

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya tantangan yang dihadapi oleh organisasi sekarang menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang harus dihadapi oleh organisasi, kenyataannya, banyak rintangan yang dilalui baik dalam konteks internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perubahan yang terjadi secara berkelanjutan membutuhkan organisasi yang dapat cepat beradaptasi dan menjawab dalam menghadapi perubahan-perubahan ini.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah menjadi acuan organisasi merupakan kewajiban seluruh pihak yang ada didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai orang yang paling banyak mempunyai pengaruh terhadap organisasi mempunyai tanggung jawab atas sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik dalam dunia bisnis, pendidikan, kesehatan, religi, perusahaan, sosial politik, pemerintahan dan lain-lain. Kualitas pemimpin sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menjalankan kewajibannya dalam mempengaruhi dan memanfaatkan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Perubahan lingkungan yang sangat cepat pada saat sekarang membutuhkan pemimpin yang benar-benar tanggap dalam merespon keadaan yang dihadapi, bukan hanya sekedar menanggapi, namun dapat menentukan kemana arah yang

harus dilalui oleh organisasi dalam mengarungi keadaan yang dihadapi, dengan adanya pemimpin yang baik, maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan mempunyai fungsi untuk memandu, menuntun, memberi atau membangkitkan komitmen dan motivasi kerja anggotanya.

Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam memelihara komitmen organisasional, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan anggotanya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Yukl (2009:10) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin tersebut, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan para pengikut terhadap pemimpin, komitmen pengikut terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan psikologis para pengikutnya, bertambah status pemimpin dalam kelompok, dan kemajuan pemimpin ke posisi wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Model kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Bass (1985) dalam Sunarsih (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk memengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan

termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Jung dan Avolio (1999) dalam Sunarsih (2001) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan transaksional menggunakan pendekatan transaksi untuk disepakati bersama antara pemimpin dengan karyawan (Karim, 2010). Pemimpin mengambil inisiatif untuk menawarkan beberapa bentuk pemuasan kebutuhan karyawan seperti peningkatan upah, promosi, pengakuan dan perbaikan kondisi kerja, sebaliknya apabila karyawan mau menerima tawaran itu mereka harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, apabila kedua belah pihak telah menyepakati transaksi tersebut, pemimpin bertindak lanjut dengan merumuskan dan mendiskripsikan tugas-tugas dengan jelas dan operasional, menjelaskan target yang harus dicapai, menawarkan berbagai bentuk imbalan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

Menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini

diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengarahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen pada karyawan tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuat keputusan, apabila pemimpin dapat menciptakan komitmen yang kuat pada karyawan, hal tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen organisasional yang rendah akan menimbulkan perilaku yang tidak diinginkan perusahaan seperti *turn over* karyawan yang tinggi, keterlambatan yang tinggi dan absensi karyawan meningkat. Keadaan tersebut menuntut seorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta lingkungan organisasi yang baik.

PAUD Terpadu Tunas Mulia merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang jasa pendidikan, berlokasi di kecamatan Kertak Hanyar, Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sebagai usaha jasa, PAUD Tunas Mulia menyadari bahwa sangat pentingnya komitmen yang harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi untuk terus tetap dapat menjaga kualitas pelayanan serta mempertahankan konsumen.

PAUD terpadu Tunas Mulia telah berdiri selama 9 tahun ini tentunya telah banyak mengalami serta menghadapi tantangan-tantangan dalam usaha yang dilakukan, namun sebagai sebuah organisasi yang berdiri cukup lama, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mencapai apa

yang sudah dicapai sampai saat ini, kepemimpinan juga yang membuat para pendidik merasanyaman berada didalam organisasi dan itu pun sudah diterapkan pada PAUD Terpadu Tunas Mulia, dilihat dari tabel *turn over*pendidik yang ada di PAUD Terpadu Tunas Mulia dibawah ini :

Tabel 1.1

Turn Over Pendidik PAUD Terpadu Tunas Mulia Lima Tahun Terakhir

Tahun	Pendidik Masuk	Pendidik Keluar	Jumlah Pendidik	Turn Over Pendidik (%)
2010	4 orang	-	13 orang	0 %
2011	3 orang	1 orang	15 orang	6,6 %
2012	3 orang	-	18 orang	0 %
2013	4 orang	1 orang	21 orang	4,7 %
2014	12 orang	-	33 orang	0 %

Sumber: Data PAUD Terpadu Tunas Mulia (2015), diolah.

