

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengacu pada berbagai teori, konsep, paradigma untuk membantu merancang penelitian dengan mencari referensi pada penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu sebagai sebuah referensi yang menyajikan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Dalam hal ini, diperlukan untuk menentukan penelitian terdahulu untuk mengetahui ataupun memetakan terkait perbedaan penelitian yang bisa dikembangkan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan pemahaman atau mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam organisasi BEM UMN selama tiga tahun terakhir. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian.



Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Item	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian 4	Penelitian 5	Penelitian 6
1.	Judul Artikel Ilmiah	Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi	Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan dalam Mengelola Kekuasaan dan Konflik dalam Organisasi	Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan Situasional di Lingkungan Organisasi Era 4.0	Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif	Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi	<i>The Influence of Situational Leadership and Organizational Culture Moderated by Compensation on Employee Performance</i>
2.	Nama Lengkap Peneliti, Tahun Terbit, dan Penerbit	Ira Fatmawati, 2022, Jurnal REVORMA, Vol. 2, No. 2, April 2022	Nurul Fadila, Khairunnisa, Tandila Bahar, dkk., 2024, Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif (JPBI), Vol.1, No. 3, Juli 2024	Ihsan Fauzi Ramadhan, Novita Badra Fitriani, Hudan Gulaman Zakia, Sheni Pratiwi Hermawati, Taufik Hidayat Sahwaludin, <i>Inoovative: Journal of Social Science Research</i> , Vol. 4, No. 5, 2024.	Waedoloh, Purwanta, dan Ediyono, 2022, Universitas Sebelas Maret, dalam Jurnal <i>Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series</i>	Sri Wulan Dari, Vebri Pradinata, dkk., 2023, Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 12, No. 4, November 2023	Moh Afandy, Margono Setiawan, Raditha Dwi V. H., 2022, <i>Interdisciplinary Social Studies</i> , Vol. 1, No. 9, Juni 2022

3.	Fokus Penelitian	Berfokus pada hubungan antara komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan perilaku kerja dalam sebuah organisasi.	Menjelaskan bagaimana berbagai gaya kepemimpinan, terutama transformasional dan transaksional, memengaruhi dinamika kekuasaan dan penyelesaian konflik dalam lingkungan organisasi di tingkat universitas.	Berfokus pada analisis mengenai efektivitas gaya kepemimpinan situasional dalam menghadapi tantangan era 4.0.	Berfokus pada karakteristik dan gaya kepemimpinan yang efektif mempengaruhi perilaku anggota untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.	Menjelaskan mengenai dinamika kepemimpinan pada organisasi menggunakan eksplorasi konsep dasar, tipologi, gaya, serta peran kepemimpinan dalam mendukung keberlanjutan suatu organisasi.	Mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perusahaan menggunakan kompensasi sebagai variabel merasi di PT Midi Utama Indonesia Tbk (cabang palu)
4.	Teori	- Komunikasi organisasi	- Teori kepemimpinan transformasional dan transaksional - Teori kekuasaan dan politik organisasi - Teori kepemimpinan situasional - Teori kepemimpinan servant	- Teori kepemimpinan situasional - Teori kepemimpinan transformasional - Konsep kepemimpinan era digital - Konsep kepemimpinan milenial	- Teori pemimpin dan kepemimpinan	- Teori kepemimpinan sifat - Teori kepemimpinan perilaku - Teori kepemimpinan situasional - Kepemimpinan transformasional dan transaksional	- Teori kepemimpinan situasional - Teori budaya organisasi - Teori harapan - Resource-based view
5.	Hasil Penelitian	Hasil penelitian tersebut yaitu mengenai penjelasan terkait komunikasi efektif yang dijalankan dari berbagai arah, pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam memnangun visi, motivasi, dan meredakan konflik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional efektif untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan adaptabilitas sebuah organisasi di era moren.	Hasil penelitian tersebut yaitu kepemimpinan yang diterapkan dengan efektif akan melibatkan karakteristik utama dalam seorang pemimpin.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada keberlanjutan sebuah organisasi.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan belum optimal untuk diterapkan karena tidak signifikan

		dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pada anggotanya.	dengan menerapkan komunikasi terbuka.				perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan.
--	--	---	---------------------------------------	--	--	--	---

