

**HUBUNGAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS SENAT MAHASISWA DI UNIVERSITAS
DIPONEGORO**

Bianca Amelina

15000121120006

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: biancaamelina08@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Mahasiswa saat ini mengalami penurunan minat untuk terlibat dalam berorganisasi intra kampus. Dampak kondisi tersebut mengakibatkan tingginya angka pergantian pengurus dan pertumbuhan organisasi. **Tujuan:** Mengetahui hubungan antara *transformational leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Senat Mahasiswa di Universitas Diponegoro. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 163 orang pengurus (Laki-laki = 23,3%, Perempuan = 76,7%) dengan lama menjabat minimal 1 tahun yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengambilan data menggunakan *Organizational Commitment Scale* (19 item; $\alpha = 0.875$) yang dimodifikasi oleh peneliti dan Skala *Transformational Leadership* (28 item; $\alpha = 0.921$). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. **Hasil:** Didapati hasil *transformational leadership* berkorelasi positif dan signifikan dengan komitmen organisasi ($r_{xy} = 0.661$, $p < 0.001$) dan memberikan sumbangan efektif pada skor komitmen organisasi sebesar 43,7% ($R^2=0.437$). **Simpulan:** Hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus Senat Mahasiswa, dimana semakin tinggi *tingkat transformational leadership* yang dirasakan pengurus, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pengurus.

Kata kunci : transformational leadership, komitmen organisasi, pengurus Senat Mahasiswa

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANISATIONAL COMMITMENT IN STUDENT SENATE MANAGEMENT AT
DIPONEGORO UNIVERSITY**

Bianca Amelina

15000121120006

Faculty of Psychology Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: biancaamelina08@gmail.com

ABSTRACT

Background: Students are currently experiencing a decline in interest in participating in intra-campus organisations. This situation has resulted in a high turnover rate among administrators and hindered the organisation's growth. **Objective:** To determine the relationship between transformational leadership and organisational commitment among Student Senate administrators at Diponegoro University. **Method:** This study employs a quantitative, correlational design. The subjects were 163 administrators (male = 23.3%, female = 76.7%) with a minimum tenure of 1 year, selected using proportional random sampling. Data collection employed the Organisational Commitment Scale (19 items; $\alpha = 0.875$), modified by the researcher, and the Transformational Leadership Scale (28 items; $\alpha = 0.921$). Hypothesis testing used simple linear regression analysis. **Results:** Transformational leadership correlated positively and significantly with organisational commitment ($r_{xy} = 0.661$, $p < 0.001$) and contributed 43.7% to the organisational commitment score ($R^2 = 0.437$). **Conclusion:** This research hypothesis is accepted, namely that there is a positive relationship between transformational leadership and organisational commitment among Student Senate administrators. The higher the level of transformational leadership perceived by the administrators, the higher their level of organisational commitment.

Keywords: transformational leadership, organisational commitment, Student Senate administrators

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan organisasi mahasiswa saat ini menghadapi tantangan dan dinamika yang semakin kompleks seiring dengan dominasi generasi Z sebagai pengurus di dalamnya. Beberapa tahun terakhir khususnya setelah masa pandemi, mahasiswa mengalami penurunan minat dalam berorganisasi yang berdampak pada minimnya sumber daya manusia yang kompeten untuk mengisi posisi strategis seperti koordinator hingga ketua organisasi. Dikutip dari artikel tiga tahun terakhir (Pinandita, 2024; Mulyaningsih, 2023; Syahputra, 2023; Ul-Rahmi & Ridhwana, 2023; Pangumbara, 2022) penurunan minat tersebut disebabkan karena organisasi kampus dinilai tidak relevan lagi, tingginya beban kerja yang membuat mahasiswa enggan untuk menghadapinya, hingga manfaat yang diperoleh dari berorganisasi dianggap tidak sebanding dengan program luar kampus seperti MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) yang dinilai lebih menjanjikan.

