

STUDI TERHADAP TIGA JENIS KOMITMEN PARTAI POLITIK BERDASARKAN DUA JENIS GAYA KEPEMIMPINAN SERTA MENURUT KOHESIVITAS KELOMPOK

Yohanes Budiarto & Koentjoro
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

Abstrak

Organizational commitment can be conceptualized and measured in various ways. The study here was to test a model of commitment which integrates various conceptualizations. The model has three-component such as affective, continuance and normative commitment. Independent variables investigated are: transformational leadership, transactional leadership and group cohesiveness. Those were assumed to have relationship with organizational commitment.

The data were collected via questionnaires distribution involving 120 subjects of the cadres of Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan, Banguntapan Subsection, Bantul Regency, Yogyakarta Special Province.

The result revealed that the three independent variables are empirically undistinguishable to the three-component model of commitment. This study also found that transformational leadership, transactional leadership, group cohesiveness, age and duration as cadre positively and very significantly related with the two-component model of commitment: affective and normative commitment.

The study also found that transactional leadership style came first as the most dominant variable that built up affective commitment with 30.98% of 52.975% total, transformational took place as the most dominant factor of continuance commitment with 4.239% of 15.500% total while group cohesiveness dominantly contributed to normative commitment with 43.356% of 53.644% total.

Kata kunci: partai politik, gaya kepemimpinan, kohesivitas kelompok, komitmen, organisasi

Pendahuluan

Dinamika keberadaan partai politik di Indonesia diramaikan oleh banyaknya anggota kader atau pengurus dari partai politik yang keluar masuk dari satu partai politik ke partai politik lainnya atau bahkan keluar dari partai politik tertentu untuk kemudian mendirikan partai politik baru lagi.

Untuk menyebut contoh, beberapa kader Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan seperti Dimiyati Hartono atau Eros Djarot keluar dari partai politik dan mendirikan parpol baru. Berbagai alasan telah dilontarkan sebagai dasar keluarnya mereka dari partai yang lama (Anita, 2002).

Dari kilasan di atas, penulis mencermati adanya tiga variabel utama yang dapat dikaji secara psikologis.

Kajian pertama berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi, apapun bentuknya termasuk organisasi partai politik. Komitmen, menurut Hornby (1987), ialah bentuk perjanjian yang harus dipenuhi oleh orang yang bersangkutan.

Berdirinya partai-partai politik baru oleh para mantan kader partai PDI Perjuangan dapat menandakan rendahnya komitmen terhadap partai. Namun demikian, kita tidak dapat begitu saja menarik kesimpulan. Tentunya, ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi politiknya tersebut.

Kajian kedua, berkaitan dengan kohesivitas kelompok dalam partai. Sudah menjadi rahasia umum bahwa konflik telah melanda tubuh PDI Perjuangan. Konflik kepentingan (*conflict of interest*), konflik horisontal dan konflik vertikal, semuanya merupakan tipe konflik antarpribadi. Banyaknya kader yang keluar dari partai ini menunjukkan bahwa konflik tersebut telah mengeskalasi ke arah yang destruktif.

Hal yang tidak dapat dielakkan dari suatu konflik adalah, berkenaan dengan arahnya yang bisa merusak (*destructive*) atau produktif (*productive*). Aspek destruktif diantaranya adalah kecurigaan, muslihat, serangan fisik dan pemutusan hubungan, sedangkan aspek produktif pada umumnya tidaklah begitu jelas (Keashly, 1997).

Johnson dan Johnson (2000) menyatakan, dalam kelompok yang sangat tinggi kohesivitasnya, terjadi saling ketergantungan antara satu anggota dengan yang lain, saling percaya, saling mengerti dan perasaan aman dalam kelompok sangat tinggi. Kuatnya ikatan antara masing-masing anggota ini menjadikan kelompok mempunyai hanya satu tujuan yang sesungguhnya merupakan integrasi dari

tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari para anggota kelompok.

Kajian ketiga, berkenaan dengan *leadership*. Seperti diungkapkan Syamsuddin Haris, pengamat politik dari LIPI, dalam liputan yang dilakukan Ismail (2002) dalam situs *tempointeraktif.com*, bahwa kepemimpinan Megawati cenderung ke arah otoriter. Kepemimpinan otoriter biasanya mempertahankan wewenangnya dengan cara memerintah dan memberitahu pengikutnya apa yang harus dikerjakan tanpa melakukan konsultasi terlebih dahulu (DuBrin, dkk., 1996).

