

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran)

¹Nendah, ¹Nurdiana Mulyatini, ¹Iyus Yustini
¹Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

nendahnurhidayah555@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: Bagaimana *servant leadership* pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran; Bagaimana komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran; Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). *Servant leadership* pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran; 2). Komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran; 3). Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran; Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran dengan besarnya pengaruh 57,76% dan sisanya 42,24% dipengaruhi faktor lain. Diharapkan DISPARBUD Kabupaten Pangandaran mempertahankan dan memperhatikan *servant leadership* sehingga akan meningkatkan komitmen organisasinya.

Kata kunci: *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, baik pada organisasi publik maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang dapat dikembangkan terus menerus, karena menjadi penggerak segala aktivitas yang ada dalam organisasi. Kegiatan operasional suatu organisasi atau instansi tidak berjalan baik tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia, meskipun sarana-prasarana operasional yang dimiliki sangat canggih. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak dilihat secara individu saja, tetapi juga secara kelompok. Sikap dan perilaku individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam suatu unit organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang sosial, budaya, ekonomi, dan motivasi berbeda yang mengimplikasikan pada perilaku individual dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Setiap unit kerja dalam organisasi yang akan

mengembangkan kemampuan para karyawannya harus mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda agar selaras dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Peran seorang pemimpin menjadi hal penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan baik organisasi swasta maupun organisasi publik. Peran pemimpin berkaitan erat dalam menunjang tingkat kinerja, motivasi karyawan, serta komitmen organisasi pada setiap individu yang berada di dalam organisasi atau instansi tersebut. Gary dalam Dumatubun (2018:2) menjelaskan bahwa ‘Secara keseluruhan kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahan. Kepemimpinan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi secara efektif’. Gaya kepemimpinan menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tidak hanya dapat memimpin organisasi saja namun harus memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bawahan dan kepentingan organisasi. Hamide dan Nikooparvar (2012) mengatakan bahwa “Diantara banyak gaya kepemimpinan yaitu otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lain-lain, yang terbaik mewakili keinginan manusia adalah *servant leadership*”.

Hoveida dalam Dumatubun (2018:3) mengatakan bahwa ‘*Servant leadership* adalah konsep yang dipelajari secara ekstensif di berbagai sektor’. Hal ini berpusat pada nilai inti “peduli” dan “melayani” orang lain dan berfokus pada nilai kepercayaan, penghargaan terhadap orang lain dan memberdayakan bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus menentukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi kepada mereka yang dipimpinnya. Perilaku *servant leadership* dapat dilihat sebagai sumber pengaruh utama untuk membawa perubahan dan pengembangan pada para pengikut. *Servant leadership* peduli terhadap kesejahteraan karyawan serta meningkatkan keterlibatan bawahan dalam pekerjaan, sehingga bawahan cenderung merasa positif dan puas dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin yang sesuai keinginan karyawan seperti mampu membimbing bawahan, memberi contoh positif kepada bawahan, mengutamakan kepentingan bawahan, organisasi akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan pada suatu unit organisasi atau instansi. Greenleaf dan Spears dalam Dumatubun (2018:3) mendefinisikan ‘*Servant leadership* sebagai keinginan

pimpinan untuk membimbing dan memotivasi pengikut serta memberikan pengalaman yang lebih melalui hubungan kualitas yang mapan’.

Menurut Gary dalam Dumatubun (2018:5) bahwa ‘Salah satu nilai utama *servant leadership* adalah kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang, nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi bahawan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional mereka’. Kepribadian setiap individu yang sepenuhnya memberi dukungan atau memihak kepada organisasi merupakan nilai tambah untuk tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (2010) mendefinisikan “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi”. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi diperlukan bagi setiap karyawan dalam organisasi. Khususnya dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Peningkatan komitmen organisasi melalui gaya *servant leadership* dapat dilakukan pada organisasi swasta maupun organisasi publik. Pelayanan publik adalah sebuah panggilan pelayanan yang melayani kepentingan umum semua orang. Tujuan pelayanan publik pada umumnya adalah bagaimana mempersiapkan pelayanan publik tersebut yang dikehendaki atau dibutuhkan publik, dan bagaimana menyatakan dengan tepat kepada publik mengenai pilihannya dan cara mengaksesnya yang direncanakan dan disediakan oleh pemerintah. Pelayanan publik di Indonesia berdasarkan rilis hasil Ombudsman akhir tahun 2017 menunjukkan fakta bahwa sebagian besar instansi pelayanan publik di Indonesia memiliki rapor merah, baik di tingkat nasional maupun daerah. Pada diskusi pertengahan tahun 2019,

