

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seorang pemimpin harus memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi yang dipimpin. Pada zaman sekarang ini pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas organisasi. Banyak sekali model kepemimpinan yang ada dan diterapkan di sebuah organisasi. Salah satu model yang ada adalah model kepemimpinan kontemporer. Model kepemimpinan kontemporer dapat diterapkan untuk menunjang layanan organisasi. Kepemimpinan kontemporer merupakan profil yang dapat melayani melalui *servant leadership* (kepemimpinan melayani). *Servant leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan berawal dari perasaan seseorang yang tulus dari hati untuk menjadi orang pertama yang melayani dalam organisasi (Greenlaf, 2002).

Servant leadership memiliki keunikan tersendiri dan menjadi pembeda dengan jenis kepemimpinan yang lainnya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dalam organisasinya memberikan ruang terbuka bagi para anggotanya untuk berpartisipasi dalam sebuah program kerja melalui ide dan kreativitas yang dimiliki oleh para anggota organisasi tersebut (Salam, 2017).

Banyak para ahli membandingkan *servant leadership* dengan gaya kepemimpinan yang lain. *Servant leadership* merupakan satu dari sekian bentuk kepemimpinan yang berkarismatik besar dipengaruhi oleh moral. *Servant leadership* juga merupakan gaya kepemimpinan tertinggi diantara gaya kepemimpinan yang lain. Sehingga banyak organisasi yang menerapkan *servant leadership* pada pemimpin organisasi (Handoyo, 2010).

Seorang pemimpin biasanya akan disegani oleh semua orang baik yang ikut organisasi tersebut maupun orang awam. Pemimpin yang baik harusnya dapat mengayomi anggotanya, menampung pendapat, dan menjadi panutan. Pemimpin harus memiliki keadilan terhadap para anggotanya dan tidak mengistimewakan salah satu anggota. Banyak pemimpin dalam mengambil keputusan organisasi lebih mementingkan ego sendiri dibanding pendapat dari para anggota. Fakta dilapangan

menunjukkan bahwa banyak pemimpin yang tidak mau menerima pendapat dari para anggota untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, masih cukup banyak pemimpin organisasi mengedepankan egonya masing-masing sehingga jalannya organisasi kurang kondusif. Pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat para anggota. Gaya kepemimpinan yang egois tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi anggota selama menjalankan periode kepengurusan organisasi. Seorang anggota organisasi banyak yang mengharapkan seorang pemimpin yang bijaksana, menganyomi anggota, serta melibatkan anggota dalam menentukan keputusan untuk keberlangsungan organisasi.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap ketua organisasi yang berinisial S, subjek menjelaskan :

“Seorang pemimpin harus memiliki visi misi yang jelas, dengan tujuan jika dia memimpin disuatu organisasi ataupun dimana itu dia bisa bekal untuk membawa organisasi itu lebih maju dengan visi misi yang dia bawa. Dan menjadi seorang pemimpin itu sendiri dia harus bisa mempengaruhi dan memberi contoh pada anggota-anggotanya, walaupun disebut organisasi pemimpinlah yang mengambil sebuah kebijakan maupun membuat keputusan. Tetapi seorang pemimpin juga harus ikut kerja bukan hanya anggotanya saja yang bekerja, pemimpin bukan orang yang menyuruh-nyuruh kepada anggota untuk melaksanakan program kerja” (S, 2020).

Wawancara lain juga dilakukan dengan subjek berinisial AS, yang mengatakan bahwa :

“Sebagai seorang pemimpin yang paling utama harus bisa merangkul anggota-anggotanya agar mau bergerak bersama, berjuang bersama untuk mencapai suatu target yang sudah ditentukan dan disepakati bareng-bareng. Jadi seorang pemimpin itu bukan hanya orang yang menyuruh, menginstruksi tapi bisa membangun hubungan yang baik dengan para anggota. Pemimpin harus memiliki sikap tegas kepada anggotanya tidak pilih kasih terhadap anggotanya. Di dalam suatu organisasi pasti ada dinamika organisasi baik dinamika internal maupun dinamika eksternal” (AS, 2020).