Pada era organisasi modern dewasa ini, kepemimpinan otoriter biasanya tidak akan bertahan lama karena mengundang ketidakpuasan anggota organisasi tersebut (Daft, 1999). Terlebih dalam dunia politik, dinamikanya selalu berubah.

Seorang pemimpin, demikian pula pemimpin politik, tidak dapat menghentikan perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin saat ini haruslah memiliki keterampilan yang adaptif dengan perubahan-perubahan tersebut.

Tannenbaum dan Schmidt dalam Daft (1999) menyatakan, organisasi yang ingin bertahan dalam perubahan-perubahan yang demikian cepat haruslah memiliki pemimpin yang dapat membuat perubahan internal menjadi seimbang dengan perubahan di luar organisasinya.

Welch, CEO dari *General Electric* menyatakan bahwa apabila perubahan yang terjadi di luar organisasi kita lebih cepat atau tidak dapat diikuti dengan kecepatan perubahan didalam organisasi, maka akhir dari organisasi sudah sangat dekat (Daft, 1999).

Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki dampak substansial dan dapat memperbaharui suatu organisasi ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional akan lebih baik dipahami apabila

dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional (Daft, 1999).

Adapun kepemimpinan *transformasional* didasarkan pada kemampuan si pemimpin untuk membawa perubahan yang signifikan. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan membawa organisasi kepada perubahan-perubahan dalam visi, strategi dan budaya organisasi.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih mengacu kepada keadaan saat ini dan memaksimalkan organisasi untuk tetap efisien seperti saat ini. Pemimpin transaksional cenderung mempertahankan kestabilan dalam organisasi daripada mempromosikan perubahan.

Dalam kehidupan berpolitik, kedua gaya kepemimpinan tersebut dapat saja diterapkan. Salahsatunya adalah untuk memimpin partai politik. Namun harus dilihat, kepemimpinan seperti apakah yang lebih efektif di mata para pengikutnya. Kepemimpinan yang tidak efektif dan tidak berpihak pada anggota atau bawahannya, tentunya, akan menyebabkan mereka melupakan komitmen terhadap partainya.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah persepsi anggota kader partai terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta kohesivitas kelompok dalam partai berhubungan dengan komitmen mereka terhadap partai?
2. Apakah usia anggota kader dan lama menjadi anggota kader dalam partai berhubungan dengan komitmen terhadap partai?

Hipotesis

Sesuai perumusan permasalahan maka hipotesis penelitian ini ialah: "Gaya kepemimpinan

transformasional dan transaksional, kohesivitas kelompok dalam partai, lama menjadi anggota kader dalam partai serta usia, BERHUBUNGAN POSITIF dengan komitmen parta (komitmen afeksi, komitmen menerus dan komitmen normatif)".

Pembentukan komitmen

Secara historis, menurut Becker dan Billings (dalam Greenberg dan Baron, 1997), ada dua pendekatan untuk menjelaskan dasar pembentukan komitmen yaitu *side-bets orientation* dan *goal congruence orientation*

a. *Side-bets orientation*. Orientasi ini memiliki fokus pada persepsi terhadap kumpulan investasi yang akan hilang apabila meninggalkan organisasi tersebut. Pendapat ini menyatakan bahwa, meninggalkan organisasi akan lebih banyak merugikan karena orang takut akan kehilangan apa yang telah diinvestasikan pada organisasinya selama ini dan menganggap bahwa mereka belum tentu akan memperoleh gantinya.

b. *Goal-congruence orientation*. Orientasi ini berfokus pada sejauh mana seseorang dalam organisasi melihat adanya kesesuaian antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pendekatan ini merefleksikan keinginan orang untuk menerima dan mencapai tujuan organisasi. Orientasi ini juga memandang komitmen organisasi sebagai hasil dari 3 faktor yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) keinginan untuk menolong organisasi dalam pencapaian tujuannya, dan (3) keinginan untuk menetap dalam organisasi.