Ahmad Alam Saragih, anggota Ombudsman menyampaikan bahwa tingkat kualitas pelayanan publik semakin rendah, mekanisme penerimaan keluhan masyarakat juga belum dibuat secara sistematis (Suara.com). Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Pangandaran dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya berdasarkan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 54 Tahun 2016. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di wilayah kerjanya. Fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ialah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya.

Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dituntut secara optimal agar penyelenggaraan dan pembangunan di bidang pariwisata dan kebudayaan dapat terarah, terencana dan berkesinambungan. Dengan demikian diharapkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dapat menentukan arah pembangunan dengan meningkatkan kinerjanya melalui komitmen dari seluruh pegawai di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan wawancara awal, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai seperti pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran

No	Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Mangkir (%)
1.	September 2019	92,1%	4,3%	3,6%
2.	Oktober 2019	90,7%	5,2%	4,1%
3.	November 2019	88,9%	9,1%	4,3%
4.	Desember 2019	88,3%	7,4%	4,3%

Sumber: DISARBUD Kabupaten Pangandaran

Bekaitan dengan upaya peningkatan kinerja sumberdaya manusia sektor publik, dalam Kep. Menpan 25/KEP/M.PAN/04/2002 diuraikan beberapa keadaan yang terjadi saat ini berkaitan komitmen dari organisasi publik, diantaranya adalah pegawai belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya terlihat dari persentase kehadirannya pada tabel 1.1, masih rendahnya komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi karena belum memahami benar mengenai urgensi dan makna visi dan misi, banyak sorotan masyarakat terhadap profesionalisme aparatur negara, menandakan bahwa masyarakat belum puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara, kedisiplinan dan keteraturan kerja aparatur masih rendah, serta masih terdapat oknum aparatur negara yang tidak memegang teguh amanah dan tidak konsisten dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan wawancara awal, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran menghadapi beberapa permasalahan diantaranya adalah belum optimalnya kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kebutuhan suatu unit kerja, masih adanya penempatan pegawai di masing-masing bidang yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian, toleransi terhadap resiko pekerjaan masih rendah sehingga kondisi ini mengancam sifat inovasi pada para pegawai yang ada, dan *sharing* data dan informasi belum berjalan dengan baik karena pemanfaatan sistem informasi yang tersedia belum optimal.

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor Target	Skor yang Dicapai
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran	9	11	0	0	0	100	89
2.	Pegawai merasa masalah yang ada di sekolah adalah masalahnya sendiri	5	8	5	2	0	100	76
3.	Pegawai akan bahagia dapat	8	8	3	1	0	100	83

	menghabiskan sisa karirnya di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran							
4.	Pegawai mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran	8	12	0	0	0	100	88
5.	Ada hal yang akan terganggu dalam kehidupan pegawai jika memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran	5	11	4	0	0	100	81
6.	Pegawai merasa berat jika meninggalkan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran meskipun sangat ingin	7	10	3	0	0	100	84
7.	Saat ini bekerja di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran merupakan kebutuhan sekaligus keinginan pegawai	9	11	0	0	0	100	89
8.	Pegawai tidak akan meninggalkan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran karena mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi	11	9	0	0	0	100	91
9.	Jika pegawai memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik, pegawai tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan untuk meninggalkan pekerjaan pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	6	8	6	0	0	100	80

