



---

**KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI TIPE GAYA KEPEMIMPINAN  
MENURUT LEWIN  
(Studi Komparatif pada Fungsionaris Lembaga  
Kemahasiswaan Intra Universitas Negeri Semarang Tahun 2007)**

Fiki Dzakiyati ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

---

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima 15 September 2009  
Disetujui 29 Oktober 2009  
Dipublikasikan 1 November  
2009

*Keywords:*  
organizational commitment,  
leadership style, student organi-  
zation activist

---

**Abstract**

*This Research's purpose is knowing about organization commitment difference between autocratic, democratic, and laissez-faire leadership style on students organization activist in Semarang State University year 2007. The method of research is comparative quantitative. Technique sampling used is proportional stratified random sampling. Instruments of research used are leadership style scale and organizational commitment scale. Technique of analysis used is one way anava. The Result shows there is different organization commitment between autocratic, democratic, and laissez-faire leadership style on student organization activist in Semarang State University year 2007 with coefficient correlation getting  $F_{0,54,664}$  with significant 0,00. Democratic leadership style has the highest organizational commitment than autocratic and laissez-faire leadership style.*

## PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan bagian masyarakat yang memiliki potensi dan ciri yang khusus. Kekhususan ini dapat dilihat dari daya kreatif dan inovatif yang lebih bila dibanding dengan masyarakat lain. Mahasiswa juga berpotensi sebagai alat kontrol masyarakat yang sangat efektif terhadap kinerja lembaga legislatif maupun eksekutif dalam menjalankan tugasnya sebagai wakil pemimpin masyarakat. Dalam kehidupan bermasyarakat pun, mahasiswa berperan sebagai *agent of change* (agen perubahan) dan tetap menjadi tumpuan masyarakat (Siregar, 1994: 60). Bahkan, Himpunan Mahasiswa Islam, sebuah organisasi kemahasiswaan ekstra, menegaskan peran mahasiswa sebagai insan akademis, insan pencipta, dan insan pengabdian.

Perguruan tinggi berkewajiban untuk menciptakan suasana lingkungan, cara dan sarana pendidikan mahasiswa yang memungkinkan mahasiswa menyiapkan, membina dirinya untuk menjadi intelektual, sekaligus pemimpin dan pengabdian masyarakat yang konsisten. Salah satu bentuk tanggung jawab perguruan tinggi adalah dengan melibatkan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan yang selanjutnya lebih dikenal dengan sebutan Lembaga Kemahasiswaan yang disingkat LK. Sebagai organisasi sosial, LK memerlukan komitmen organisasi setiap anggotanya. Lembaga Kemahasiswaan memerlukan orang yang bersedia terlibat secara penuh dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan aspek yang harus dimiliki setiap anggota LK demi mewujudkan LK yang mampu membentuk mahasiswa yang tangguh dan tercapainya keteraturan dan ketertiban, sehingga tujuan yang diharapkan akan terwujud.

Pada kenyataannya kegiatan LK lebih banyak diwarnai oleh acara hiburan yang jauh dari karakteristik LK sebagai organisasi sosial. Fenomena ini dapat dilihat dari: pertama, terjadi pergeseran nilai-nilai pergerakan kemahasiswaan. Diah, ketua Himpunan Mahasiswa Psikologi UNNES 2004, dan Sunjoyo, presiden mahasiswa UNNES 2001, berpendapat bahwa LK sekarang justru berlomba-lomba menjadi EO (event organizer), dengan mengedepankan kegiatan yang berbau komersil. Kedua, munculnya aktivis *part time*. Menurut Wijayanto (2003 : 68), aktivis *part time* adalah aktivis kambuhan, yang bergelut dengan dunia gerakan dan kelembagaan mahasiswa pada saat tertentu saja, seperti menjadi panitia OSPEK (Orientasi Pengenalan Kampus), panitia perkemahan mahasiswa baru, panitia pentas musik, dan kepanitiaan lainnya. Ketiga, keterlibatan

fungsiionaris mahasiswa dalam setiap penyusunan program dan pelaksanaan program sangat memprihatinkan. Dalam kegiatan 50% yang hadir dari seluruh anggota, sudah merupakan catatan yang cukup baik (KOMPAS Mahasiswa No. 69 tahun XXV 2002). Keempat, adanya anggapan oleh sebagian fungsiionaris bahwa LK hanya dijadikan sebagai ajang untuk mendapatkan legitimasi ataupun pengakuan sebagai upaya untuk mendapatkan kemudahan-kemudahan baik dari lingkungan kampus sendiri seperti untuk mendapatkan beasiswa maupun dari luar kampus seperti saat mencari kerja. Kelima, menurunnya motivasi berorganisasi pada mahasiswa dibuktikan dengan sulitnya mencari fungsiionaris LK. Keenam, sering terjadinya *reshuffle* (mengubah susunan/pergantian) kepengurusan, baik itu di lingkungan LK Tingkat Universitas, ataupun di tubuh Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sampai pada tataran LK jurusan. Ringan dalam *mereshuffle* kepengurusan atau kabinet menunjukkan miskinnya kepercayaan komitmen berorganisasi pada fungsiionaris LK Intra di lingkungan UNNES.

