

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan diri di luar kegiatan akademik. Menurut Idauli, Fitri, dan Supriyono (2021), organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa yang berfungsi untuk menampung serta menyalurkan minat, bakat, dan kegemaran mahasiswa, sekaligus menjadi media peningkatan penalaran, keilmuan, dan arah profesi dalam proses pendidikan. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa belajar bekerja sama, berkomunikasi, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan program yang telah direncanakan.

Keberhasilan organisasi kemahasiswaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja anggotanya. Kinerja anggota organisasi mahasiswa tidak hanya diukur dari hasil kerja yang bersifat formal, tetapi juga dari tingkat partisipasi, tanggung jawab, serta kontribusi anggota dalam setiap kegiatan organisasi (Hidayat et al., 2024). Dalam konteks organisasi berbasis keanggotaan sukarela, seperti organisasi kemahasiswaan, kinerja anggota menjadi aspek yang krusial karena keberlangsungan program kerja sangat bergantung pada kesediaan anggota untuk terlibat secara aktif.

Selain berkontribusi terhadap pengembangan individu, organisasi mahasiswa juga memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter sosial dan kontribusi terhadap masyarakat (Maulana, 2025). Astin (1993) dalam bukunya *What Matters in College? Four Critical Years Revisited* menyatakan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan keterikatan terhadap kampus serta memperkuat identitas diri mahasiswa (Rutinaias Haholongan et al., 2024). Hidayat, Rustandi, dan Suadma (2024) menambahkan bahwa keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi tidak hanya berdampak pada pengembangan individu, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk lebih peka terhadap

permasalahan lingkungan dan sosial di sekitarnya serta mampu berperan aktif dalam kegiatan pengabdian dan pengembangan masyarakat.

Meskipun organisasi kemahasiswaan memiliki peran yang strategis dalam pengembangan mahasiswa, kinerja anggota dalam praktiknya tidak selalu menunjukkan kondisi yang optimal. Menurut Kartikasari, Pardiman, dan Rizal(2021) kinerja anggota dalam konteks organisasi kemahasiswaan tercermin dari perilaku kerja yang ditampilkan selama menjalankan peran organisasi, seperti tingkat partisipasi dalam kegiatan, kesediaan menerima tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta inisiatif dalam mendukung program kerja. Apabila aspek-aspek tersebut belum terpenuhi secara konsisten, maka efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama akan mengalami hambatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja anggota bukan sekadar hasil akhir kegiatan, tetapi merupakan proses perilaku yang berkelanjutan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis maupun organisasi (Mangkunegara, 2020).

Dalam perspektif psikologi organisasi, kinerja individu dipahami sebagai manifestasi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang melingkupinya. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, serta motivasi individu, sedangkan faktor eksternal meliputi sistem kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan. Dalam organisasi kemahasiswaan, faktor eksternal memiliki peran yang sangat signifikan karena anggota organisasi tidak terikat oleh kontrak kerja formal, sehingga perilaku kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan psikologis yang diciptakan dalam organisasi tersebut.

Kinerja anggota yang belum optimal dalam organisasi kemahasiswaan dapat memunculkan berbagai konsekuensi, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan (Hidayat, Rustandi, dan Suadma, 2024). Secara individual, rendahnya kinerja dapat berdampak pada minimnya pengembangan keterampilan kepemimpinan, kerja tim, dan tanggung jawab sosial mahasiswa. Sementara itu, bagi organisasi, kondisi tersebut dapat menghambat keberlangsungan program

kerja, menurunkan kualitas pelaksanaan kegiatan, serta melemahkan citra organisasi di lingkungan internal maupun eksternal. Robbins dan Judge (2024) menegaskan bahwa kinerja anggota yang rendah dalam suatu kelompok kerja sering kali berkaitan dengan lemahnya koordinasi, komunikasi, serta kejelasan peran yang difasilitasi oleh pemimpin.

Dalam organisasi kemahasiswaan, permasalahan kinerja anggota sering kali tidak dapat dilepaskan dari dinamika kepemimpinan yang berlangsung di dalamnya (Maulana, 2025). Kepemimpinan berperan sebagai proses sosial yang melibatkan upaya memengaruhi perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan posisi struktural, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal, memberikan arahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan anggota. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk perilaku kinerja anggota organisasi.

Salah satu aspek utama dari kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi (Robbins & Judge, 2024). Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku relatif konsisten yang ditunjukkan pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota, mengambil keputusan, serta menyelesaikan permasalahan organisasi. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara pemimpin menggunakan kewenangan, memberikan pengaruh, serta membangun relasi interpersonal dengan bawahannya. Perbedaan gaya kepemimpinan akan menghasilkan respons psikologis yang berbeda pula pada anggota, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja mereka. Nasution (2024) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin melibatkan anggota dalam proses organisasi, khususnya dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Gaya kepemimpinan yang cenderung partisipatif dapat meningkatkan rasa dihargai dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter berpotensi menurunkan motivasi serta keterlibatan anggota. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, di mana

hubungan antaranggota bersifat egaliter, penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan resistensi psikologis yang berdampak pada penurunan kinerja anggota.

