

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan organisasional merupakan salah satu kegiatan kemahasiswaan yang bagi sebagian besar mahasiswa telah menjadi rutinitas yang dilakukan disamping dari kegiatan perkuliahan itu sendiri. Keberadaan Lembaga kemahasiswaan merupakan wadah bagi mahasiswa untuk menyalurkan bakat serta sebagai media pembelajaran dini bagi mahasiswa dalam berorganisasi. Lembaga Kemahasiswaan telah Berkembangan menjadi berbagai macam bentuk dan karakteristik Lembaga Kemahasiswaan yang berada pada satu atap perguruan tinggi yang sama. dimulai dari Himpunan Mahasiswa Jurusan pada satu fakultas hingga Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas yang memiliki skala terbesar dalam suatu perguruan tinggi.

Dalam menjalankan semua pekerjaan dalam sebuah organisasi kemahasiswaan, baik itu lembaga yang memiliki skala kecil seperti HMJ maupun yang memiliki skala besar seperti BEM dan DPM, semuanya memerlukan kordinasi dan komunikasi yang terjalin pada tiap-tiap individu didalamnya, baik itu kordinasi yang bersifat horizontal maupun vertikal. Kordinasi sangat penting untuk dilakukan karena hal ini merupakan cara bagi tiap individu untuk dapat menyampaikan informasi dan mengarahkan kemana arah

organisasi tersebut akan dijalankan, terutama yang terjadi antar pimpinan dan bawahan.

Pimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan dan mengarahkan kemanakah arah organisasi akan bergerak, oleh sebab itu maka pemimpin perlu dan sangat penting untuk melakukan koordinasi serta komunikasi dan membangun hubungan kepada setiap anggota.

Dalam berjalannya komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada anggota tentu saja tidak serta merta berjalan tanpa ada hambatan, hambatan ini yang menciptakan perbedaan jalinan hubungan antara pemimpin dengan anggota satu dengan lainnya. Hubungan atau persepsi yang terbentuk antara pemimpin dan sebagian anggota dapat terlihat dari tingkat kepercayaan antara keduanya serta ketertarikan dan rasa hormat yang diberikan oleh anggota kepada pemimpin . penciptaan hubungan atau persepsi ini yang disebut dengan *Leader Member Exchange* (LMX).

Perbedaan hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan setiap anggota akan memiliki pengaruh dalam kinerja masing-masing anggota, anggota yang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pemimpin akan tahu kemana dan arah apa yang diberikan oleh pemimpin, jelasnya tugas dan tanggung jawab, serta pemahaman akan tugas yang diberikan akan memberikan dampak kepada kinerja anggota tersebut, pekerjaan yang diselesaikan tepat dan cepat, serta hubungan dan rasa hormat kepada pimpinan akan semakin kuat.

Namun tidak semua hubungan yang dibangun oleh pemimpin akan menjadi hubungan yang kuat, pada anggota yang memiliki hubungan yang tidak terlalu kuat akan menjadi sebuah keterkendalaan tersendiri, lemahnya hubungan antara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan adanya ketersimpang siuran arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, serta rasa kurang percaya terhadap pimpinan. Dengan lemahnya hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan anggota akan menciptakan kebingungan akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggota, anggota akan merasa pekerjaan yang diberikan tidak jelas dan tidak mengetahui kemana arah tujuan yang diberikan oleh pemimpin.

Adanya ketidakjelasan serta ketersimpangsiuran arahan yang diberikan pemimpin akan menjadi salah satu pendorong adanya rasa stres yang dirasakan oleh anggota, perasaan stres ini muncul sebab adanya rasa bingung akan tanggung jawab yang diberikan, ketidakjelasan arahan serta rasa kurang percaya akan apa yang diarahkan oleh pemimpin menciptakan suatu permasalahan bagi anggota, disisi lain pekerjaan yang telah diberikan memiliki waktu penyelesaian yang setiap saat akan semakin menuntut anggota untuk menyelesaikannya, hal ini lah yang menjadi pemicu meningkatnya perasaan stress yang dirasakan oleh anggota.

Namun lain hal yang terjadi pada hubungan antara pemimpin dan anggota yang terjalin baik, hubungan yang penuh dengan kepercayaan dan dekat, akan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan tingkat kepehaman anggota terhadap tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Angraeni (2013), *Leader Member Exchange* dapat didefinisikan sebagai “*The creation by leader of in-group and out-group; subordinate with in group status will have higher performance ratings, less turn-over, and greater job satisfaction.* Dalam hal ini Robbins menyimpulkan bahwa dengan adanya LMX maka akan meningkatkan kinerja anggota yang tinggi tanpa adanya turn over dan kepuasan yang lebih baik.

