

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Krisis ekonomi 1998 merupakan bencana ekonomi yang tidak terlupakan dan menjadi sejarah masa sulit masyarakat dalam kehidupan sehari-hari pada saat itu. Pada bulan September s.d Oktober 1998 Bank Dunia yang bekerjasama dengan Ford Foundation dan Badan Pusat Statistika telah melakukan survei yang hasilnya adalah mereka menemukan ada tiga masalah pokok yang harus segera diselesaikan yaitu pengangguran, hilangnya penghasilan, dan sulitnya memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari (Wattenberg *et.al*, 1999).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau yang biasa disingkat menjadi UMKM merupakan bentuk korporasi bisnis yang menjadi ujung tombak perekonomian di Indonesia. Data terbaru yang diterbitkan oleh Departemen Koperasi yakni pada tahun 2017 dari tinjauan penyerapan tenaga kerja, Usaha Mikro dapat menyerap sekitar 107,2 juta tenaga kerja (89,2 persen), Usaha Kecil 5,7 juta (4,74 persen), dan Usaha Menengah 3,73 juta (3,11 persen), usaha besar menyerap sekitar 3,58 juta jiwa. Artinya secara gabungan UMKM dominan menyerap tenaga kerja sangat banyak yakni 97 persen tenaga kerja nasional, sementara Usaha Besar hanya menyerap sekitar 3 persen dari total tenaga kerja nasional. (www.depkop.go.id.)

Jika ditinjau dari kontribusi sektor usaha mikro, kecil, dan menengah terhadap produk domestik bruto (PDB) per semester I tahun 2018 mencapai 60,6 persen. Dengan angka tersebut bisa digeneralisir bahwa sektor UMKM ini lah yang menjadi penyumbang pendapatan terbesar yang menghidupi negara Indonesia karena menyumbang lebih dari setengah PDB hingga saat ini dan menunjukkan memang UMKM menjadi tulang punggung perekonomian negara baik masa krisis 1998 hingga sekarang. (www.ekonomi.kompas.com.)

Mesu *et.al* (2015) mengemukakan bahwa kajian - kajian mengenai UMKM yang telah ada menemukan bahwa UMKM kurang memiliki kemampuan untuk mempertahankan para pekerjanya jika dibandingkan dengan perusahaan – perusahaan besar karena kurang dapat menjanjikan kompensasi yang besar dan prospek karir.

UMKM ini membutuhkan pengetahuan bagaimana mereka bisa memengaruhi *affective commitment* sebagai wujud perasaan emosionalnya terhadap organisasi dengan menggunakan cara-cara yang minim mengeluarkan biaya materiil karena masih terbatasnya sumber daya yang dimilikinya dan sifat *affective commitment* sendiri yang membuat anggota mau berkontribusi optimal kepada organisasi dengan tidak memandang aspek kompensasi materiil yang diberikan kepadanya (Kotey & Slade, 2005)

Organizational Commitment adalah sikap yang menunjukkan loyalitas anggota kepada organisasinya dan perilaku yang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi baik dalam waktu terjatuh ataupun saat masa jaya (berhasil atau sukses) serta tingkat keinginan berkontribusi untuk kemajuan organisasi yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Allen & Meyer (1990) mengemukakan terdapat tiga dimensi *organizational commitment* yakni: *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, dan *Continuance Commitment*. *Affective Commitment* keterikatan emosional karena keinginan (*want to*) melakukan hal – hal untuk mendukung serta berkontribusi untuk kemajuan organisasi. *Normative Commitment* perasaan emosional anggota berkenaan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung. *Continuance Commitment* merujuk pada pertimbangan anggota secara ekonomis untuk bertahan karena memang mereka butuh (*need to*) melakukan hal untuk organisasi karena tidak adanya pilihan lain.

Meyer *et.al* (2002) mengemukakan hasil hubungan yang negatif antara *transformational leadership* dengan *continuance commitment* yang mana sampelnya adalah perusahaan besar. Paparan hasil penelitian Meyer diatas menunjukkan bahwa dimensi *continuance commitment* tidak dapat digunakan karena dimensi ini lebih mengarah pada komitmen yang berbasiskan secara dorongan keuntungan finansial dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi didalam organisasi tersebut.