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ira Fatmawati dengan judul “Komunikasi Organisasi dalam Hubungannya dengan Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Organisasi” yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara komunikasi organisasi, kepemimpinan dan perilaku kerja yang bertujuan untuk bisa mengetahui komunikasi yang efektif di sebuah organisasi dapat mempengaruhi kepemimpinan dan membentuk perilaku kerja yang positif. Dalam penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif yang mengeksplorasi hubungan antar variabel dan mengidentifikasi pola komunikasi yang dinilai efektif. Pada penelitian tersebut memperoleh bahwa komunikasi akan dijalankan dari berbagai arah yang meliputi *top-down*, *bottom-up*, dan horizontal. Sehingga para pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan memotivasi para anggotanya dan meningkatkan kinerja anggota tersebut (Fatmawati, 2022). Dengan begitu, penelitian terdahulu ini dipilih untuk mendukung relevansi komunikasi dalam meningkatkan efektivitas pada kepemimpinan dan perilaku kerja organisasi yang sejalan dengan fokus penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam organisasi BEM UMN.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Nurul Fadila, Khairunnisa, Tanzila Bahar, dkk., dalam Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif dengan judul “Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan dalam Mengelola Kekuasaan dan Konflik dalam Organisasi” yang membahas tipe-tipe gaya kepemimpinan terutama transaksional dan transformasional yang memengaruhi dinamika kekuasaan dan penyelesaian konflik dalam lingkungan organisasi mahasiswa di tingkat universitas. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam kepada 25 responden (dosen, staff, dan mahasiswa). Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa dua gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional jika dikombinasikan dapat membuat pendekatan manajemen konflik pada sebuah organisasi menjadi seimbang. Kepemimpinan transaksional yang berperan untuk mengelola operasional dan konflik berdasarkan struktur dan aturan yang jelas dan kepemimpinan transformasional yang membuat hubungan internal organisasi menjadi lebih kuat dengan upaya memotivasi anggota,

membangun visi yang sama, dan meredakan konflik melalui komunikasi terbuka. Penelitian ini mendukung relevansi penelitian “Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi BEM UMN Tahun 2022 – 2024)” yang membahas mengenai gaya kepemimpinan pada lingkup organisasi, namun pada gaya kepemimpinan yang akan diteliti mengenai gaya kepemimpinan situasional (Nurul, 2024).

Penelitian terdahulu oleh Ihsan Fauzi Ramadhan, Novita Badra Fitriani, Hudan Gulaman Zakian, dkk., pada Jurnal *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research* dengan judul “Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan Situasional di Lingkungan Organisasi Era 4.0” yang membahas mengenai analisis efektivitas gaya kepemimpinan situasional yang dijalankan pada masa modern dan bagaimana kepemimpinan tersebut beradaptasi terkait tantangan di era 4.0 mengenai dinamika yang terjadi, teknologi yang kian maju, dan perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi. Pada penelitian kualitatif ini menggunakan metode studi literatur, wawancara mendalam, analisis tematik dari data yang diperoleh dari pemimpin di berbagai industri. Teori yang digunakan untuk pembahasan pada jurnal ini yaitu teori kepemimpinan situasional dan teori kepemimpinan transformasional. Hasil yang diperoleh oleh penelitian ini yaitu membahas gaya kepemimpinan pada lingkup organisasi dengan mengamati pentingnya peran pemimpin yang adaptif pada dinamika yang terjadi dalam organisasi dengan konteks sektor industri dan bisnis di era 4.0. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan efektif untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan adaptabilitas dalam sebuah organisasi modern di era 4.0 (Ramadhan, 2024). Penelitian terdahulu ini diharapkan mampu membantu penelitian untuk memberikan pemahaman tentang efektivitas pendekatan kepemimpinan yang efektif pada organisasi di lingkup kemahasiswaan pada tingkat universitas.

Penelitian terdahulu oleh Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, dan Suryo Ediyono pada Jurnal *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series* yang diterbitkan oleh Universitas Sebelas Maret dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif” yang berfokus

pada sebuah karakteristik mengenai gaya kepemimpinan anggota untuk sama-sama mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan untuk menjelaskan terkait hubungan antara karakteristik seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dan seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai kekuasaannya untuk bisa mempengaruhi bawahannya melalui gaya kepemimpinan yang sudah ditetapkan dengan menggunakan pendekatan studi literatur sehingga penelitian yang dijalankan mengumpulkan data melalui buku, jurnal, dan berbagai ilmu kepustakaan untuk bisa mengidentifikasi karakteristik seorang pemimpin yang ideal (Waedoloh, 2022). Pada penelitian ini tentunya relevan dengan penelitian yang akan dijalankan mengenai “Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi BEM UMN Tahun 2022 – 2024” yang sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku anggota organisasi. Namun, penelitian terdahulu yang dilakukan berfokus pada karakteristik ideal pemimpin secara umum untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif sedangkan penelitian yang akan dijalankan difokuskan pada konteks organisasi mahasiswa dan dampaknya terhadap kinerja anggota BEM UMN.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sri Wulan Dari, Vebri Pradinata Putra, Salfen Hasri, dan Sohiron, pada jurnal Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 12, No. 4, dengan judul “Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi”. Penelitian ini membahas mengenai dinamika kepemimpinan dalam organisasi dalam eksplorasi konsep dasar, tipologi, gaya, dan peran penting kepemimpinan untuk mendukung keberlanjutan sebuah organisasi. Pada penelitian kualitatif ini menggunakan teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, teori kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan pendekatan analisis literatur. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berdampak cukup signifikan terkait keberlanjutan organisasi yang menunjukkan kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan konteks yang terjadi merupakan pemimpin yang efektif (Wulan, 2023). Dalam hal ini sangat penting seorang pemimpin untuk memiliki pemahaman konteks yang kuat, memiliki kemampuan fleksibilitas strategi, dan