Steven, dkk. (dalam Steers, 1985) melihat komitmen melalui dua pendekatan, yaitu: pendekatan pertukaran (*exchange approach*) dan pendekatan psikologis (*psychological approach*). Pendekatan pertama lebih menekankan kepada apa yang diperoleh oleh karyawan dari organisasi tempat ia bekerja. Semakin besar apa

yang diperoleh karyawan dari organisasi tempat ia bekerja, maka komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan juga semakin besar.

Pendekatan psikologis ini lebih menekankan pada pandangan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini berarti, bila semakin positif karyawan memandang organisasinya, maka akan memberikan tingkat komitmen lebih tinggi terhadap organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1990), mengembangkan konsep tentang komitmen yang mencerminkan pendekatan dari Becker (1966) dalam tiga tema umum, yaitu *affective attachment*, *perceived cost*, dan *obligation*.

Menurut pandangan yang mendasarkan pada *affective attachment*, komitmen organisasi dirumuskan sebagai keterikatan emosional atau afektif terhadap organisasi sedemikian rupa sehingga karyawan mengidentifikasi diri terlibat dan menikmati keanggotaannya di dalam organisasi.

Menurut pandangan *perceived costs*, komitmen dipandang sebagai suatu kecenderungan untuk terlibat secara konsisten dalam rangkaian kegiatan berdasarkan pengenalan individu terhadap kerugian yang akan dipikul jika menghentikan kegiatan.

Terakhir, *obligation*, memandang komitmen sebagai suatu keyakinan yang berkaitan dengan tanggung jawab seseorang terhadap organisasi.

Berdasarkan tiga tema umum tersebut, Meyer dan Allen (1990) menyusun komitmen organisasi dalam tiga dimensi yang diberi komitmen afeksi (*affective commitment*), komitmen menerus (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afeksi (*affective commitment*) merupakan kekuatan dari keinginan seseorang untuk tetap meneruskan bekerja bagi organisasi

karena ia merasa cocok dengan organisasi tersebut dan memang ingin melakukannya.

Komitmen menerus (*continuance commitment*) merupakan kekuatan dari keinginan seseorang dalam organisasi untuk terus bekerja bagi organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu untuk melakukan hal lainnya lagi.

Setelah kedua komponen tersebut diteliti, para ahli menemukan komitmen baru yaitu komitmen normatif. Komitmen ini mengacu pada perasaan adanya keharusan anggota organisasi untuk menetap dalam organisasi karena adanya tekanan dari luar individu, misalnya nilai sosial. Tiga model komitmen Meyer dan Allen (1990) tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Dua gaya kepemimpinan

Awalnya, konsep gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional diformulasikan oleh Burns (1978) melalui penelitian deskriptif pada para pemimpin politik. Bass, pada 1985, mulai mengembangkan ide dasar gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dari Burns (1978). Masih dengan pengertian yang hampir serupa, Bass memandang gaya kepemimpinan transaksional sebagai pertukaran imbalan (*rewards*) atas kepatuhan bawahan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan berdasarkan dampak yang dihasilkan oleh perilaku pemimpin terhadap bawahannya: kesetiaan, rasa percaya, penghormatan terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan hal yang jauh lebih baik daripada apa yang diharapkan.

Menurut Bass (1985), pemimpin transformasional merubah dan memotivasi bawahannya melalui cara: (1) menyadarkan bawahan betapa pentingnya hasil dari tugas yang diemban, (2) mengarahkan mereka akan betapa pentingnya untuk

mendahulukan kepentingan organisasi atau kelompok daripada kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan pada level yang lebih tinggi.

Formulasi awal perilaku transformasional Bass (1985) hanya mencakup 3 perilaku yaitu: karisma, perhatian individual dan stimulasi intelektual. Revisi teori tersebut akhirnya menambah satu lagi perilaku transformasional yaitu motivasi inspirasional (Bass dan Avolio, 1990).