Sollinger (2008) yang meneliti kelanjutan dari penelitian Meyer et, al berkenaan dengan *Three – Component Model of Organization Commitment* pun mengungkapkan bahwa dimensi *normative commitment* ini sebenarnya kurang signifikan dalam *organizational commitment* karena secara pendalaman dimensi tidak dapat dipisahkan dari dimensi *affective commitment*.

Dari pemaparan sebelumnya telah dipaparkan alasan-alasan mengapa dalam penelitian ini tidak memakai dimensi *normative commitment* dan *continuance commitment* untuk mewakili variabel *organizational commitment*, dikarenakan dua dimensi tersebut tidak memiliki hubungan valid dengan konteks penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan kepada *affective commitment* untuk mewakili *organizational commitment*

Menjadi hal yang menarik ketika meninjau data bahwa penyerap lapangan kerja Indonesia mayoritas ada pada UMKM yang jauh lebih besar dari jumlah lapangan kerja yang diciptakan oleh perusahaan besar. Akan tetapi dalam konteks ini UMKM memiliki permasalahan berkenaan dengan mempertahankan komitmen pekerjanya yang justru lapangan pekerjaan tersedia sangat luas didalamnya. Dengan demikian penting bagi UMKM untuk mendalami berkenaan dengan *affective commitment* pekerja sebagai solusi yang efektif dan efisien untuk mempertahankan bahkan menciptakan emosional positif dalam diri pegawainya untuk membangun UMKM tempat dia bekerja.

Dalam kajian-kajian mengenai *organizational commitment*, diketahui bahwa *organizational commitment* dalam UMKM sangat dipengaruhi oleh perilaku pemilik UMKM (sebagai *leader*) tersebut dikarenakan pemilik adalah sentral manajerial dari seluruh perencanaan hingga eksekusi berjalannya proses bisnis dalam UMKM (Mesu *et.al*, 2015).

Transformational leadership dapat memengaruhi *affective commitment* dari para pekerjanya sehingga dapat mempertahankan pegawai untuk bekerja dalam organisasi (Stinglhamber *et.al* 2012; Mesu *et.al*, 2015, Islam *et.al*, 2018). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam keberlangsungan UMKM khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mengetahui berkenaan bagaimana pemiliki UMKM dapat memengaruhi komitmen dari para pekerjanya untuk senantiasa mensukseskan UMKM tersebut bersama-sama.

Merujuk pada UU No 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah dalam definisinya sangat erat kaitannya dengan pemilik dari usaha tersebut dikarenakan mereka-lah yang membuat hingga membangun usahanya. Fokus pada UMKM dengan kepemilikan pribadi, para pemilik dijelaskan bahwa tidak diintervensi oleh pihak lain yang artinya disini memperkuat kedudukan pemilik ini memiliki kendali penuh atas usahanya terlepas dari intervensi eksternal seperti kebijakan pemerintah setempat atau aturan – aturan yang berlaku.

Berbicara mengenai mengapa *transformational leadership* dalam UMKM perlu ada tinjauan mengenai empat karakteristik yang mempengaruhi efek *transformational leadership* dan *transactional leadership*. Delmotte *et al* (2002) ; Koch & Van Straten (1997) memaparkan : (1) UMKM memiliki struktur organisasi yang cukup sederhana; (2) UMKM kurang formal daripada Usaha Besar; (3) Dalam UMKM, kerja sama tim sangat penting; (4) Sebagian besar pemilik UMKM tidak ingin usaha mereka berkembang.