memiliki visi yang jelas untuk menjalankan kepemimpinan berkelanjutan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dijalankan dengan memberikan acuan dengan pembahasan yang sama mengenai kepemimpinan dalam sebuah organisasi terkait keberlanjutan sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Moh Afandy, Margono Setiawan, Raditha Dwi Vata H., pada jurnal *Interdisciplinary Social Studies* dengan judul *“The Influence of Situational Leadership and Organizational Culture Moderated by Compensation on Employee Performance”*. Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan penggunaan kompensasi sebagai alat moderasi di PT Midi Utama Indonesia cabang Palu. Dengan menggunakan teori kepemimpinan situasional, teori budaya organisasi, teori harapan, dan *resource-based view* pada penelitian kuantitatif, penelitian ini menghasilkan penjelasan mengenai kepemimpinan situasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh kuat pada kompensasi walaupun tidak mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan (Afandy, 2022). Penelitian ini relevan dengan penelitian yang akan dilakukan karena membahas gaya kepemimpinan situasional terhadap dinamika organisasi dengan melihat peran faktor internal organisasi dan adaptasi kepemimpinan terhadap kondisi organisasi namun pada penelitian yang akan dilakukan akan terfokus pada organisasi mahasiswa di tingkat universitas dan membahas secara khusus dinamika kepemimpinan dalam struktur kepengurusan organisasi kemahasiswaan.

Berdasarkan enam penelitian terdahulu yang sudah dikaji, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat faktor-faktor seperti komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, yang memiliki peranan penting di dalam sebuah organisasi. Pada penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dijalankan efektif dari sisi seorang pemimpin dan anggota dengan diimbangi gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pada sebuah organisasi. Meskipun setiap penelitian memiliki tujuan

dan fokus yang berbeda, tetapi setiap penelitian tersebut memberikan sudut pandang dan dasar teoritis yang dapat memperkaya pemahaman terkait penelitian “Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi BEM UMN Tahun 2022 – 2024”. Dengan begitu akan membuka peluang bagi peneliti untuk bisa mengeksplorasi lebih terkait gaya kepemimpinan disebuah organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan akademis dalam memahami peran pemimpin mahasiswa dalam membentuk organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

2.2 Landasan Konsep

Landasan konsep dalam penelitian ini memberikan sebuah pemahaman tentang gaya kepemimpinan serta bagaimana kepemimpinan yang terjadi dalam konteks organisasi mahasiswa. Konsep-konsep ini membantu merumuskan variabel penelitian, mendefinisikan terminologi, dan memahami dinamika organisasi yang terjadi pada BEM UMN.

Berikut penjelasan konsep-konsep utama yang relevan dengan judul penelitian "Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi BEM UMN Tahun 2022 – 2024".

2.2.1 Komunikasi Organisasi

Berdasarkan buku komunikasi organisasi yang tulis oleh R. Wayne Pace, Organisasi terdiri dari orang-orang yang terlibat dalam sebuah tindakan-tindakan, interaksi, dan transaksi. Organisasi terbentuk dari hasil kontak-kontak orang-orang antara satu dengan yang lainnya terjadi dan selalu berubah (Pace, Wayne & Faules, 2015). Sehingga organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah kelompok terstruktur yang berisikan para individu yang bersama-sama bekerja untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan dengan memiliki sebuah sistem dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2012), Organisasi merupakan sebuah kelompok yang dengan sengaja bersama-sama menyusun sebuah tugas yang sudah ditetapkan agar tercapainya sebuah tujuan (Robbins & Coulter, 2012).