Subjek 3 yang berinisial GGA, menjelaskan bahwa :

“Jiwa kepemimpinan menurut saya pertama mampu melihat peluang, yang kedua memahami permasalahan dan kebutuhan yang dibutuhkan dalam organisasi itu sendiri, yang kita dapat menyelesaikan masalah dan seorang pemimpin juga harus dapat menyatukan anggota organisasinya agar dapat berjalan lancar menjalankan program kerja yang sudah disusun dalam satu periode ke depannya. Pemimpin yang baik memiliki sikap loyalitas yang tinggi bagi organisasinya dan anggotanya. Pemimpin yang baik dapat mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan sendiri” (GGA, 2020).

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin adalah orang yang memiliki komitmen organisasi. Pemimpin juga harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen sangat penting dalam berbagai hal, salah satunya komitmen dalam berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi akan menentukan baik buruknya organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh seluruh anggota tidak hanya seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih mudah dalam menjalankan organisasinya. Seorang pemimpin yang memiliki komitmen tinggi akan menjadi teladan bagi para anggotanya yang belum memiliki komitmen pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk konstruk dalam psikologi yang berkaitan dengan hubungan para anggota organisasi yang menyangkut organisasinya dan mengimplikasikan keputusan individu untuk meneruskan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dijalankan berdasarkan kepercayaan dan loyalitas dalam berorganisasi (Saraswati & Hakim, 2019).

Komitmen menjadi dimensi yang penting dalam menilai kepercayaan pemimpin untuk bertahan dalam memimpin organisasi. Komitmen organisasi diyakini sebagai salah satu bentuk dalam psikologi yang memiliki karakteristik untuk menerima tujuan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menunjukkan kesediaan bekerja keras dan memiliki keyakinan besar untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi penting bagi anggota dan organisasi dengan melihat keberpihakan seorang anggota pada organisasi serta melihat sejauh mana anggota tersebut memiliki niat dalam memelihara hubungan dengan anggota lain (Sofyanty, 2019).

Penelitian yang serupa tentang komitmen organisasi dengan *servant leadership* sudah pernah dilakukan oleh Wike Santa Mira dan Meily Margaretha yang berjudul “Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*” hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* dimana pemimpin yang memiliki komitmen dalam sebuah organisasi akan menjadi pemimpin dengan *servant leadership* yang tinggi pula ditandai dengan sikap mengakomodasi apapun ide, saran, aspirasi, seluruh karyawan serta menerapkan kembali visi, misi, tujuan, program dan organisasi dengan rendah hati dan sepenuh hati (Mira & Margaretha, 2012).

Penelitian lain yang serupa tentang komitmen organisasi dengan *servant leadership* dengan judul “Pengaruh *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Guru” bahwa *servant leadership* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif. Artinya semakin meningkatnya *servant leadership* oleh seorang pemimpin akan meningkat pula komitmen terhadap organisasi sehingga perilaku positif akan muncul diluar kewajiban yang biasanya dilakukan. sebaliknya, semakin menurunnya *servant leadership* maka komitmen organisasi juga akan menurun dibarengi dengan perilaku OCB pada anggota organisasi (Fauzi, 2015).

Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasi karena pemimpin organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan loyal dalam menjalankan organisasi tersebut. Kesuksesan organisasi tergantung dari pemimpin yang loyal dan komitmen dalam menjalankan organisasi. Pemimpin juga harus menerima kritik dan saran demi kemajuan organisasi yang dinaunginya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dalam berorganisasi akan menentukan baik buruknya organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh seluruh anggota tidak hanya seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi dapat menjadi teladan bagi para anggota dalam menjalankan organisasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dirumuskan masalah penelitian yaitu “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* terhadap mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* terhadap mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan tujuan penelitian yang hendak dicapai, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat yang terbagi kedalam :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengembangkan pengetahuan dibidang Psikologi Pendidikan, Psikologi Perkembangan, serta Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat terhadap ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan.
- c. Sebagai pijakan serta referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- d. Memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa aktif berorganisasi hasil penelitian diharapkan dapat memberi gambaran terkait pentingnya karakter menjadi seorang pemimpin.
- b. Bagi Penulis Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan bagi penulis sebagai bekal untuk terjun ke dunia kerja serta masyarakat.