang sangat signifikan, yakni 60% dari 100% yang tidak selaras antara nilai pribadi dan organisasi. Sementara itu, terdapat presentase yang seimbang pada aspek perasaan bangga terhadap keanggotaan dalam organisasi, di mana presentasenya mencapai 50% dari 100% baik untuk anggota yang merasa

bangga maupun yang tidak merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Temuan ini menggambarkan adanya tantangan yang perlu diatasi dalam rangka memperkuat dan meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi mahasiswa.

Berita yang termuat dalam media interaksi positif insan kampus atau Suara USU yang diterbitkan pada tanggal 6 Februari 2023 yang ditulis oleh Putri Adliani Sianturi, membahas terkait beberapa pertanyaan yang kerap kali ditanyakan pada saat seleksi wawancara perekrutan suatu organisasi, sebagai wadah yang diminati sebagian besar mahasiswa dalam meningkatkan *skill* mereka. yang menyatakan bahwasanya komitmen merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertekad, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dalam organisasi. Komitmen ini juga penting agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa terwujud. Tanpa komitmen, tidak akan ada konsistensi. Didalam berita ini juga mengatakan bahwa pada era yang semakin maju ini mahasiswa justru mengalami degradasi besar-besaran (kemunduran) mengenai peran dan tanggung jawab yang di emban. Tak sedikit mahasiswa yang memiliki komitmen yang bulat hanya di awal saja, ketika di pertengahan jalan komitmen tersebut semakin pudar. Rendahnya komitmen dari kontribusi yang dilakukan oleh aktivis mahasiswa terhadap organisasi, pastinya berdampak negatif seperti tidak maksimalnya kegiatan yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Sebaliknya komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa

komitmen dari anggota organisasi memiliki peran penting untuk menjaga agar organisasi tersebut dapat tetap berjalan.

Berita lain yang juga termuat dalam platform kompasiana.com yang diterbitkan pada tanggal 29 Juli 2013 yang ditulis oleh Yeni Handayani dengan judul “Pentingnya Komitmen dalam Suatu Perusahaan atau Organisasi”. Pada berita ini membahas terkait Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat keyakinan dan penerimaan anggota organisasi terhadap tujuan organisasi, serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam struktur organisasi (Bugis, 2018). Dengan kata lain, komitmen organisasi mencakup sikap dan perilaku individu yang

mengarah pada penyesuaian perilaku mereka dengan kebutuhan dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Seharusnya, setelah dinyatakan diterima menjadi anggota organisasi, sikap kurang tanggung jawab seperti ketidaktepatan waktu dalam menghadiri rapat, ketidakhadiran dengan alasan-alasan seperti tugas kuliah, urusan keluarga, bersenang-senang dengan teman, kurang motivasi, bahkan pengunduran diri baik secara resmi maupun tidak resmi, sebaiknya dihindari pada saat mendaftar sebagai calon anggota organisasi, seharusnya para calon anggota telah menyadari risiko-risiko tersebut dan bersedia menghadapinya ketika diterima sebagai anggota organisasi (Gumelar & Fitria Nurohmi, 2017). Namun pada kenyataannya penulis menemukan fenomena bahwa tidak semua mahasiswa yang menjadi anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat dan bersikap sebagaimana menjadi anggota organisasi dengan semestinya. Fenomena tersebut penulis temukan melalui observasi dan wawancara dengan beberapa anggota organisasi mahasiswa di Universitas Muria Kudus yang memiliki komitmen yang rendah di dalam organisasi.

Penulis melakukan observasi terhadap beberapa ormawa yang ada di UMK dan juga melakukan wawancara pada beberapa anggota ormawa yang dilakukan pada hari jum'at, 3 November 2023. Narasumber pertama X yang merupakan anggota dari FIMA periode 2024. X mengungkapkan bahwa Awalnya, ia sangat antusias bergabung dengan organisasi ini karena ingin belajar dan berkembang bersama teman-teman lain. Namun, semakin lama, X merasa semangatnya semakin berkurang. Ada banyak faktor, tapi yang paling

utama adalah cara ketua kami memimpin. X merasa dia tidak memberikan arahan yang jelas, dan seringkali tidak mendengarkan pendapat. Ketika kami mengadakan rapat, ketua sering memberikan instruksi yang bertentangan. Misalnya, di satu sisi dia ingin kami bekerja mandiri, tetapi di sisi lain dia juga terlalu sering campur tangan tanpa memberi kami ruang untuk berpikir sendiri. Ini membuat X bingung, apa sebenarnya yang dia harapkan dari kami? Akibatnya, X jadi kehilangan motivasi untuk berkontribusi lebih karena tidak tahu harus berbuat apa. Sejujurnya, X merasa tidak termotivasi untuk aktif dalam kegiatan organisasi. Ketika seorang pemimpin tidak bisa memberikan arahan yang konsisten dan tidak mau mendengarkan anggota, rasanya apa yang dilakukannya tidak ada artinya. X juga merasa kurang dihargai. X tahu harus lebih berkomitmen, tapi dengan situasi seperti ini, X jadi kehilangan semangat.

Subjek kedua X yang merupakan anggota dari boardcasting angkatan 2024. X mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan ketua sangat otoriter dan tidak mendengarkan pendapat anggota. Ini membuatnya merasa tidak dihargai. Selain itu, hubungannya dengan anggota lain juga kurang baik, sering terjadi miskomunikasi, dan jarang ada kolaborasi yang efektif. Karena ketua cenderung tidak terbuka, banyak anggota merasa frustrasi dan itu menciptakan ketegangan di antara kami. Akibatnya, kerja sama jadi sulit dan hubungan antaranggota memburuk.