Berikut ini merupakan ciri-ciri utama Organisasi menurut Robbins dan Coulter:

- Sebuah organisasi harus memiliki sebuah visi dan misi yang jelas agar setiap anggota yang ada memiliki arah kerja yang jelas terkait hal yang harus di tuju.
- Organisasi yang baik perlu memiliki pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab agar para anggota dapat terorganisir dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah disepakati.
- Para anggota dalam organisasi saling berinteraksi dan berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Dalam Organisasi BEM UMN sudah memiliki struktur organisasi yang terdiri dari divisi badan pengurus harian yang berisikan ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara, dan anggota BEM UMN beserta jabatan lainnya dengan masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi mereka.

Dalam konteks Organisasi, BEM UMN merupakan sebuah kelompok yang memiliki terstruktur dengan karakteristik, fungsi, dan dinamika yang mendukung tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dinamika dalam sebuah organisasi, baik dalam interaksi antaranggota, pembagian tanggung jawab, maupun adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pemahaman tentang landasan konsep organisasi menjadi dasar penting dalam menganalisis gaya kepemimpinan dalam penelitian yang dilakukan.

Dalam buku komunikasi organisasi, Pool (1973) berpendapat bahwa sebuah sistem komunikasi organisasi keadaan ketika orang-orang dalam jabatan-jabatan berhubungan. Dengan kata lain, unit yang mendasari komunikasi organisasi yaitu orang dalam sebuah jabatan. Bakke (1950) dan Argys (1957) menyatakan *“orang tersebut disosialisasikan oleh jabatan tersebut, menciptakan suatu lingkaran yang lebih sesuai dengan keadaan*

jabatan; pada saat yang sama, jabatan tersebut dipersonalisasi, menghasilkan suatu figure atau gambar yang sesuai dengan keadaan orang tersebut” (Pace, Wayne & Faules, 2015).

Secara definisi berdasarkan fungsi, komunikasi organisasi merupakan sebuah pertunjukan dan penafsiran pesan yang terjadi antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian sebuah organisasi. Organisasi terdiri dari para unit komunikasi dalam sebuah hubungan-hubungan hierarki yang dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi yaitu proses dalam menciptakan makna dari interaksi yang terjadi sehingga akan menyebabkan perubahan dari hasil memelihara, menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi tersebut. Konteks komunikasi yang dimaksud tidak hanya sekadar alat tetapi cara berpikir (Pace, Wayne & Faules, 2015).

Berdasarkan pendapat Stephen P. Robbins dalam buku *Organizational Behavior*, komunikasi organisasi merupakan sebuah proses informasi yang dikirim ditransmisikan oleh individu atau sebuah kelompok dalam organisasi. Hal ini merupakan yang akan mempengaruhi sebuah efektivitas di dalam sebuah organisasi seperti menyampaikan arahan, menyamakan tujuan, maupun dalam mengambil sebuah keputusan dan resolusi terjadinya konflik (Robbins & Judge, 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari bagaimana sebuah informasi dan pesan dapat disebarkan, dipahami, dan diproses dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, teori komunikasi organisasi difokuskan pada sebuah proses pertukaran informasi (bagaimana pesan diterima oleh individu/ kelompok dalam organisasi) dan komunikasi yang terjadi memengaruhi dinamika, struktur, dan kinerja yang terjadi pada organisasi.

Dalam buku *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Badu & Djafri, 2017) menjelaskan komunikasi yang terjadi dalam organisasi menjadi beberapa pola yaitu:

a. Komunikasi ke bawah, merupakan komunikasi yang dijalankan dari seorang atasan yang ditujukan kepada bawahan. Komunikasi yang dilakukan merujuk pada kebijaksanaan pimpinan, pemberian instruksi, dan pemberian memo terkait surat resmi.

b. Komunikasi ke atas, merupakan komunikasi yang terjadi dari seorang bawahan yang ditujukan kepada atasan dalam organisasi. Hal ini mencakup pada komunikasi seperti pertemuan kelompok.

c. Komunikasi horizontal, merupakan komunikasi yang dijalankan melalui berbagai fungsi yang ada dalam sebuah organisasi. Hal ini bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi yang ada dalam organisasi.

d. Komunikasi diagonal, merupakan komunikasi yang dilakukan secara melintasi fungsi dan tingkatan dalam sebuah organisasi, dan penting dalam situasi dimana saat anggota tidak dapat melakukan komunikasi melalui saluran ke atas, ke bawah ataupun horizontal.