Berkenaan dengan karakteristik pertama, dapat dikatakan bahwa ada beberapa kebutuhan untuk *transactional leadership* tapi kurang untuk *transformational leadership* karena UMKM adalah organisasi tidak begitu kompleks dan tidak perlu kepemimpinan yang terlalu rumit (Delmotte *et al*, 2002). karakteristik kedua menyatakan bahwa UMKM kurang formal, *transactional leadership* dibutuhkan dalam organisasi ini, karena orang harus mengambil berbagai *jobdesc* dan formalisasi *jobdesc* dalam UMKM sering tidak teratur, akan tetapi *transformational leadership* lebih efektif dalam lingkungan yang tidak dihambat oleh banyak regulasi (Koch & Van Straten, 1997). Pada karakteristik ketiga, *transformational leadership* akan efektif dalam UMKM karena dapat menginspirasi orang untuk bekerja untuk kebaikan serta tujuan bersama bukan untuk pribadi. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh karakteristik keempat, kebanyakan pemilik UMKM tidak ingin usaha mereka berkembang sehingga tidak membutuhkan *transformational leadership*.

Singkatnya, ketika mempertimbangkan karakteristik UMKM, dapat disimpulkan bahwa *transactional leadership* atau *transformational leadership* antar satu sama lain tidak memiliki efek yang berlaku secara keseluruhan dalam karakteristik tersebut. Mesu *et. al* (2013) berpendapat bahwa pegawai dalam UMKM dapat dipengaruhi dengan *treatment* yang menguntungkan dari para pemimpin mereka dan pasti akan ada dampak secara psikologis. Sejalan dengan konsep timbal balik dan teori *social exchange* (Blau, 1964), pegawai akan membalas perilaku pemimpin yang dianggap menguntungkan dengan menunjukkan tingkat kepercayaan dan komitmen yang lebih tinggi. Mesu *et.al* (2015) mempertegas dalam penelitiannya bahwa *transformational leadership* memiliki hubungan yang positif terhadap *organizational commitment* pada UMKM.

Bass & Riggio (2006) menyarankan praktek *transformational leadership* menggunakan kombinasi gaya partisipatif dan direktif menyesuaikan dengan konteks akan lebih efektif dalam penerapannya. Mesu (2015) telah meneliti berkenaan dengan kombinasi *participative leadership* dan *directive leadership* dalam konteks UMKM di Belanda guna penjabaran bagaimana keefektifan *transformational leadership* yang bertujuan untuk melibatkan anggota dalam proses berpikir mengambil keputusan atau berdiskusi untuk memecahkan masalah UMKM yang berpengaruh kepada *affective commitment*.

Hasil dari penelitian tersebut adalah gaya *participative leadership* dan *directive leadership* memoderasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *organizational commitment* dalam UMKM. Oleh karena itu, menarik pula untuk dikaji lebih dalam lagi dengan konteks Indonesia.

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Transformational Leadership pada Organizational Commitment Dimoderasi oleh Participative Leadership dan Directive Leadership pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka terdapat rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah ?
2. Apakah *participative leadership* memoderasi pengaruh *transformational leadership* dan *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah?
3. Apakah *directive leadership* memoderasi pengaruh *transformational leadership* dan *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berbasis dimoderasi oleh *participative leadership*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dimoderasi oleh *directive leadership*.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang akan diberikan dalam penelitian ini yakni :

1. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan kajian empiris dalam pengembangan ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia dan bagi akademisi yang ingin meneliti serta mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dimoderasi oleh *directive leadership* dan *participative leadership*.

2. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pelaku UMKM dalam menentukan langkah yang dapat diambil terutama dalam perilaku kepemimpinan kepada para anggota untuk mempertahankan atau meningkatkan *affective commitment* mereka.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dimoderasi oleh *directive leadership* dan *participative leadership*.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Pada Bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* dimoderasi oleh *directive leadership* dan *participative leadership*.

BAB 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini menggunakan pendekatan penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, tehkni pengumpulan data, serta teknik dalam pengolahan data mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* dimoderasi oleh *directive leadership* dan *participative leadership*.

BAB 4 : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil data yang diperoleh serta analisis data dengan menggunakan alat analisis yang diperlukan serta membahas mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dimoderasi oleh *directive leadership* dan *participative leadership*..

BAB 5 : Simpulan dan Saran

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari pembahasan masalah dan saran yang diberikan peneliti yang berkaitan dengan hasil pembahasan masalah yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya atau bagi praktis.