Sementara itu, konsep gaya kepemimpinan transaksional pada

awalnya mencakup dua perilaku transaksional yaitu: imbalan kontingensi (*contingency rewards*) dan manajemen pasif dengan pengecualian (*passive management by exception*). Revisi terhadap teori transaksional tersebut menambahkan dua perilaku lagi yang mencakup manajemen aktif dan kepemimpinan *laissez-faire*. Perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional secara ringkas disajikan pada tabel 1:

Tabel 1. Aspek kepemimpinan transformasional

Aspek	Perilaku kepemimpinan transformasional
Karismatik	Memberi visi dan misi, menumbuhkan rasa bangga anggota, mampu memperoleh kepercayaan dan <i>respect</i> dari bawahan.
Inspirasional	Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha bawahan, menyatakan tujuan penting secara sederhana dan mudah dimengerti.
Stimulasi Intelektual	Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang cermat dari bawahan.
Perhatian Individual	Memberi perhatian secara pribadi, memperlakukan setiap bawahan secara pribadi, memberikan bimbingan dan saran.
Aspek	Perilaku kepemimpinan transaksional
Imbalan Kontingensi	Menukar penghargaan atas usaha bawahan, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang baik, menghargai prestasi
Manajemen dng Eksepsi (aktif)	Mengamati & mencari penyimpangan kinerja sesuai aturan & standar kinerja yg ditentukan, ambil tindakan korektif
Manajemen dng Eksepsi (pasif)	Melakukan intervensi ketika standar kinerja tidak tercapai.

(Sumber: Bass, dalam Steers dkk., 1996:630)

Kohesivitas kelompok

Berbagai ahli telah mencoba untuk mendefinisikan kohesivitas dalam kelompok. Sears, dkk.(1995) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai kekuatan positif maupun negatif yang menyebabkan para anggota tetap tinggal di dalam kelompok. Kekompakan anggota merupakan karakteristik kelompok sebagai suatu kesatuan, dan merupakan hasil dari tingkat ikatan

masing-masing anggota terhadap kelompoknya.

Dalam kelompok yang kohesif, daya tarik antarpribadi yang terjadi pada antar anggota merupakan kekuatan positif. Bila anggota kelompok saling menyukai satu sama lain dan diikat dalam ikatan persahabatan, kohesivitas kelompok tersebut akan semakin tinggi. Kesesuaian tujuan pribadi anggota dengan tujuan kelompok

merupakan dasar motivasi bagi para individu untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut. Kohesivitas juga dipengaruhi oleh kekuatan negatif yang menyebabkan anggota kelompok tidak berani untuk meninggalkan kelompok. Anggota kelompok terkadang merasa akan memperoleh suatu kerugian yang akan ditanggungnya apabila ia meninggalkan kelompoknya (Sears, dkk., 1995).

Beberapa keadaan yang biasanya muncul sebagai akibat kelompok yang kohesif adalah meningkatnya kemauan anggota untuk menjadi anggota dalam segala bentuk aktivitas yang dilaksanakan kelompok. Kepuasan kerja biasanya juga merupakan hasil dari kelompok yang kohesif (Johnson and Johnson, 2000).

Shaw (1981) melaporkan penelitian bahwa kelompok yang kohesif menghasilkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak kohesif.

Hal serupa juga dilaporkan oleh Dion (1973) bahwa di dalam kelompok yang kohesif komunikasi dapat lebih lancar, kooperatif, dan dimungkinkan adanya koreksi dan masukan yang positif.

Johnson dan Johnson (2000) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota-anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut dan juga daya tarik antara individu dengan kelompok atau organisasinya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Keinginan untuk saling mempengaruhi sesama anggota juga tinggi. Komitmen

terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya juga sangat tinggi.

Hal lainnya yang merupakan dampak dari kohesivitas kelompok ialah rendahnya tingkat kehadiran dalam kegiatan-kegiatan kelompok (*absenteeism*) dan keinginan untuk keluar dari kelompok (*turnover*). Tanggung jawab pribadi terhadap kelompok juga akan meningkat. Selain itu, keinginan untuk mengambil dan mengerjakan tugas kelompok yang berat, motivasi dan keajegan usaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, keinginan untuk memikul segala kesukaran yang dihadapi kelompok, keinginan untuk melakukan pembelaan terhadap kritik dan ancaman eksternal, komitmen terhadap kesuksesan kerja sesama anggota kelompok, dan keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti saran atau pendapat sesama anggota meningkat.

