

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Cohen (dalam Kusumaputri, 2018) menjelaskan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan.

Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu konstruk psikologis dari hubungan anggota organisasi terhadap suatu organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan untuk terus melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Robbins (dalam Utaminingsih, 2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap ataupun hubungan seseorang untuk tetap bertahan didalam sebuah organisasi.

2.1.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Aspek- aspek komitmen organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini mengacu pada teori Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2018). Adapun beberapa aspek komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen afektif, yaitu merupakan perasaan emosional anggota dan juga keyakinan nilai-nilai didalamnya.
- b. Komitmen berkelanjutan, yaitu merupakan nilai ekonomi yang dapat dirasa bertahan dibandingkan dengan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif, yaitu berupa kewajiban untuk tetap bertahan dengan alasan moral maupun etis didalam sebuah organisasi.

Steers (dalam Setiono dan Andjarwati, 2019) menjelaskan bahwa ada 3 aspek utama dalam komitmen organisasi. Adapun aspeknya yaitu:

- a. Aspek identifikasi, didalam sebuah organisasi dapat melakukan kebutuhan dalam memenuhi tujuan organisasi. Dapat diharapkan anggota rela memberikan loyalitas agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Hal ini dapat membawa mereka menuju tujuan organisasi bersama.

- b. Aspek keterlibatan, dalam aspek ini anggota dilibatkan dalam pembuatan keputusan sehingga anggota merasa hasil akhir dalam penentuan merupakan keputusan bersama. Anggota akan merasa lebih dihargai dan diterima sebagai bagian dari organisasi dan membuat anggota mau bekerja dengan sepenuh hati dan merasa nyaman berada didalam organisasi tersebut.
- c. Aspek loyalitas karyawan, dalam hal ini anggota memiliki loyalitas terhadap waktu ataupun tenaga yang ia punya. Bahkan bersedia meluangkan pikirannya demi organisasi yang ia miliki. Adapun beberapa orang yang mengorbankan kepentingan pribadinya hanya untuk organisasi tersebut tanpa mengharapkan timbal balik apapun.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi memiliki beberapa aspek yang sangat kuat, peneliti beranggapan bahwa aspek-aspek berupa komitmen afektif, normatif lebih mendukung peneliti dalam penelitian ini karena secara umum aspek tersebut berhubungan dengan gaya kepemimpinan.

2.1.3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen organisasi. Nijhof, dkk (1998) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor organisasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri yaitu mencakup:

1. Faktor budaya organisasi.
2. Faktor gaya kepemimpinan.
3. Faktor praktek sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan dengan imbalan, prospek karier dan bahkan memungkinkan untuk dapat melanjutkan ke tingkat pendidikan.

Menurut Kusumaputri (2018) menjelaskan tentang beberapa faktor. Berikut ini dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi :

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan

Komitmen organisasi adalah hasil atau keluaran pada faktor-faktor terkait pekerjaan yang cukup penting di tingkat individu, yang memiliki dampak pada keluaran hal-hal yang terkait pekerjaan, seperti tingkat keluar masuk anggota, ketidakhadiran, usaha kerja, peran dalam pekerjaan (*job role*), dan unjuk kerja. Peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (*ambiguous*) cenderung akan mengurangi komitmen pada organisasi dan kesempatan promosi yang tidak

kelas pun dapat menurunkan komitmen. Faktor-faktor pekerjaan yang berdampak pada komitmen adalah tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang diberikan pada anggota. Semakin tinggi tanggung jawab dan kemandirian pada suatu pekerjaan, semakin sedikit tingkat jenis pekerjaan yang monoton, berulang-ulang, atau semakin menarik pekerjaan tersebut, semakin tinggi komitmen yang diekspresikan oleh anggota.