Fenomena ini menggambarkan karakteristik unik yang dibawa oleh generasi Z yaitu loyalitas bersyarat, dimana keterlibatan dan dedikasi bergantung pada sejauh mana organisasi mampu untuk memenuhi tujuan, harapan pribadi, dan selaras dengan nilai yang mereka percaya. Data dari *Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey* (2025), yang dilakukan pada lebih dari 23.000 Gen Z dan milenial, menunjukkan bahwa 44% Gen Z meninggalkan tempat kerjanya karena merasa tidak memiliki tujuan dan 41% Gen Z telah menolak proyek atau calon

pemberi kerja karena tidak memenuhi harapan dan bertentangan dengan nilai pribadi mereka. Kondisi loyalitas bersyarat ini menghadirkan permasalahan nyata yang dihadapi organisasi mahasiswa dalam hal kualitas kerja dan komitmen berorganisasi seperti yang dialami Senat Mahasiswa di Universitas Diponegoro, sebagai organisasi kemahasiswaan yang memegang peran penting dan strategis dalam memastikan tata kelola organisasi mahasiswa berjalan dengan efektif dan akuntabel.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui diskusi dengan perwakilan Senat Mahasiswa dari tiga fakultas yang dipilih secara acak, ditemukan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi tingkat pergantian pengurus yang relatif tinggi, meskipun jumlah pendaftar setiap tahunnya tetap memenuhi kuota yang ditetapkan. Data dari Badan Kerja Sama Antar Parlemen (BKASP) Senat Mahasiswa Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa pada tahun 2024, dari total 866 pengurus, hanya 29% merupakan fungsionaris dari periode sebelumnya. Persentase ini mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2025 menjadi 29,3% dari total 940 pengurus. Meskipun demikian, data tersebut mengindikasikan bahwa kurang dari setengah jumlah pengurus melanjutkan keterlibatannya pada periode berikutnya. Selain itu, ditemukan ketidakseimbangan antara jumlah sumber daya manusia dan beban kerja yang diemban oleh pengurus Senat Mahasiswa. Seorang pengurus dapat menangani hingga tiga program kerja dalam waktu dan linimasa yang berdekatan, atau harus menyelesaikan beberapa tugas dari Badan dan Komisi dalam hari yang sama. Tingginya beban kerja ini dapat mempengaruhi keberjalanan organisasi sebab berisiko terjadinya kelelahan fisik dan mental bagi pengurus

sehingga berdampak pada kualitas kerja yang mereka tunjukkan (Neksen dkk., 2021).

Permasalahan tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pengurus Senat Mahasiswa untuk memiliki anggota yang loyal terhadap organisasinya agar kepengurusan dapat terus berjalan dengan sumber daya manusia yang kompeten hingga mampu mencapai tujuan organisasi. Bukan hanya melanjutkan kepengurusan karena tidak ada pilihan lain yang bisa mereka pilih, tetapi didasari keinginan untuk terus memberikan upaya terbaik demi kemajuan organisasi. Anggota organisasi yang mampu menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik diperkirakan memiliki komitmen atau keterikatan secara emosional yang tinggi terhadap organisasi (Sulistiowati dkk., 2022). Penelitian yang dilakukan Anggraini dkk. (2021), menemukan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan anggota. Selain itu, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan performa kerja, menurunkan angka kecemasan dan stres kerja, hingga memperkecil munculnya keinginan anggota untuk meninggalkan organisasi (Murdika dkk., 2021; Fitriantini & Nurmayanti, 2020; Robbins dkk., 2013).

Komitmen organisasi merupakan hubungan psikologis yang terjalin antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi tidak hanya membahas tentang tingkat loyalitas seseorang untuk mempertahankan status keanggotaan di suatu tempat, tetapi mencakup kesediaan individu dalam memberikan waktu, tenaga hingga usaha terbaik mereka, dan menerima nilai-nilai serta tujuan yang ada pada organisasi tersebut (Luthans dkk.,

2021). Keterikatan seseorang terhadap organisasi muncul dari berbagai kecenderungan yaitu adanya keinginan dari diri sendiri karena terikat secara emosional dengan organisasi, pertimbangan untung rugi saat meninggalkan organisasi, atau tanggung jawab moral pada rekan-rekan yang berada di organisasi tersebut sehingga mengharuskan dirinya tetap disana (Allen & Meyer, 1997).