	Kabupaten Pangandaran							
10.	Salah satu alasan pegawai untuk tetap bekerja pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran yaitu pegawai merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan	10	7	3	0	0	100	87
Jumlah							1000	848
Rata-rata							100	84,8
SS=Sangat Setuju; S= Setuju; KS=Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju								
Nilai Rata-rata= Skor/Jumlah Responden								

Sumber: Hasil Pra-Survey 2020

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai komitmen organisasi nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran skor 76 sampai 91 dari skor target yaitu 100. Skor yang dicapai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor 76 dan skor yang dicapai tertinggi pada pernyataan nomor 8 dengan skor 91. Berdasarkan data hasil pra-survey mengenai komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran masih belum optimal dilihat dari skor yang dicapai belum memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini terjadi karena tidak ada rasa memiliki pegawai terhadap instansi, pegawai tidak sepenuhnya merasa bangga menjadi bagian dari instansi, sebagian pegawai tidak memiliki rasa tanggungjawab atau kewajiban moral untuk bertahan pada instansi. Ini menunjukkan bahwa gaya *servant leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran belum optimal yaitu pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi dan membimbing pegawainya untuk berkomitmen pada instansi. Berdasarkan uraian pada tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran).**

Landasan Teoritis

Servant Leadership

Bagi kebanyakan pemimpin, kepemimpinan sering diartikan sebagai posisi formal, yang sebagian besar memperoleh fasilitas dan layanan. Meski banyak pemimpin atau pejabat yang saat disumpah mengatakan bahwa organisasi atau instansi tersebut merupakan amanah, namun kenyataannya sangat sedikit yang bisa dikatakan bahwa pemimpin tersebut dengan sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dengan hati dan bersedia untuk menjadi pemimpin yang bukan dilayani melainkan melayani. Menurut Hamide dan Nikooparvar dalam Dumatubun (2018:17) mengatakan bahwa ‘Diantara banyak gaya kepemimpinan (otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lain-lain) gaya kepemimpinan yang baik mewakili cita-cita dalam faktor manusia adalah gaya *servant leadership*’.

Menurut Puwandari (2016:24) bahwa “*Servant leadership* merupakan salah satu model pendekatan leadership dengan memosisikan diri sebagai seorang “hamba” dengan mengutamakan orang lain daripada diri sendiri”. Model *servant leadership* memberikan kesempatan kepada para individu dalam suatu organisasi untuk mampu mengaktualisasikan potensi *core competences* yang dimilikinya. *Servant leader* memosisikan diri sebagai seseorang yang “pelayan” bagi para pekerjanya dalam suatu organisasi bisnis dengan tujuan untuk memberdayakan segala kemampuan dari para pekerja dan tujuan serta cita-cita pekerjaannya. Dengan penerapan model *servant leadership* suatu organisasi akan dapat berjalan lebih sehat, dimana budaya *servant* yang telah tertanam dalam setiap pribadi akan dapat meningkatkan berbagai skill baik itu dalam pekerjaan maupun sifat kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin yang baik sangat diharapkan banyak orang. Ketika seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin maka seluruh orang akan mengharapkan bahwa pemimpin tersebut adalah seorang pemimpin yang baik dan dapat mengayomi akan siapapun yang ada dibawah kepemimpinannya.

Menurut Hoveida dalam Dumatubun (2018:17) mendefinisikan ‘*Servant leadership* adalah konsep abadi yang dipelajari secara ekstensif di berbagai sektor’. Lalu Ningsih dkk dalam Dumatubun (2018:17) mengatakan bahwa ‘*Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut dirinya serta komunitasnya dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani’.

Indikator *Servant Leadership*

Dimensi *servant leadership* menurut Wheeler dalam Kuswanto (2015:516) adalah sebagai berikut:

1. *Altruistic Calling*

Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

2. *Emotional Healing*

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

3. *Wisdom*

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut

4. *Persuasive Mapping*

Menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

5. *Organizational Stewardship*

Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

Dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki

jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Menurut Ferris dan Aranya dalam Jati (2013:88) bahwa: Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi’.