Selanjutnya, untuk perumusan konsep kohesivitas kelompok yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan perilaku – perilaku tersebut menjadi beberapa dimensi seperti dinyatakan oleh Johnson dan Johnson (2000). Yakni, bahwa kohesivitas merupakan kekuatan atau dorongan untuk menetap dan memelihara keanggotaannya dalam kelompok atau organisasi tertentu. Kekuatan tersebut meliputi daya tarik antar anggota dalam kelompok dan juga ketertarikan individu terhadap kelompok.

Metode

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independent*) yaitu persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan kohesivitas partai; satu variabel

tergantung (*dependent*) komitmen terhadap partai politik: komitmen afeksi, komitmen, komitmen menerus dan komitmen normatif; dan dua variabel serta lamanya menjadi anggota kader partai dan usia kader.

Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis statistiknya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk melihat hubungan antara beberapa variabel bebas penelitian ini dengan variabel tergantung. Alat bantu analisis regresi berganda ini akan menggunakan paket SPS-2000 edisi Sutrisno Hadi.

Subjek penelitian ini adalah 120 anggota kader Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan Ranting Banguntapan Kabupaten Bantul yang terdaftar sebagai anggota kader. Subjek tersebut dikenakan skala penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang disusun oleh Bass dan Avolio (1990), skala kohesivitas dalam kelompok berdasarkan konsep dari Johnson dan Johnson (2000) serta skala komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1990).

Hasil

Melalui analisis regresi berganda terhadap komitmen afeksi diperoleh koefisien korelasi R_y (1,2,3,4,5) sebesar 0,728, F sebesar 25,684 dan $p < 0,01$. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas partai, usia dan lama menjadi kader dengan komitmen afeksi terhadap partai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas kelompok dalam partai,

usia dan lama menjadi kader berhubungan positif dengan komitmen afeksi partai dapat diterima.

Sementara itu sumbangan efektif usia, lama menjadi kader, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kohesivitas partai adalah sebesar 52,975%. Kepemimpinan transaksional memiliki sumbangan efektif terbesar yaitu 30,938% kemudian secara berturut-turut kohesivitas partai sebesar 15,568%, kepemimpinan transformasional sebesar 4,212%, lama menjadi kader sebesar 2,198% dan usia sebesar 0,058%. Namun apabila kita mengacu kepada matriks interkorelasi, nampak bahwa usia tidak berhubungan dengan komitmen afeksi partai.

Melalui analisis regresi berganda terhadap komitmen menerus diperoleh koefisien korelasi R_y (1,2,3,4,5) sebesar 0,394, F sebesar 4,182 dan $p < 0,05$. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas partai, usia dan lama menjadi kader dengan komitmen menerus terhadap partai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas kelompok dalam partai, usia dan lama menjadi kader berhubungan positif dengan komitmen menerus terhadap partai, dapat diterima.

Besarnya sumbangan efektif dari usia, lama menjadi kader, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kohesivitas kelompok dalam partai terhadap komitmen menerus, adalah sebesar 15,500%.

Kepemimpinan transformasional memiliki sumbangan efektif terbesar yaitu 4,239%, kemudian secara berturut-turut kohesivitas partai sebesar 4,026%, kepemimpinan transaksional sebesar 3,618%, lama menjadi kader sebesar 2,152% dan usia sebesar 1,465%. Namun apabila kita mengacu kepada matriks interkorelasi akan nampak bahwa usia tidak berhubungan dengan komitmen menerus partai.

Melalui analisis regresi berganda terhadap komitmen normatif, diperoleh koefisien korelasi R_y (1,2,3,4,5) sebesar 0,732, F sebesar 26,385 dan $p < 0,01$. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas kelompok dalam partai, usia dan lama menjadi kader dengan komitmen normatif terhadap partai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kohesivitas partai, usia dan lama menjadi kader berhubungan positif dengan komitmen normatif partai dapat diterima.

Besarnya sumbangan sumbangan efektif usia, lama menjadi kader, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kohesivitas kelompok dalam partai adalah sebesar 53,644%. Kohesivitas partai memiliki sumbangan efektif terbesar yaitu 43,356% kemudian secara berturut-turut kepemimpinan transformasional sebesar 4,034%, lama menjadi kader 3,826%, usia 1,919% dan kepemimpinan transaksional sebesar 0,509%.

Namun, apabila kita mengacu pada matriks interkorelasi, nampak

bahwa usia tidak berhubungan dengan komitmen menerus partai.