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam kegiatan maupun program kerja yang diselenggarakan (Kim dkk., 2017). Ketika pengurus Senat Mahasiswa merasa terikat secara emosional dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi, mereka cenderung untuk menghadiri rapat, berkontribusi dalam program kerja, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Selain itu, anggota yang berkomitmen juga cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Koushki dkk., 2019). Mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berinovasi dalam menciptakan program-program baru. Melalui peningkatan komitmen organisasi, pengurus inti dapat memastikan bahwa Senat Mahasiswa berfungsi secara efektif dan dapat berkontribusi lebih besar bagi pengurusnya serta seluruh mahasiswa di Universitas Diponegoro. Hal ini juga bisa meningkatkan reputasi Senat Mahasiswa di kalangan mahasiswa dan pihak universitas, yang pada gilirannya dapat menarik lebih banyak minat untuk bergabung.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja di berbagai posisi, diantaranya karyawan (Muis dkk., 2018), guru (Hayati dkk., 2020), dan

pegawai (Angraini dkk., 2021). Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seseorang, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan (Meutia dkk., 2019). Sebaliknya, apabila anggota memiliki komitmen organisasi yang rendah memungkinkan terjadinya permasalahan yang serius dimana anggota mudah kehilangan motivasi bekerja, rendahnya kehadiran dalam organisasi, baik kehadiran secara absensi ataupun keterlibatannya di dalam kegiatan-kegiatan organisasi, hingga meningkatkan angka pergantian anggota karena tingginya niatan untuk meninggalkan organisasi (Turek dkk., 2024; Hidayat, 2018). Rendahnya komitmen organisasi juga berdampak signifikan pada kinerja anggota seperti sikap tidak bersemangat mengerjakan tugas atau tidak bekerja dengan maksimal, dan berperilaku tidak sesuai dengan nilai atau aturan organisasi (Kusumaputri, 2015). Sebaliknya, saat tingginya komitmen yang dimiliki anggota organisasi, mereka mampu menunjukkan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, merasa lebih bahagia dan produktif, serta selalu bertanggung jawab pada tugas yang diberikan kepadanya (Shi & Cao, 2022; Imamoglu dkk., 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi seseorang. Penelitian Bodjrenou dkk. (2019) menguraikan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya faktor internal yang dapat diprediksi dengan mengukur gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai topik penting dalam perilaku organisasi, dimana pemimpin bertanggung jawab membimbing anggota agar mampu meningkatkan kinerjanya, serta memberikan dorongan dalam pengembangan ide-ide baru yang memungkinkan organisasi tetap kompetitif dan

adaptif terhadap perubahan (Darmawan & Putri, 2017). Gaya kepemimpinan ini juga harus sejalan dengan karakteristik Gen Z sebagai anggota organisasi yang sangat mengedepankan keselarasan tujuan antara dirinya dengan organisasi. Salah satu pendekatan atau gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi untuk menjaga kinerja dan dedikas melalui berbagi visi yang jelas, serta turut mengembangkan potensi dari anggotanya untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah pendekatan yang digunakan dalam gaya *transformational leadership* (Bass & Riggio, 2006).