Menurut Buchanan dalam Jati (2013:88) bahwa ‘Komitmen organisasi sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*)’. Menurut Mowday, et al. dalam Jati (2013:88) menjelaskan ‘Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi’. Menurut Porter dkk dalam Dumatubun (2018:27) bahwa ‘Komitmen organisasi sebagai kepercayaan kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai, kemauan untuk menggerakkan usaha yang besar atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk dipertahankan keanggotaan organisasi’. Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Moorhead dan Griffin (2013) mengungkapkan bahwa “Komitmen organisasi seringkali disebut sebagai komitmen kerja, yang mencerminkan identitas dan ikatan seseorang individu pada organisasi”. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, begitupun sebaliknya bahwa seseorang yang tidak atau kurang berkomitmen, kemungkinan akan pergi atau keluar dari organisasi tersebut. Organisasi perlu melakukan hal defenitif untuk meningkatkan komitmen karyawan, seperti memperlakukan karyawan dengan adil, dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, sehingga karyawan akan merasa puas dan berkomitmen.

Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Jati (2013:88) mengidentifikasi komitmen organisasional menjadi tiga unsur, diantaranya adalah:

1. *Affective commitment* merupakan sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi individu tersebut dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah suatu keadaan dimana pegawai merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi mereka. Dengan kata lain individu dengan komitmen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu akan hal itu.
3. *Normative commitment* adalah suatu perasaan dari pegawai tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini menurut Brown dan Gaylor dalam Jati (2013:88) komitmen normatif dikarakterisasikan dengan keyakinan dari pegawai bahwa dia berkewajiban untuk tinggal atau bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Dengan kata lain, pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.

Kesimpulan dari pendapat diatas bahwa komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:2) bahwa “Metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan data kegunaan tertentu”. Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014, hlm. 6) menyatakan “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat

ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 13) Metode kuantitatif adalah :Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sedangkan penelitian *survey* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:14) pengertian penelitian *survey* sebagai berikut :Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut Sugiyono (2017:80) memaparkan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan informasi dari DISPARBUD Kabupaten Pangandaran jumlah pegawainya yaitu 42 orang. Sehingga dari data tersebut dijadikan sebagai jumlah populasi untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80) memaparkan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena jumlah populasi telah diketahui, yaitu jumlah pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran berjumlah 42 orang, maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan metode sampel jenuh atau sensus atau *total sampling*. Alasan penggunaan metode ini karena jumlah populasi kurang dari 100. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel sebagaimana oleh Arikunto (2007:112), “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi”.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan tentang *Servant Leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran

Bagi kebanyakan pemimpin, kepemimpinan sering diartikan sebagai posisi formal, yang sebagian besar memperoleh fasilitas dan layanan. Meski banyak pemimpin atau pejabat yang saat disumpah mengatakan bahwa organisasi atau instansi tersebut merupakan amanah, namun kenyataannya sangat sedikit yang bisa dikatakan bahwa pemimpin tersebut dengan sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dengan hati dan bersedia untuk menjadi pemimpin yang bukan dilayani melainkan melayani. Menurut Hamide dan Nikooparvar dalam Dumatubun (2018:17) mengatakan bahwa ‘Diantara banyak gaya kepemimpinan (otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lain-lain) gaya kepemimpinan yang baik mewakili cita-cita dalam faktor manusia adalah gaya *servant leadership*’. Menurut Ningsih dkk dalam Dumatubun (2018:17) bahwa ‘*Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut dirinya serta komunitasnya dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani’. *Servant leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dalam kriteria sangat baik, hal ini terbukti dari tanggapan responden mengenai indikator *servant leadership*. Skor terendah terdapat pada indikator *persuasive mapping* pada pernyataan “Pimpinan memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan” dengan skor 178. Sedangkan skor tertinggi terdapat pada indikator *emotional healing* pada pernyataan “Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawainya untuk meningkatkan keterampilan dan mengembalikan semangat pegawai” dengan skor 199.