b. Kesempatan pada anggota

Keberadaan kesempatan pada anggota berdampak pada komitmen organisasi. Individu yang memiliki persepsi kuat (akan) memiliki kesempatan yang cukup banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain mungkin cenderung berkurang komitmennya terhadap organisasi. Anggota organisasi yang memiliki peluang sedikit untuk mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasilnya adalah keanggotaan dalam organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan, yakni anggota akan selalu memperhitungkan risiko untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

c. Karakteristik personal

Komitmen organisasi dapat juga dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dijelaskan pula bahwa semakin tua anggota organisasi dengan masa kerja atau senioritas, cenderung semakin memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, karakteristik personal lain yang berdampak pada komitmen organisasi dikaitkan dengan gender.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai faktor lain yang berdampak pada komitmen organisasi. Satu dari kondisi lingkungan kerja umum yang berdampak pada komitmen organisasi secara positif adalah rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi memberikan makna bahwa anggota merasa dipentingkan dan mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berdampak pada komitmen organisasi adalah praktik kerja dalam hubungannya dengan rekrutmen dan seleksi, penilaian unjuk kerja, serta promosi dan gaya manajemen.

e. Hubungan positif

Hubungan pengawasan yang positif tergantung pada bagaimana praktik-praktik pekerja seperti diantaranya manajemen kinerja diimplementasikan dalam organisasi. Ketika para anggota organisasi menemukan pola pengawasan yang cukup objektif dalam praktiknya, para anggota cenderung lebih berkomitmen dengan organisasi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi memainkan peran penting dalam komitmen organisasi. Struktur birokratis cenderung berdampak negatif pada komitmen organisasi. Hilangnya hambatan-hambatan birokrasi dan perancangan struktur yang lebih fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggota. Manajemen dapat meningkatkan tingkat komitmen dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan anggota dapat membantu untuk memuaskan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi. Organisasi perlu menyakinkan bahwa strategi manajemen ditujukan dalam rangka memperbaiki komitmen anggota daripada sekadar pemenuhan karena sebenarnya setiap anggota sudah memiliki komitmen yang harus selalu ditingkatkan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, faktor praktek sumber daya manusia, faktor terkait pekerjaan, kesempatan pada anggota, karakteristik personal, lingkungan kerja, hubungan positif, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

2.1.4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Didalam komitmen organisasi seseorang harus tetap setia ataupun menetap didalam sebuah organisasi tersebut. Jika kita sudah berada didalam sebuah organisasi maka kita harus berkomitmen untuk terus mengabdikan ataupun terus berada di sana sampai selesai sebuah kontrak ataupun sampai habis masa jabatan. Sebagaimana Allah berfirman pada surah Al-Imran ayat 200 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (٢٠٠)

Artinya : *"Wahai orang-orang yang beriman! Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap-siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung."* (Q.S Al Imran : 200)

Abdullah (2008) menjelaskan bahwa Al-Hasan al-Bashri berkata : "Mereka diperintahkan untuk senantiasa bersabar dalam menjalankan agamanya yang diridhai oleh Allah yaitu agama islam. Sehingga mereka tidak akan meninggalkannya pada saat sengsara maupun pada saat bahagia, pada saat kesusahan maupun pada saat penuh kemudahan, hingga akhirnya mereka benar-benar mati dalam keadaan Muslim. Selain itu, mereka juga diperintahkan untuk memperkuat kesabaran mereka terhadap musuh-musuh yang menyembunyikan agama mereka. Sedangkan *murabathah* berarti teguh dan senantiasa berada ditempat ibadah.

Di organisasi kita juga harus bisa bersabar dan teguh dalam pendirian sehingga kita dapat terus berkomitmen didalam organisasi tersebut. Adapun dalam surah Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا
تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ
(٣٠)

Artinya : *"Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu."* (Q.S. Fushshilat : 30).

Ayat ini juga menjelaskan bahwa manusia harus meneguhkan pendirian mereka, termasuk kedalam meneguhkan pendirian untuk tetap berkomitmen didalam organisasi. Adapun beberapa ayat yang ada peneliti dapat disimpulkan dari kedua ayat ini jika kita sudah memilih untuk berkomitmen di dalam sebuah organisasi maka kita sudah berjanji untuk terus berada didalam organisasi tersebut.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sowiyah (2016) gaya kepemimpinan ini dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan tertentu tertentu.