Tabel diatas menjelaskan *turn over*pendidik di PAUD Terpadu Tunas Mulia yang kecil pada lima tahun terakhir, bahkan ada yang tidak terjadi *turn over* pendidik dalam periode tahunan organisasi, dengan melihat persentase *turn over* pendidik pada PAUD Terpadu Tunas Mulia, peneliti melihat adanya keterikatan dan loyalitas yang dipegang oleh pendidik PAUD Terpadu Tunas Mulia.

Berdiri pada tahun 2006, PAUD Terpadu Tunas Mulia belum pernah mengganti pemimpin PAUD, dari pendidik yang hanya berjumlah 6 orang pada saat itu, sekarang pendidik telah berjumlah 32 orang, banyaknya pendidik yang masuk bekerja di PAUD Terpadu Tunas mulia dan kemampuan pemimpin untuk

dapat mempertahankan pendidik yang telah bekerja di PAUD membuat PAUD Terpadu Tunas Mulia terus berkembang dibawah kepemimpinan kepala pengelola PAUD saat ini.

Pemimpin atau kepala pengelola PAUD dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin PAUD memberikan hadiah kepada pendidik yang bekerja dengan baik serta pendidik yang telah lama bekerja di PAUD seperti kepala pengelola PAUD memberangkatkan umroh bagi pendidik yang bekerja dengan baik, bagi pendidik yang rumah mereka jauh, kepala pengelola memberikan tempat tinggal untuk pendidik tersebut, dalam berinteraksi dengan pendidik, kepala pengelola PAUD memberikan contoh langsung dalam hal bagaimana mendidik yang baik, dalam pengambilan keputusan untuk beberapa permasalahan, pengelola PAUD memberikan wewenang kepada pendidik dalam bertindak namun beberapa permasalahan besar pendidik harus mengkonsultasikan permasalahan tersebut kepada kepala pengelola PAUD.

Pendidik sebagai bawahan dari kepala pengelola PAUD sebagai pemimpin merasa bahwa mereka mendapat perhatian yang baik, merasa diperhatikan masalah hak-hak mereka, pendidik merasa adanya kesesuaian dengan tujuan PAUD, pendidik merasa kehilangan jika mereka meninggalkan PAUD, para pendidik sangat percaya kepada pemimpin mereka baik dalam segi pemecahan masalah dan dalam pengambilan keputusan, dan pendidik dapat mencurahkan kreatifitas mereka dalam mendidik anak-anak dengan ketentuan dapat sesuai dengan standar dan sesuai dengan tujuan PAUD.

Melihat dari fenomena dan adanya kecenderungan trend yang selalu meningkat pada komitmen organisasional yang terjadi pada PAUD Terpadu Tunas Mulia serta pentingnya unsur gaya kepemimpinan dalam organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan, dengan pertimbangan tersebut, penulis mengambil judul penelitian ini tentang: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PAUD Terpadu Tunas Mulia Banjarmasin”**

B. Rumusan Masalah

Untuk mengarahkan penelitian, berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kecenderungan gaya kepemimpinan pada PAUD Terpadu Tunas Mulia?
2. Bagaimana komitmen organisasional pada PAUD Terpadu Tunas Mulia?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional PAUD Terpadu Tunas Mulia?
4. Diantara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, gaya kepemimpinan manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PAUD Terpadu Tunas Mulia?

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai penelitian pada PAUD Terpadu Tunas Mulia, maka dalam hal ini peneliti membatasi penyajian masalah dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan transaksional dan

transformatif dan komitmen organisasional, serta penelitian ini difokuskan pada pendidik PAUD Terpadu Tunas Mulia yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan di PAUD Terpadu Tunas Mulia.
2. Untuk mendeskripsikan komitmen organisasional di PAUD Terpadu Tunas Mulia.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasional di PAUD Terpadu Tunas Mulia.
4. Untuk menganalisis diantara gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformatif, manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PAUD Terpadu Tunas Mulia.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga PAUD Terpadu Tunas Mulia

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi, pertimbangan dan evaluasi oleh organisasi PAUD Terpadu Tunas Mulia dalam mengambil sikap dan keputusan dalam masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasional untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi tambahan untuk melengkapi serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian manajemen sumberdaya manusia yang selanjutnya dalam topik yang sama.