Karakteristik organisasi kemahasiswaan yang berbasis keanggotaan sukarela menjadikan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang sangat krusial. Iwan dan Nanik (2022) menyatakan bahwa dalam organisasi non-profit dan sukarela, tingkat partisipasi anggota sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap pemimpin dan iklim organisasi. Anggota cenderung lebih terlibat secara aktif apabila merasa diperlakukan secara adil, dilibatkan dalam proses organisasi, serta mendapatkan dukungan emosional dari pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan tidak hanya dituntut untuk efektif secara struktural, tetapi juga sensitif terhadap aspek psikologis anggota. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin organisasi kemahasiswaan juga berperan dalam membentuk iklim psikologis organisasi. Iklim organisasi yang positif ditandai dengan adanya komunikasi terbuka, kepercayaan antaranggota, serta dukungan sosial yang memadai. Robbins dan Judge (2024) menekankan bahwa iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi dan mendorong munculnya perilaku kerja yang produktif. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat, komitmen, dan kinerja anggota secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan kedaerahan, dinamika kepemimpinan dan kinerja anggota memiliki kompleksitas tersendiri. Organisasi kedaerahan tidak hanya berfungsi sebagai wadah aktivitas mahasiswa, tetapi juga sebagai sarana pelestarian identitas budaya dan penguatan solidaritas sosial berdasarkan kesamaan daerah asal. Haholongan et al. (2024) menyatakan bahwa ikatan emosional yang kuat dalam organisasi kedaerahan dapat menjadi potensi kekuatan, namun juga dapat memunculkan tantangan apabila tidak dikelola dengan kepemimpinan yang efektif. Maulini dan Ardyansyah (2022) menjelaskan bahwa fokus isu yang spesifik dalam organisasi kedaerahan menuntut pemimpin untuk mampu mengelola perbedaan pandangan, latar belakang, serta tingkat keterlibatan anggota. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang mampu

mengakomodasi kebutuhan dan harapan anggota, maka potensi konflik serta penurunan kinerja dapat muncul. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dalam organisasi kedaerahan menjadi faktor penting yang perlu dikaji secara mendalam dalam kaitannya dengan kinerja anggota.

Himpunan Mahasiswa Bangkalan (HIMABA) sebagai organisasi kemahasiswaan kedaerahan memiliki struktur dan dinamika organisasi yang mencerminkan kompleksitas tersebut. HIMABA berperan sebagai wadah pengembangan potensi mahasiswa asal Bangkalan sekaligus sebagai sarana penguatan solidaritas dan pengabdian sosial. Dalam pelaksanaannya, keberagaman latar belakang anggota serta tuntutan pelaksanaan program kerja menuntut adanya kepemimpinan yang mampu mengoordinasikan, memotivasi, dan mengarahkan anggota secara efektif. Iwan Mahliga (2024) menyatakan bahwa variasi tingkat partisipasi anggota dalam organisasi dapat menjadi indikasi bahwa kinerja anggota belum sepenuhnya optimal. Selain permasalahan partisipasi, dinamika komunikasi dan pengambilan keputusan dalam organisasi juga berpotensi memengaruhi kinerja anggota. Keterbatasan pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat menurunkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Iwan dan Nanik (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang terbuka dan kurang partisipatif dapat membentuk persepsi negatif anggota terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Fahroby (2020) menemukan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan, melibatkan anggota, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor internal organisasi yang strategis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja anggota, termasuk dalam konteks organisasi kemahasiswaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota HIMABA menjadi penting untuk

dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai peran gaya kepemimpinan dalam membentuk perilaku kinerja anggota organisasi kemahasiswaan kedaerahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan praktik kepemimpinan serta pengelolaan organisasi HIMABA agar mampu meningkatkan kinerja anggota secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Himpunan Mahasiswa Bangkalan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Himpunan Mahasiswa Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan industri, terkait dengan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja individu dalam konteks organisasi non-formal seperti organisasi mahasiswa.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Anggota Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota organisasi, sehingga anggota mampu mengevaluasi peran dan keterlibatannya dalam organisasi serta meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Manfaat Bagi Organisasi HIMABA

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Himpunan Mahasiswa Bangkalan (HIMABA) dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai guna meningkatkan kinerja anggota organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan internal serta pengembangan program pembinaan dan kaderisasi anggota yang lebih efektif.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris maupun teoritis bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang mengkaji variabel gaya kepemimpinan dan kinerja dalam konteks organisasi mahasiswa daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang penelitian lanjutan, baik melalui pengembangan variabel, pendekatan metodologis, maupun eksplorasi budaya organisasi lokal sebagai faktor penguat kinerja.