Arifin (2012) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan dominasi dari kemampuan pribadi yang dapat mendorong ataupun mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan anggotanya.

Menurut Soekarso (2015) pengertian gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang dari pemimpin dalam melakukan kewajiban pekerjaannya.

Thoha (2013) mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara dimana seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi anggota nya sesuai dengan pekerjaannya agar tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola ataupun kemampuan seseorang dalam memimpin agar dapat mempengaruhi ataupun mengayomi anggotanya.

2.2.2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan

Arifin (2012) menyatakan Aspek dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan
Memiliki kecerdasan cukup tinggi yang dapat memikirkan cara agar memecahkan persoalan yang ada
- b. Emosi
Memiliki emosi yang stabil agar tidak mudah goyah oleh perubahan suasana ataupun dalam menghadapi sebuah masalah
- c. Kemampuan
Memiliki kemampuan menghadapi manusia ataupun anggota agar merasa nyaman dan betah
- d. Menggerakkan
Dapat menggerakkan anggota dengan bijaksana dalam mewujudkan tujuan dalam berorganisasi
- e. Manajemen
Dapat memanajemen dan mampu menghadapi persoalan yang ada.

Adapun menurut Rivai (dalam Paramarta, dkk., 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku ataupun strategi berdasarkan keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang

pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya ataupun anggotanya. Adapun indikator gaya kepemimpinan meliputi :

- a. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan dari sebuah tujuan organisasi.
- b. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan dalam gaya kepemimpinan juga dapat dijadikan sebagai penentu dari perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang dilakukan.
- c. Temperamen
Temperamen merupakan gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan ataupun cara dalam berinteraksi dengan orang lain.
- d. Watak
Watak dari seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan dalam diri seorang pemimpin itu sendiri.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki beberapa aspek yang sangat kuat, peneliti beranggapan bahwa aspek-aspek berupa kecerdasan, emosi, kemampuan, menggerakkan, manajemen lebih mendukung peneliti dalam penelitian ini karena secara umum aspek tersebut berhubungan dengan judul peneliti.

2.2.3. Faktor-faktor gaya Kepemimpinan

Luthans (2009) mengatakan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Karisma, seorang pemimpin harus memiliki karisma serta tujuan yang jelas sehingga dapat memunculkan rasa kepercayaan dalam diri anggota ataupun bawahan.
- b. Inspirasi, pemimpin harus bisa menjadi inspirasi anggota ataupun bawahannya serta mengkomunikasikan tentang harapan yang akan dicapai dan juga memfokuskan usaha dengan cara menunjukkan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
- c. Simulasi intelektual, seorang pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah serta menunjukkan pemikiran yang intelektual serta rasional namun juga harus tetap berhati-hati dan tidak boleh gegabah.
- d. Memerhatikan staf secara individu, dalam memimpin juga memerhatikan staf ataupun anggotanya dengan cara

memperlakukan anggota secara individual dan juga saling menghargai. Dapat juga dilakukan dengan cara menasihati ataupun melatih anggota tersebut.

Widodo (2020) mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepribadian dapat berupa pengalaman ataupun latar belakang dari harapan seorang pemimpin yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya.
- b. Harapan dan perilaku atasan dapat membawa dampak yang hebat didalam anggota ataupun bawahan dalam suatu organisasi. Karena perilaku serta harapan dapat mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.
- c. Karakteristik dan perilaku bawahan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan itu sendiri.
- d. Kebutuhan tugas dimana masing-masing bawahan ataupun pemimpin memiliki tanggung jawab tugas yang berbeda-beda dan juga wewenang yang berbeda.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi juga harus perlu diperhatikan agar sebuah organisasi dapat tercapai tujuan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu karisma, inspirasi, simulasi intelektual, memperhatikan staf secara individu, kepribadian, harapan dan perilaku, karakteristik, kebutuhan tugas, dan iklim. Jika seorang pemimpin mampu menginspirasi ataupun berkarisma serta dapat mengatur anggotanya maka semakin baik ia menjadi seorang pemimpin dan semakin baik juga gaya kepemimpinannya.