Lemah dan kuatnya komitmen organisasi individu dipengaruhi salah satunya oleh pemimpin. Penelitian Budiarto dan Koentjoro (2003: 28) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi terhadap partai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin LK memiliki hubungan dengan komitmen organisasi fungsiionaris LK.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (Nawawi, 2003: 115). Lewin (dalam Gerungan, 2002: 131) membedakan gaya kepemimpinan menjadi 3, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* (permissif). Perbedaan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin LK ini akan membawa perbedaan tingkat komitmen organisasi pada fungsiionaris LK.

Bertolak dari latar belakang diatas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran deskriptif gaya kepemimpinan fungsiionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007.
2. Bagaimana gambaran deskriptif komitmen organisasi fungsiionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007.

3. Apakah ada perbedaan komitmen organisasi fungsionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007 antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran deskriptif gaya kepemimpinan fungsionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007.
2. Untuk mengetahui gambaran deskriptif komitmen organisasi fungsionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007.
3. Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi fungsionaris lembaga kemahasiswaan intra di lingkungan Universitas Negeri Semarang tahun 2007 antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*.

## METODE

### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis termasuk dalam kategori penelitian dengan pendekatan kuantitatif komparatif merupakan penelitian membandingkan dua mean suatu variabel untuk mencari perbedaan suatu variabel tertentu dari dua buah kelompok atau lebih.

### B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu: variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* serta variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua fungsionaris LK intra UNNES masa jabatan tahun 2007 (Ketua LK tidak termasuk dalam populasi penelitian ini) yang berjumlah 2.887 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*.

### D. Metode dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 2 alat penelitian yaitu skala psikologi mengenai gaya kepemimpinan yang mengacu pada format penskalaan subjek dan skala psikologi mengenai komitmen organisasi yang mengacu pada format penskalaan *likert*.

### E. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik statistik analisa *varians* (anava) dengan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 12.0 *for windows*.

## HASIL DAN BAHASAN

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi subjek lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 3, yaitu : gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (lebih dari setengah) fungsionaris LK UNNES menilai gaya kepemimpinan ketua LK yang selama ini diterimanya sebagai gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 114 subjek dari 216 responden atau 52,8%, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 21,3% atau 46 subjek, gaya kepemimpinan *laissez-faire* sebanyak 24 atau 11,1% dan sisanya sebanyak 32 subjek atau 14,8% dikategorikan dalam gaya kepemimpinan tak terbedakan. Banyaknya fungsionaris LK UNNES yang menilai gaya kepemimpinan ketua LK yang diterimanya sebagai gaya kepemimpinan otoriter diduga tingkat kematangan (*maturity*) fungsionaris LK. Sebanyak 50% responden pada mengakui pada item nomer 30 skala psikologi mengenai gaya kepemimpinan bahwa tugas-tugas berat di LK seperti melobi birokrat, dilakukan oleh ketua LK. Hal ini menunjukkan peran atau inisiatif dari fungsionaris LK masih kurang. Tampak pula dalam item nomer 24, sebanyak 47% responden mengiyakan bahwa hal yang dibicarakan dalam rapat adalah penjelasan ketua mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan.

Kekurangmatangan responden dalam penelitian ini dimungkinkan karena sebagian besar responden (76,4%) berusia 18-22 tahun. Rentang usia ini dalam psikologi perkembangan digolongkan dalam kategori masa remaja akhir (Mar'at, 2005: 130). Lebih lanjut Mar'at (2005: 136) menjelaskan masa remaja akhir merupakan masa-masa sulit dan membingungkan bagi remaja, karena masa ini merupakan gerbang usia dewasa. Rini (2003, dalam [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)) menambahkan bahwa remaja pada masa ini dihadapkan pada tuntutan peran dalam masyarakat yang lebih kompleks, sehingga muncul ketakutan-ketakutan akan kegagalan dalam memenuhi tuntutan peran masyarakat tersebut.