Fenomena yang terjadi ini meyakini peneliti bahwa *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh yang Negatif terhadap tingkat stress Anggota, adapun alasan yang mendorong peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini ialah sebab dari kacamata peneliti yang pernah bergabung menjadi anggota salah satu Lembaga kemahasiswaan, fenomena yang dipaparkan dalam penelitian ini peneliti rasa terjadi, dimana adanya perasaan kurang percaya terhadap pimpinan, dan perasaan bingung akan tanggung jawab yang diberikan menyebabkan tingkatan stress pada anggota.

Alasan lain yang mendorong peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini ialah adanya keterbatasan penelitian terdahulu yang dimana penelitian terdahulu banyak yang berfokus pada organisasi profit, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tertarik untuk melakukan penelitian pada organisasi non-profit yang berada pada lingkungan mahasiswa. Disamping itu peneliti juga belum menemukan adanya penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan antara *Leader Member Exchange* terhadap stress.

Masalah lain yang muncul dan ditangkap oleh mata peneliti adalah munculnya peran konflik yang terjadi pada sebagian besar anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Karena pada dasarnya setiap anggota dalam organisasi adalah mahasiswa maka akan muncul konflik peran yang terjadi pada setiap anggota, tekanan dan pekerjaan dari organisasi yang terus menerus mendorong anggota untuk memberikan perhatian penuh pada tugas yang diberikan namun disisi lain kegiatan akademik yang bersifat wajib juga menuntut setiap individu untuk memberikan perhatian yang penuh juga, dan berbagai kegiatan lain yang membuat individu memiliki peran yang lebih dari 1 peran.

Peran yang saling menuntut terhadap individu ini akan meningkatkan tingkatan stres pada individu, maka dengan semakin banyaknya peran yang dimainkan oleh individu akan semakin meningkatkan perasaan stres pada individu, sehingga peneliti mengasumsikan bahwa ada pengaruh positif yang terjadi antara konflik peran terhadap stres yang dialami. Dengan semakin tingginya stres yang dialami maka peneliti mengasumsikan kembali bahwa ada pengaruh negatif yang diberikan oleh stres yang disebabkan oleh konflik peran mahasiswa terhadap kinerja berorganisasi.

Leader Member Exchange dan konflik peran akan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam berorganisasi secara langsung, namun kedua hal ini juga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja berorganisasi individu melalui tingkatan stres, stres merupakan wujud dari adanya tekanan yang dialami oleh individu, bagi seorang mahasiswa stres dapat berasal dari lingkungan sekitar

yang mereka alami setiap harinya, tak luput juga terjadi pada lingkungan organisasi lembaga kemahasiswaan.

Stres yang dialami oleh setiap anggota dalam lembaga kemahasiswaan dapat dibagi menjadi dua yaitu stres yang diakibatkan oleh tekanan dari organisasi itu sendiri dan stress yang dialami karena adanya tekanan dari luar organisasi. tekanan yang dialami dalam organisasi meliputi tekanan akan *deadline*, konflik antar anggota, perselisihan pendapat, Dsb. Adapapun tekanan yang berasal dari luar organisasi meliputi tugas kuliah, keadaan keuangan individu, masalah pribadi, dsb, tingkatan stres ini juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja individu dalam berorganisasi, semakin tinggi tingkat stres yang dialami akan berpengaruh positif terhadap kinerja individu tersebut dalam organisasi, namun pada kenyataannya tidak semua tingkatan stres menyebabkan turunnya kinerja anggota, ada beberapa tingkatan stres yang dimana dapat meningkatkan kemampuan dari anggota sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan pada tiap akhir pekerjaan anggota tersebut, dengan adanya Gap antara hasil penelitian dengan teori yang ada inilah yang menarik perhatian peneliti untuk meneliti lebih dalam sebagai wujud pembuktian dari teori maupun penelitian yang ada, dan membuktikan bahwa ada hubungan antara Leader Member Exchange dan Konflik peran terhadap stress dan kinerja, baik langsung maupun secara tidak langsung.