Subjek ketiga X yang merupakan anggota dari KSR PMI angkatan 2023. X mengungkapkan bahwa ia merasa hubungannya dengan anggota lain kurang baik, sering ada konflik dan kurang kerja sama. Selain itu, gaya

kepemimpinan ketua yang tidak mendengarkan dan cenderung otoriter membuatnya kehilangan motivasi. Ketua yang tidak terbuka terhadap masukan dan sering mengambil keputusan sepihak membuat X merasa tidak ada ruang untuk berkontribusi. Ini menurunkan semangat X untuk terlibat aktif.

Menurut Dwityanto dan Amalia (2012) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kohesivitas. Menurut Wibowo (2014) kohesivitas menunjukkan kekuatan, keinginan anggota kelompok untuk terus menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan menurut (Abdillah & Ardiansyah, 2019) Kesan pertama yang timbul dari seseorang yang memiliki kohesivitas adalah suasana saling menyukai di antara anggota, menciptakan iklim yang satu kesatuan yang berarti anggota merasa terikat satu sama lain, karena adanya kesukaan terhadap sesama anggota dalam organisasi, Hal ini menghasilkan dorongan untuk tetap berada didalam organisasi didorong oleh keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status sebagai anggota yang tepat sehingga Gabungan elemen-elemen ini menciptakan atmosfer positif dan harmonis di dalam organisasi, yang pada gilirannya memperkuat kohesivitas dan membangun rasa solidaritas di antara anggota.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwityanto dan Amalia (2012) menunjukan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Artinya semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya dan sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompoknya maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya. Penelitian tersebut

diperkuat oleh Robbins (2002) yang menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan. Anggota organisasi yang memiliki rasa kebersamaan, rasa saling memiliki hingga timbul rasa kekeluargaan cenderung bias meningkatkan kekompakan dan cenderung akan tetap bertahan. Maka hal ini dapat memunculkan komitmen organisasi pada diri anggota organisasi.

Selain kohesivitas, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan (Hu & Chun-Te, 2023). Menurut Yousef (2000), mengemukakan bahwa terdapat hubungan secara positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan adalah metode yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya, didalam konteks organisasi kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk komitmen anggota organisasi (Yusuf, 2023). Kepemimpinan memegang peran yang sangat strategis dan krusial dalam suatu organisasi Pengaruh gaya kepemimpinan sangat signifikan terhadap kemajuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi, Seringkali, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dianggap sangat tergantung pada kualitas pemimpinnya (Mubarak & Darmanto, 2015).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi dan mendorong bawahannya untuk terus berusaha mencapai tujuan yang lebih dan tidak hanya fokus pada hasil yang optimal, tetapi juga mendorong pengembangan pribadi dan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi bagi anggota tim (Burn, 2000). Kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada pertukaran kebijakan atau tugas biasa tapi juga melibatkan upaya nyata untuk mendorong setiap anggota tim dengan memberikan stimulus intelektual dan menginspirasi mereka untuk berdedikasi melampaui kepentingan pribadi, dengan fokus pada pencapaian tujuan, misi, atau visi organisasi (Bass, 2006). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah sosok yang memperhatikan dengan seksama dan selalu mengindahkan kebutuhan serta pertumbuhan individu dalam timnya yang juga mendukung bawahannya untuk melihat setiap situasi dari perspektif yang berbeda pemimpin tersebut juga memiliki kemampuan memberikan dorongan, semangat, dan meningkatkan kesadaran agar para bawahannya selalu berkomitmen untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan bersama (Fachruddin & Mangundjaya, 2012).

Kepemimpinan transformasional, dalam konsep dan teori, dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan keterlibatan aktif selain itu, pemimpin ini juga memberikan inspirasi kepada anggotanya dan berkomitmen untuk mewujudkan visi dan tujuan bersama bagi organisasi pemimpin ini juga mendorong anggotanya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui

pendekatan pelatihan, pendampingan, serta melibatkan mereka dalam tantangan dan dukungan yang beragam (Muallidin, I., 2016). Kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, dan model kepemimpinan transformasional memegang peran sentral dalam dinamika organisasional yang melibatkan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikut, mendorong mereka untuk mencapai hasil yang melebihi ekspektasi awal dan untuk pencapaian yang bersumber dari dorongan internal pemimpin dan anggota, yang tidak hanya didasarkan pada perjanjian formal, melainkan lebih pada kepercayaan dan komitmen yang kuat (Purwanti, Supartra, Yasa, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Avolio et al. (2014) menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat komitmen organisasional. Temuan serupa juga diungkapkan dalam studi yang dilakukan oleh Dunn et al. (2012), yang menyajikan bukti yang mendukung bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Penelitian lainnya, dari Raja dan Palanichamy (2012), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang lebih prominent dalam membentuk komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Hasanati (2002) menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif organisasi. Kesimpulan dari penelitian

ini adalah bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil wawancara yang di dukung oleh penelitian terdahulu di atas, terdapat masalah komitmen organisasi pada anggota ormawa di UMK, oleh karena itu perlu untuk di teliti. sehingga penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait kohesivitas, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dalam penelitian dengan judul “Hubungan antara Kohesivitas dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa di Univeritas Muria Kudus”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kohesivitas dan gaya kepeimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi kemahasiswaan di Universitas Muria Kudus.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terkait hubungan antara kohesivitas dan gaya kepemimpinan

transformatif terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa di UMK.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi responden

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait hubungan antara kohesivitas dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam peningkatan dan pengembangan komitmen organisasi pada anggota ORMAWA.

b. Bagi ketua organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat bagi anggota.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lebih lanjut terkait kohesivitas, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.