2.2.4. Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Islam juga sudah mengatur tentang kepemimpinan. Dimana pemimpin harus memiliki gaya ataupun cara tersendiri namun harus tetap sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh Allah SWT. Surah Al-Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ (۳۰)

Artinya : *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al Baqarah: 30).*

Abdullah (2008) dalam tafsir menjelaskan bahwa Al-Qurthubi dan ulama lainnya menjadikan ayat ini sebagai dalil yang menunjukkan keharusan mengangkat pemimpin untuk memutuskan perkara ditengah-tengah umat manusia, mengakhiri pertikaian mereka, menolong orang-orang teraniaya dari yang menzalimi, menegakkan hukum, mencegah berbagai perbuatan keji, dan berbagai hal yang penting lainnya yang tidak mungkin ditegakkan kecuali dengan adanya pemimpin, dan "Sesuatu yang menjadikan suatu kewajiban tidak sempurna kecuali dengannya, maka sesuatu itu sendiri merupakan hal yang wajib pula." Di organisasi harus ada seorang pemimpin yang akan mengatur ataupun mengayomi anggotanya. Adapun seperti Q.S Shaad ayat 26 yaitu :

يٰۤاٰدٰوٰدُ اِنَّا جَعَلٰنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ (۲۶)

Artinya : *"Hai Dawud, sesungguhnya kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkanmu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat adzab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."*(Q.S. Shaad:26)

Ayat ini menurut Abdullah (2008) dijelaskan bahwa wasiat dari Allah kepada para penguasa untuk menerapkan hukum kepada manusia sesuai dengan kebenaran yang diturunkan dari sisi Allah, serta tidak berpaling darinya, hingga mereka sesat dari jalan Allah. Sesungguhnya Allah mengancam orang yang sesat dari jalan-Nya serta melupakan hari hisab dengan ancaman yang keras dan Adzab yang pedih. Dijelaskan bahwa menjadi seorang pemimpin juga tidak boleh semena-mena dan juga harus bersikap adil antar sesama. Dan juga bila sudah menjadi seorang

pemimpin kita tidak boleh memimpin dengan cara yang tidak baik bahkan mengikuti hawa nafsu yang dapat merugikan diri sendiri dan juga orang lain. Kita harus memimpin dengan cara yang adil bijaksana agar semua anggota merasa betah dan nyaman dengan gaya kepemimpinan yang kita berikan. Bahkan setiap manusia juga diharuskan menjadi seorang pemimpin, walaupun hanya sebagai pemimpin didalam dirinya sendiri seperti didalam hadis :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Artinya : *"Tiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin diminta pertanggungjawabannya"* (H.R Bukhori).

Dari ayat-ayat tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan juga sudah diatur didalam Al-Quran dan hadist. Maka dari itu seorang pemimpin tidak bisa memimpin dengan semena-mena dirinya saja. Pemimpin juga harus bisa mengayomi anggota-anggotanya.

2.3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi

Sebuah organisasi tentu harus memiliki seorang pemimpin yang dapat bertanggung jawab terhadap anggotanya. Pemimpin juga harus mampu membuat anggota menjalankan visi dan misi dalam sebuah organisasi tersebut. Namun setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Dimana gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin inilah dapat menjadi pemicu anggota untuk tetap berkomitmen atau tidak.

Jika gaya kepemimpinan selaras dengan tujuan organisasi dan juga dikomunikasikan dengan baik, maka anggota akan lebih merasa lebih dihargai dan membuat mereka tidak mau keluar dan bahkan memilih berkomitmen hingga akhir kepengurusan.