Diskusi dan saran

Secara umum dapat diketahui dari matriks interkorelasi hasil analisis regresi berganda bahwa usia berhubungan negatif terhadap komitmen model tiga komponen: komitmen afeksi, komitmen menerus dan komitmen normatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat usia kader tidak diikuti oleh semakin meningkatnya komitmen terhadap partai. Meningkatnya usia tidak selalu diikuti secara positif oleh komitmen terhadap partai.

Purwanto (2000) juga menemukan hal yang sama bahwa bawahan yang berusia tua dan muda tidak berkorelasi positif dengan komitmen partai. Hal tersebut dimungkinkan, yakni ketika masuk ke dalam partai dan kemudian diangkat menjadi anggota kader partai, mereka telah memiliki tujuan dan harapan politik yang mantap.

Faktor kepemimpinan transformasional dan transaksional juga ternyata memberikan kontribusi bagi komitmen terhadap partai baik komitmen afeksi, komitmen menerus dan komitmen normatif. Temuan ini mendukung pendapat para ahli bahwa praktek gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat menumbuhkan komitmen bawahan. Kebutuhan yang lebih rendah anggota seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan afiliasi dipenuhi oleh gaya kepemimpinan transaksional (Kuhnert dan Lewis, 1987). Sementara itu kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Seperti telah dipaparkan dalam pengantar, bahwa gaya

kepemimpinan yang otokratik akan membawa konsekuensi tingginya tingkat *turnover* anggota dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter biasanya mempertahankan wewenangnya dengan cara memerintah dan memberitahu pengikutnya apa yang harus dikerjakan tanpa melakukan konsultasi terlebih dahulu (DuBrin, dkk., 1996).

Pada organisasi modern, kepemimpinan otoriter biasanya tidak akan bertahan lama karena mengundang ketidakpuasan anggota organisasi tersebut (Daft, 1999). Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional memandang bawahan sebagai suatu kekuatan yang harus dikembangkan ke arah yang lebih baik sesuai dengan perubahan lingkungan melalui cara memotivasi bawahan, memberikan perhatian secara pribadi.

Kepemimpinan transformasional juga meliputi nilai-nilai moral, akan tetapi nilai-nilai tersebut disesuaikan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab.

Bagi Burns (1978) kepemimpinan adalah sebuah proses, bukan sebuah serangkaian tindakan yang diskrit. Masih menurut Burns, *transforming leadership* dapat dipandang menurut dua level pengaruh yaitu, pengaruh level mikro yang terjadi antar individu dan proses pengaruh level makro yang ditujukan untuk menggerakkan kekuatan bagi perubahan sistem sosial dan reformasi institusi. Dalam analisis makro, kepemimpinan transformasional meliputi kegiatan seperti membentuk, mempertajam, dan mengekspresikan motivasi, serta memediasi konflik yang muncul. Konflik antar faksi memang menyukarkan kehidupan pemimpin, namun konflik juga dapat menjadi

alat memobilisir energi untuk mencapai tujuan-tujuan ideologis bersama. Adanya konflik yang mampu dimediasikan dengan baik oleh pemimpin akan membuat anggota merasa kerasan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional juga memerankan peranan penting dalam menumbuhkan komitmen bawahan terhadap organisasinya. Pemimpin yang transaksional mengenali keinginan dan kebutuhan yang spesifik dari bawahan dan kemudian menyediakan pemenuhan kebutuhannya, sebagai pertukaran yang sesuai dengan pemenuhan tugas yang telah dilakukan bawahannya tersebut.

Dengan memenuhi kebutuhan dasar bawahan, maka moral dan produktivitas bawahan menjadi berkembang. Namun demikian, karena kepemimpinan transaksional mengarahkan komitmen bawahan untuk selalu mengikuti aturan yang ada, maka pemimpin transaksional cenderung mempertahankan stabilitas daripada mempromosikan perubahan.

Komitmen terhadap partai juga dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok dalam partai. Faktor pertama kohesivitas, menurut Johnson dan Johnson (2000), ialah ketertarikan terhadap organisasi atau kelompok yang dalam hal ini ialah partai politik.