Selain itu peneliti juga menemukan beberapa *Gap Research* yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang meliputi:

Tabel 1. 1

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Riset
Stres Terhadap Kinerja		
Siti Nurhaendar (2007)	Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja	Ketersimpangsiuran Hasil penelitian tentang Stres terhadap Kinerja
Larry W. Hunter & Sherry M. B. Thatcher (2007)		
Tamauka Marsello Giovanni, Cristoffel Kojo, dan Viktor P.K. Lengkong (2015)	Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja	
Ida Ayu Widyaningrum, Yonatan		
Peneliti		
Hasil Penelitian		
Gap Riset		
Pongtulan, dan Irsan Tricahyadinata (2013)	Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja	Ketersimpangsiuran Hasil penelitian tentang Stres terhadap Kinerja
Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahruddin, dan Abd. Mansyur Mus (2018)		
Eko Yuliawan (2012)		
Konflik Peran Terhadap Kinerja		
Rr Tjahjaning Poerwati & Rachmawati Meita Oktaviani (2017)	Konflik Peran tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja	Ketersimpang siuran hasil penelitian tetnang Konflik peran terhadap Kinerja
Tamauka Marsello Giovanni, Cristoffel Kojo, dan Viktor P.K. Lengkong (2015)	Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja	
Rifki Patria (2016)		
Ida Ayu Widyaningrum, Yonatan Pongtulan, dan Irsan Tricahyadinata (2013)		
Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahruddin, dan Abd. Mansyur Mus (2018)		
Eko Yuliawan (2012)		
Muallifah dan Astuty (2016)		

A. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat di rumuskan permasalahan yang ada , yaitu:

- a. Apakah LMX berpengaruh terhadap kinerja Individu dalam Berorganisasi?
- b. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap kinerja Individu dalam Berorganisasi?
- c. Apakah LMX berpengaruh terhadap Stres individu dalam Organisasi?
- d. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Stres individu dalam Organisasi?
- e. Apakah tingkat Stres Individu berpengaruh terhadap kinerja Individu dalam Berorganisasi?
- f. Apakah LMX berpengaruh terhadap Kinerja Berorganisasi dengan Stres Sebagai mediasi?
- g. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap kinerja berorganisasi dengan Stres sebagai mediasi?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun peneliti melakukan Penelitian ini berdasarkan tujuan yang ingin dicapai ,Yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh LMX, terhadap Tingkat Stres individu anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.

- b. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran dan terhadap Tingkat Stres individu anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.
- c. Untuk menganalisis pengaruh LMX terhadap kinerja berorganisasi anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja berorganisasi anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.
- e. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat Stres individu Terhadap prestasi berorganisasi anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.
- f. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung LMX terhadap kinerja berorganisasi anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.
- g. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung Konflik Peran terhadap kinerja berorganisasi anggota Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.

2. Manfaat Penelitian

- 1. Bagi Lembaga Kemahasiswaan
 - a) Sebagai Referensi bagi organisasi untuk meningkatkan dan memperbaiki prestasi dan kinerja anggota Organisasi lembaga Kemahasiswaan
 - b) Sebagai Sarana Informasi atas Kekurangan yang didapati dalam peneliti guna menindaklanjuti kekurangan tersebut
 - c) Sebagai informasi atas pengaruh LMX dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stress anggota dan kinerja berorganisasi

anggota sehingga dapat diketahui bagian mana saja yang harus diperbaiki untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

- a) Sebagai sarana penerapan Ilmu yang di dapatkan didalam perkuliahan dan wujud penerapan ilmu pada dunia nyata sehingga ilmu yang didapatkan mampu untuk peneliti terapkan ketika terjun langsung pada dunia nyata.
- b) Sebagai syarat pemenuhan tugas penelitian yang diberikan dalam bangku perkuliahan.
- c) Sebagai media pembelajaran dan informasi bagi peneliti akan subjek dan variable yang diteliti
- d) Untuk membuka wawasan peneliti terhadap kasus-kasus yang terjadi pada Lingkungan sekitar dan masalah-masalah terbaru yang terjadi pada dunia yang sebenarnya.

3. Bagi Universitas

- a) Sebagai refrensi peneliti lain dalam mencari Informasi dan Sumber untuk menjadi dasar dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Leader Member Exchange*, Konflik Peran, Stres dan Kinerja Berorganisasi Mahasiswa.
- b) Sebagai sumber saran dan masukan terhadap universitas akan masalah-masalah yang terjadi pada lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY, sehingga dapat menidak Lanjuti Permasalahan yang

ada sebagai wujud pecegahan dan peningkatan kualitas organisasi
Lembaga Kemahasiswaan FEB-UMY.