Seorang pemimpin tentunya memiliki cara memimpin yang berbeda-beda. Dengan gaya kepemimpinan inilah yang dapat mempengaruhi anggota untuk bertahan ataupun memilih untuk mundur. Sering terjadi perbedaan dari gaya kepemimpinan seorang membuat anggota menjadi risih dan bahkan tidak nyaman untuk berkomitmen didalam sebuah organisasi. Banyak sekali para pemimpin yang tidak ingin mendengarkan ataupun malah memutuskan keputusan dengan pilihannya sendiri tanpa adanya keterlibatan anggota atau pemimpin yang hanya bisa memberi perintah tanpa menunjukkan contoh kepada anggotanya terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan yang seperti inilah yang dapat membuat anggota menjadi lebih jenuh untuk tetap berada di dalam sebuah organisasi dan

bahkan merasa lebih lelah dengan adanya tekanan dari seorang pemimpin tersebut.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi ini juga cukup selaras dan bahkan memiliki keterikatan satu sama lain. Dimana seorang pemimpin dianggap anggota sebagai kepala yang akan memberikan arahan serta pengetahuan lebih terkait organisasi yang mereka jalani. Seorang pemimpin juga harus mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada baik persoalan anggota ataupun persoalan yang sulit untuk dihadapi.

Banyak sekali rintangan yang harus dihadapi seorang pemimpin. Pemimpin juga tidak hanya harus memikirkan dirinya sendiri melainkan ia harus memikirkan anggota-anggotanya agar anggotanya dapat terus bekerja sama dan tetap berkomitmen didalam organisasi tersebut. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi seorang pemimpin didalam sebuah organisasi.

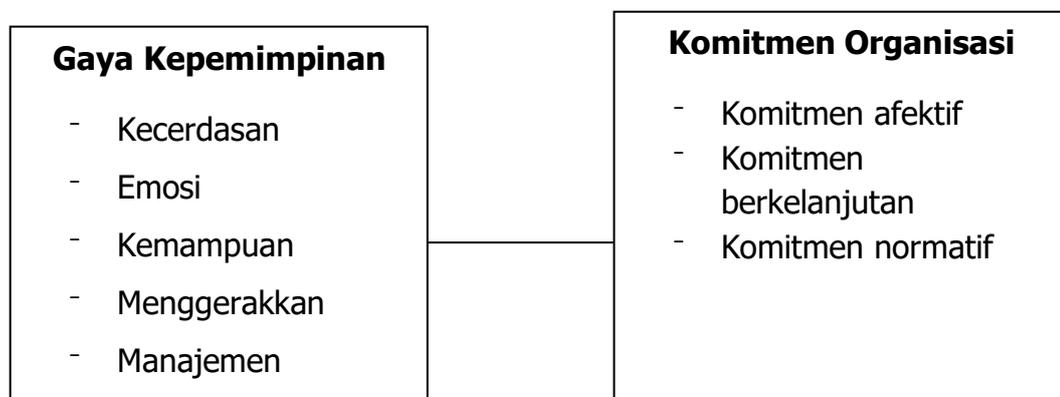
Maka dari itu gaya kepemimpinan seorang dapat menjadi pemicu dari keberadaan anggota untuk tetap bertahan ataupun tidak. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Nijhof, dkk (1998) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor organisasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri yaitu mencakup faktor budaya organisasi, faktor gaya kepemimpinan dan juga adanya faktor praktek sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan dengan imbalan, prospek karier dan bahkan memungkinkan untuk dapat melanjutkan ke tingkat pendidikan.

Dari teori ini pun disebutkan bahwa salah satu faktor dari anggota untuk tetap bertahan adalah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik maka pasti akan banyak anggota yang memilih untuk tetap berkomitmen namun jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu buruk maka anggota akan memilih untuk tidak melanjutkan dan memilih untuk keluar dari organisasi tersebut. Penelitian Tabitha dan Harjanti (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator terhadap komitmen organisasional. Dalam hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan pada anggota organisasi sehingga membuat mereka dapat berkomitmen hingga akhir.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi

2.4. Kerangka Konseptual

Nijhof, dkk (1998) menjelaskan salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri yaitu faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan diukur dengan aspek-aspek menurut Arifin (2012). Sedangkan, komitmen organisasi akan diukur dengan aspek-aspek menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018). Berdasarkan uraian diatas diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan juga rumusan masalah, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian adalah Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.