Landasan teori komunikasi organisasi memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana organisasi beroperasi secara efektif melalui proses komunikasi. Komunikasi yang baik meningkatkan koordinasi, kerja sama, produktivitas, dan hubungan interpersonal di dalam organisasi. Sebaliknya, kegagalan dalam komunikasi dapat menyebabkan mispersepsi, konflik, dan penurunan kinerja. Teori-teori ini memberikan dasar bagi peneliti dan praktisi dalam merancang strategi komunikasi yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

2.2.2 Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan organisasi. Pemimpin dan organisasi dua elemen yang tak terpisahkan. Untuk melihat berhasil tidaknya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi akan ditentukan oleh kemampuan seseorang yang memimpin. Penting seorang

pemimpin memiliki keahlian dalam memimpin untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan di sebuah organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) berarti “ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, dan sejarah kepemimpinan (Badu & Djafri, 2017).

Tujuan adanya kepemimpinan yaitu membantu orang untuk mempertahankan, meningkatkan, dan menegakkan motivasi mereka dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam kepemimpinan tentunya diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin ialah orang yang membantu orang lain dalam memperoleh hasil-hasil yang diinginkan tercapai. Seorang pemimpin akan bertindak dengan cara-cara yang dilakukannya untuk melancarkan produktivitas dengan moral yang tinggi, respons dengan energik, memiliki kualitas kecakapan kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi, orientasi efisiensi dan efektif, sedikit kelemahan yang dimiliki, kehadiran dan kesinambungan dalam sebuah organisasi (Pace, Wayne & Faules, 2015).

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berinteraksi dengan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang diambil pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi anggotanya (Pace, Wayne & Faules, 2015). Berbagai gaya kepemimpinan telah diidentifikasi dalam literatur, masing-masing dengan pendekatan yang berbeda dalam mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikut.

Menurut Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behavior*, gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa tipe berdasarkan fokus dan pendekatan pemimpin (Robbins & Judge, 2018), di antaranya:

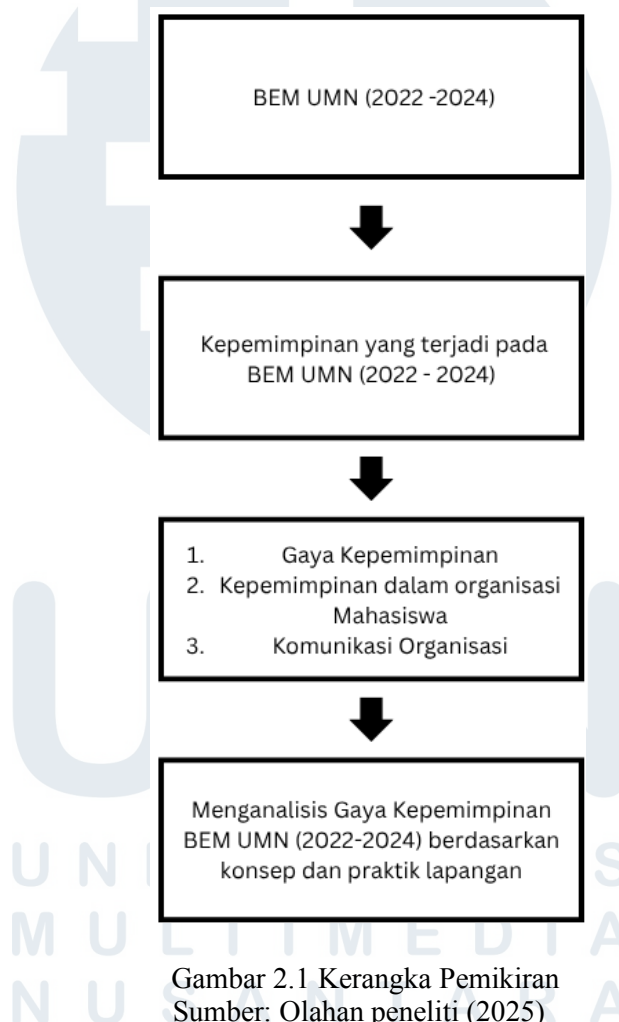
- Kepemimpinan Otokratis: Pemimpin membuat keputusan secara mandiri dan cenderung mengontrol penuh organisasi.
- Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan berfokus pada partisipasi kolektif.
- Kepemimpinan *Laissez-Faire*: Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk membuat keputusan sendiri tanpa banyak intervensi.

Dalam konteks penelitian ini, pemahaman tentang gaya kepemimpinan akan digunakan untuk menganalisis bagaimana pemimpin di BEM UMN menjalankan perannya berdasarkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan mengetahui perubahan apa yang terjadi selama tiga tahun terakhir dengan kepemimpinan yang berbeda.



2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan struktur konseptual yang menghubungkan teori dan konsep dengan masalah penelitian, menggambarkan bagaimana elemen-elemen tersebut saling terkait untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan untuk merancang penelitian. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran pada penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi BEM UMN Tahun 2022 – 2024”.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan peneliti (2025)