Banyaknya penilaian terhadap gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini dimungkinkan juga karena sebagian besar responden dalam penelitian ini (56,9%) berjenis kelamin wanita. Kartono (1992: 3) mengungkapkan bahwa

wanita secara kodrati memiliki sifat kelembutan dan penurut, berbeda dengan laki-laki yang lebih banyak dicirikan dengan dunia kerja, penaklukan, ekspansi, dan agresivitas.

Lebih lanjut Kartono (1992: 3) menjelaskan bahwa wanita lebih bersifat memelihara dan mengalah. Poerwina (dalam Buletin GEMA KOHATI No. 3 th III 2002) mengemukakan sifat lembut wanita ini memunculkan stereotip dalam masyarakat bahwa wanita lebih lemah dibandingkan laki-laki dan membuat wanita sering kali terjajah oleh lawan jenisnya. Jika dikaitkan dengan LK UNNES 2007 yang 93% ketua LKnya adalah laki-laki (Bidang Kemahasiswaan UNNES, 2007), maka banyaknya responden wanita dimungkinkan berpengaruh terhadap banyaknya penilaian gaya kepemimpinan otoriter terhadap ketua LK.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja individu terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya identifikasi dan keterikatan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dan bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data skala komitmen organisasi menunjukkan komitmen organisasi pada fungsionaris LK UNNES 2007 termasuk dalam kategori rendah. Dilihat dari distribusi frekuensi responden, dari 140 responden didapatkan sebanyak 90% berada pada tingkat komitmen organisasi kategori sedang sampai sangat rendah, dengan rincian tiap subjeknya: tidak ada subjek atau 0% yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi, 10,00 % termasuk pada kategori tinggi, 22,86 % termasuk pada kategori sedang, 25,71% pada kategori rendah dan 41,43 % pada kategori sangat rendah.

Rendahnya tingkat komitmen organisasi fungsionaris LK 2007 dimungkinkan karena beberapa faktor. Kemungkinan yang pertama adalah banyaknya responden dalam penelitian ini yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan ketua LK sebagai gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter dinilai negatif oleh fungsionaris LK karena fungsionaris LK tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan berkreasi. Padahal dalam mukadimah KDKM UNNES dijelaskan bahwa "LK adalah wadah yang menghimpun potensi mahasiswa sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan serta menampung aspirasi mahasiswa." Penilaian negatif ini berdampak pada ketidakpuasan kerja fungsionaris dan akhirnya menimbulkan komit-

men organisasi yang rendah. Kemungkinan yang lain adalah kurangnya imbalan yang diberikan LK pada fungsionarisnya. Weber (dikutip oleh Tanajaya dan Noegroho, 1995: 9) mengemukakan bahwa imbalan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. LK merupakan organisasi *non-profit oriented* sehingga kegiatan-kegiatannya tidak bertujuan untuk meraup keuntungan materi. Meskipun demikian, sama halnya bekerja di organisasi *profit oriented* semacam perusahaan, bekerja di LK harus meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran. Sering kali demi menyukseskan sebuah kegiatan LK, fungsionaris LK terpaksa membolos kuliah, kehilangan waktu bermain, telat makan, lembur sampai malam, atau bahkan harus rela menyisihkan uang saku jika keuangan LK minim. Secara materil, hal ini tidak sebanding dengan apa yang diterima fungsionaris LK, sehingga wajar bila sebagian mahasiswa enggan terlibat dalam LK dan lebih memilih menggunakan waktu luang mereka untuk kegiatan yang menghasilkan uang, misalnya untuk kerja sambilan.

### Uji Hipotesis

Hasil penelitian ini memberikan simpulan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Intra Universitas Negeri Semarang tahun 2007 antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Hal ini ditunjukkan dari uji hipotesis dengan analisis varians (anava) klasifikasi tunggal yaitu diperoleh nilai  $F_0$  54,664 dengan taraf kesalahan 0,000. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Supardi dan Anwar (2002: 77) yang menyatakan bahwa "perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada partisipasi individual dan perilaku kelompok." Lebih lanjut hasil tes Tukey's HSD menjelaskan bahwa komitmen organisasi pada gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki perbedaan dengan komitmen organisasi pada gaya kepemimpinan lainnya, sedangkan antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki perbedaan. Perbedaan ini diduga karena adanya perbedaan cara berkomunikasi dan berinteraksi antara ketua LK dengan fungsionarisnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin LK akan berpengaruh terhadap hubungan ketua dengan fungsionarisnya. Gaya kepemimpinan otoriter yang memusatkan kebijaksanaan pada pemimpin akan melemahkan kreativitas dan membunuh ide-ide dari anggota organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Nawawi (2003:

120), pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan menempatkan dirinya sebagai yang terbaik dan yang berhak/berkuasa, sedangkan anggota organisasi/bawahan tidak lebih sekedar alat/sarana untuk merealisasikan keputusan. Di sisi lain, individu dalam organisasi memiliki kebutuhan untuk dihargai, mengeluarkan pendapat, dan beraktualisasi diri. Padahal menurut Weber (dikutip oleh Tanajaya dan Noegroho, 1995: 9) mengemukakan bahwa pertumbuhan dan perkembangan pribadi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter tidak memberikan kesempatan pada individu untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga individu dalam organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya tersebut yang berakibat pada timbulnya persepsi negatif pada organisasi dan melemahnya komitmen organisasi.

Karakteristik gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan yang berlepas tangan dan menyerahkan semua tanggung jawab dan pekerjaan pada bawahannya. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang bersikap apatis terhadap anggota organisasi akan berdampak pada ketidakpedulian anggota terhadap organisasi. Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, bahwa pemimpin memiliki fungsi *structuring the situation, controlling group-behavior, dan spokesman of the group* (Ruch dalam Gerungan, 2002: 129). Jika seorang pemimpin saja tidak mampu menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, maka anggota organisasi akan kehilangan kepercayaan terhadap pemimpin yang berimbas pada menurunnya komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota kelompoknya dalam segala aktivitas organisasi, baik dalam menentukan tujuan kelompok, pengambilan keputusan maupun dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan kelompok sehingga tanggung jawab organisasi menjadi tanggung jawab bersama. Gaya kepemimpinan demokratis yang memusatkan kebijaksanaan pada musyawarah untuk mufakat akan merangsang kreativitas dan ide-ide dari fungsionaris LK. Di sisi lain, individu dalam organisasi memiliki kebutuhan untuk dihargai, mengeluarkan pendapat, dan beraktualisasi diri. Gaya kepemimpinan demokratis akan memberikan kesempatan pada individu untuk beraktualisasi diri dan mengeluarkan pendapat. Hal ini akan mendorong individu merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi, sehingga akan muncul tanggung jawab bersama terhadap organisasi.

## SIMPULAN

1. Ada perbedaan komitmen organisasi yang sangat signifikan pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Intra Universitas Negeri Semarang tahun 2007 antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*.
2. Secara keseluruhan dari 216 sampel diperoleh 114 fungsionaris LK atau 52,8% fungsionaris LK UNNES tahun 2007 menilai gaya kepemimpinan yang diterimanya dari ketua LK UNNES adalah gaya kepemimpinan otoriter.
3. Komitmen organisasi fungsionaris LK UNNES 2007 termasuk dalam kategori rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiarta, Yohannes dan Koentjoro. 2003. Studi Terhadap Tiga Jenis Komitmen Partai Politik Berdasarkan Dua Jenis Gaya Kepemimpinan Serta Menurut Kohesivitas Kelompok. *Jurnal Psikologi Sosial*. Vol. 10 No. 03 (28 - 38). Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Gerungan, W. A. 2002. *Psikologi Sosial*. Edisi kedua. Bandung: Refika Aditama
- Kartono, Kartini. 1992. *Psikologi Wanita*. Bandung : Mandar Maju.
- Kompas Mahasiswa. 2002. *Dinamika Lembaga Kemahasiswaan UNNES*. XXV. Semarang: BP2M UNNES.
- Mar'at, Samsunuwiyati. 2005. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwina, Dwi Ratih. 2002. Gender dalam Perspektif Sosiokultural. *Buletin GEMA KOHATI*. III. Jakarta : PB KOHATI HMI
- Rini, Jasinta F. 2003. Menjelang Usia 20, [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com). Diunduh 19 Februari 2008
- Siregar, Hariman. 1994. *Hati Nurani Seorang Demonstran*, cetakan I. Jakarta : PT. Mantika Media Utama.
- Supardi dan Anwar, Syaiful. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: UII Press.
- Tanajaya, Musa dan Noegroho, Sri Moelyani. 1995. Perbedaan Faktor-faktor Keikatan Kerja terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*. No.1 (8- 16). Depok: Ikatan Sarjana Psikologi Indonesia Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Wijayanto, Iip. 2003. *Campus Fresh Chicken (Ayam Kampus)*, cetakan I. Yogyakarta : Tinta.