Transformational leadership merupakan proses mengubah orang-orang untuk mampu mencapai lebih dari apa yang biasanya bisa mereka lakukan melalui pemenuhan kebutuhan serta memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh (Northouse, 2013). Menurut Grošelj dkk. (2020), *transformational leadership* adalah pendekatan di mana pemimpin memotivasi anggota untuk mencapai kinerja dan hasil yang melebihi ekspektasi, dengan menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan kepentingan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tampak dari kemampuannya dalam memberikan teladan positif bagi anggota untuk menjalankan, sehingga diharapkan tindakan ini bisa memperkuat komitmen organisasi antar anggota.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silitonga dkk. (2020), menunjukkan bahwa antara *transformational leadership* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada karyawan otomotif. Penelitian yang dilakukan oleh Gulluce dkk. (2016) juga memberikan bukti yang mendukung bahwa *transformational leadership* berhubungan positif dengan komitmen

organisasi pada karyawan bank, ditemukan pula sub-dimensi komitmen organisasi yang memiliki rerata tertinggi hubungan dengan *transformational leadership* adalah komitmen afektif atau ikatan emosional seseorang terhadap organisasinya. Hasil meta analisis yang dilakukan oleh Jacson dkk. (2013), menemukan bahwa *transformational leadership* mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sebab pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi melalui visi yang jelas serta menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan anggotanya, sehingga tindakan tersebut memunculkan keterikatan emosional. Gaya *transformational leadership* kerap menekankan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial, yang mendorong anggota untuk merasa memiliki kewajiban moral dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi. Hal ini terutama terjadi ketika anggota memandang pemimpin sebagai teladan dan sosok yang dipercaya dalam menerapkan nilai-nilai tersebut (Jain dkk., 2019). Hasil dari tindakan tersebut, akan muncul dalam diri anggota bahwa mereka mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk berkembang, mereka lebih cenderung untuk tetap berada dalam organisasi, meskipun ada tantangan atau ketidakpuasan.

Namun, sejumlah studi yang dilakukan untuk meneliti hubungan antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi masih terbatas pada populasi organisasi mahasiswa dan hanya terfokus pada komitmen organisasi sektor pendidikan (tenaga pengajar), sektor publik, sektor industri, atau perusahaan di negara tertentu (Putri & Suhana, 2022; Purwanto dkk., 2021; Azizah dkk., 2019; Lokey & Dali, 2017). Studi lintas budaya masih sangat terbatas dan hasilnya pun bervariasi. Belum terdapat penelitian yang secara jelas membahas dan mengkaji

secara empirik hubungan antara *transformational leadership* dan komitmen organisasi di tingkat yang lebih rendah seperti organisasi legislatif yaitu Senat Mahasiswa. Jika mengkaji kembali, dasar dari pengalaman yang akan menjadi bekal mahasiswa di dunia kerja berangkat dari apa yang mereka dapatkan di lingkungan organisasi kampus.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lingkungan organisasi mahasiswa terutama lembaga legislatif serta dampak yang mungkin ditimbulkan, peneliti ingin meninjau secara empirik hubungan antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus Senat Mahasiswa Universitas Diponegoro. Selain menambah kajian mengenai topik ini, peneliti ingin memprediksi lewat hubungan yang terbentuk di antara dua variabel bisa menjadi salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan dan dinamika yang tengah terjadi akhir-akhir ini dalam kepengurusan Senat Mahasiswa Universitas Diponegoro.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus Senat Mahasiswa di Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus Senat Mahasiswa di Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian membantu perkembangan riset mengenai *transformational leadership* dengan komitmen organisasi di Indonesia dan dapat menambah referensi ilmiah bagi disiplin ilmu psikologi organisasi, terutama mengenai hubungan antara kedua variabel pada mahasiswa organisatoris di lembaga legislatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Peneliti dapat memberi informasi mengenai hubungan antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa organisatoris di lembaga legislatif dan mengetahui kondisi *transformational leadership* di organisasi intra kampus.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam merancang tindak lanjut atau intervensi guna meningkatkan *transformational leadership* dalam lingkungan berorganisasi.

c. Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya

Hasil riset dapat dipakai sebagai bahan rujukan dan referensi untuk akademisi dan peneliti selanjutnya dalam memahami dan mengkaji topik mengenai *transformational leadership* dan komitmen organisasi pada mahasiswa organisatoris.