Pembahasan tentang Komitmen Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil

berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Porter dkk dalam Dumatubun (2018:27) bahwa ‘Komitmen organisasi sebagai kepercayaan kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai, kemauan untuk menggerakkan usaha yang besar atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk dipertahankan keanggotaan organisasi’. Komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dalam kriteria sangat baik, hal ini terbukti dari tanggapan responden mengenai indikator komitmen organisasi. Skor terendah terdapat pada indikator *affective commitment* pada pernyataan “Pegawai mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran” dengan skor 165. Sedangkan skor tertinggi terdapat pada indikator *continuance commitment* dan *normative commitment* pada pernyataan “Ada hal yang akan terganggu dalam kehidupan pegawai jika memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran” dan “Jika pegawai memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik, pegawai tidak merasa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan instansi” dengan skor 190.

Pembahasan tentang Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran

Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi karyawan dan memiliki wewenang manajerial. Pemimpin yang dibutuhkan untuk tercapai tujuan organisasi selain cerdas dan bijaksana, pemimpin harus memiliki perilaku melayani. Perilaku melayani dapat dikatakan sebagai gaya *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berawal dari hati yang berkehendak untuk melayani dan menjadi pihak pertama yang melayani. Winston dalam Dumatubun (2018:37) menguraikan ‘Dampak *servant leadership* terhadap cinta, komitmen, kemanjuran diri, dan motivasi intrinsik karyawan atau bawahan yang dapat mengubah sikap karyawan dan juga mengubah sikap pemimpin, *agapao* (cinta) dari pemimpin dengan karyawan yang bisa membentuk lingkaran positif’. Komitmen merupakan salah satu dampak dari *servent leadership*, komitmen organisasi merupakan tanggapan afektif terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana (*rank spearman*) dengan nilai 0,760 dinyatakan bahwa *servant leadership*

hubungan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dengan persentase sebesar 57,76% dengan hasil uji hipotesis *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dan teruji tingkat kebenarannya. Dimana hal tersebut setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelly F. M. Lucyani Dumatubun (2018) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mappi Papua).

Simpulan dan Saran

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Servant leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dalam kriteria sangat baik. Hal ini terbukti dari tanggapan responden dengan indikator *altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, dan organizational stewardship*. Skor tertinggi terdapat pada indikator *emotional healing* dan skor terendah terdapat pada indikator *persuasive mapping*.
2. Komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dalam kriteria sangat baik. Hal ini terbukti dari tanggapan responden dengan indikator *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*. Skor tertinggi terdapat pada indikator *continuance commitment dan normative commitment*, dan skor terendah terdapat pada indikator *normative commitment*.
3. *Servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik *servant leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran maka semakin baik pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengajukan beberapa saran untuk Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran:

1. *Servant leadership* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran yang sudah sangat baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Alangkah baiknya pimpinan lebih meningkatkan lagi keterampilan dalam memetakan suatu persoalan.

2. Komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran yang sudah sangat baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Alangkah baiknya pegawai lebih meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi.
3. Untuk meningkatkan pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran, pimpinan dan pegawai harus bekerja sama dalam menjaga hubungan kerja. Dengan *servant leadership* yang semakin baik, maka komitmen organisasi pun akan semakin baik.
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dumatubun, Nelly F.M Lucyani. 2018. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi (Studi di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mappi-Papua)*. Tesis pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Tidak Tersedia.
- Hamide dan Nikooparvar. 2012. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP-AMP YKPM. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX Jilid I*. Yogyakarta: BFFE UGM. Hasibuan (2014
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jati, Agung Nugroho. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Tidak Tersedia.
- Kuswanto, Lindawati. 2015. *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Rumah Sakit Immanuel Bandung)*. Tesis pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Tidak Tersedia.

- Mira, Wike Santa. 2012. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Tidak Tersedia.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Puwandari, Lia Anggraeny. 2016. *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak Tersedia,
- Retmono, Adityawan Widi. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership Style) dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan)*. Tesis pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Tidak Tersedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.Sugiyono
- Terry, George. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakara: Penerbit Kencana.