Buchanan dalam Forsyth (1983), menyatakan bahwa ketika individu, semenjak awalnya, telah tertarik dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi yang akan dimasukinya maka kelekatan afeksi terhadap organisasi tersebut bukanlah hal yang tidak mungkin.

Dimensi kohesivitas ketertarikan terhadap sesama anggota menjelaskan bahwa hubungan tersebut tidak hanya bersifat namun juga secara mental

dan emosional. Melalui interaksi sosial seperti itu masing-masing anggota organisasi akan mengetahui penghargaan dan pengakuan dari sesama anggota dan organisasi mengenai keberadaan mereka.

Bila hubungan sosial individu dapat terpenuhi melalui interaksi dengan sesama anggota dalam organisasi maka individu akan mempertahankan keberadaannya dalam organisasi tersebut (Brigham, dkk. 1991). Hal ini berarti ketertarikan terhadap sesama anggota dalam partai mempengaruhi komitmen kader terhadap partainya.

Partai yang memiliki kohesivitas yang tinggi akan dipersepsi sebagai suatu modal atau aset dari partai yang belum tentu dimiliki oleh partai lainnya sehingga dapat menumbuhkan komitmen normatif anggota partai.

Penilaian seperti itu akan menyakinkan bahwa nilai moral seperti kesetiaan terhadap organisasi merupakan nilai moral yang juga harus tetap dipelihara sehingga komitmen normatif terhadap partai juga akan tetap terjaga.

Peneliti lalu menyarankan beberapa hal:

1. Bagi para pelaksana eksekutif partai di lingkungan kerja organisasi PDI Perjuangan, dengan ditemukannya bukti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kohesivitas kelompok dalam partai terhadap komitmen organisasi: komitmen afeksi, komitmen menerus dan komitmen normatif maka perlu dipertimbangkan untuk tetap memelihara kekompakan sesama anggota partai (kohesivitas).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa citra PDI Perjuangan sebagai

partai rakyat atau *wong cilik* diperkuat dengan ditemukannya kohesivitas partai yang cukup tinggi. Praktek kepemimpinan transformasional dan transaksional perlu dipertimbangkan untuk diterapkan dalam tugas keseharian partai mengingat keduanya berhubungan positif dengan komitmen anggota kader terhadap partai politik.

2. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk memasukkan variabel lain di luar variabel yang ada pada penelitian ini sehingga akan lebih jelas perbedaan anteseden pada komitmen afeksi, menerus dan normatif.

Daftar Pustaka

- Anita. 2002. Kader PDIP mendirikan PDI Perjuangan Rakyat. Koran Harian *BERNAS*. Edisi Senin 26 Agustus 2002. No. 279. Halaman 1.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. 1990. *The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development*. Greenwich: JAI Press.
- Daft, R.L. 1999. *Leadership: Theory and Practice*. Texas: The Dryden Press, Harcourt Brace & Company.
- Dion, K. 1973. Cohesiveness as A Determinant of In-Group Out-Group Bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, (1), 163-171.

- DuBrin, A.J., Ireland, R.D., and Williams, J.C. 1996. *Management and Organization*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Forsyth, D.R. 1983. *An Introduction to Group Dynamics*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Greenberg, J. and Baron, R.A., J.1997. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hornby, A.S. 1987. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford: Oxford University Press.
- Ismail, M. 26 Agustus 2002. *Partai Tandingan Menjadi Ancaman Bagi PDIP*. Download 30 Agustus. 07:48 pm. @tempointeraktif.com
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. 2000. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Boston: Allyn & Bacon.
- Keashly, L. 1997. Conflict and Conflict Management dalam Sadava S.W. dan McCreary, D.R. *Applied Social Psychology*. New Jersey, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Kuhnert, K.W. and Lewis, P. 1987. Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis. *Academy of Management Review*, 12, (4), 648-657.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, (1), 1-18.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1, (1), 61-68.
- Purwanto, B., 2000. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dengan Komitmen Organisasi. *Tesis*. (tidak diterbitkan).
- Sears, D.O., Freedman, J.L., dan Peplau, L.A. 1999. *Psikologi Sosial*. (Alih Bahasa: Adryanto, M.dan Soekrisno, S.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Shaw. M.E. 1981. *Group Dynamics. The Psychology of Small Group Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Steers, R.M., Porter, L.W., dan Bigley, G.A. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.