

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL: STUDI PADA BPJS KESEHATAN KANTOR WILAYAH JAMBI

Suyadi¹⁾

¹⁾Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas
Jl. Yos Sudarso Km.13 Lubuk Kupang Kec. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan 36125
Email : suyadimm7@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

This research examined the relationship between servant leadership (value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership) and organisational commitment in BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. A total of 38 questionnaires were distributed to the employee BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi, 33 questionnaires were usable yielded a response rate of 86 %. The collected data were analysed using validity analysis, reliability analysis, descriptive analysis, correlation analysis using the SPSS 17. The research shows that from statistical descriptive, based on the average value, mode, with standard Determination Daviasi, seventh research variables associated with the item statement shows the positive direction and can be categorized good. The results showed that value people positively and significantly related to organizational commitment, which is obtained by the correlation coefficient was 0.487. The results showed that develops people positively and significantly related to organizational commitment, which is obtained by the correlation coefficient was 0.582. The results showed that builds community positively and significantly related to organizational commitment, which is obtained by the correlation coefficient was 0.606. While display authenticity positively and significantly related to organizational commitment, which is obtained by the correlation coefficient is 0,671. Whereas to provides leadership and significantly positively associated with organizational commitment which is obtained by the correlation coefficient was 0.639 and Shares leadership positively and significantly related to the value of the coefficient correlation is 0.542. Recommendations regarding the relationship of servant leadership with an organizational commitment. The importance of the attitude of the managers (leaders), provide positive behavior in employees that augur well for the progress of the organization in hope to be able to increase productivity.

Key words: *Servant Leadership, Organizational Commitment*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Dimana organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Oleh karena itu, kompetitif atau tidak eksistensi suatu organisasi atau perusahaan mengakui fakta bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam upaya mewujudkan eksistensi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pemimpin). Pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan dapat mencapai target sasaran. Dalam mencapai target sasaran organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang dapat meningkatkan motivasi, serta komitmen para bawahannya atau pegawainya, dengan cara memfasilitasi kebutuhan bawahannya dan membimbing serta memonitoring kinerja bawahannya. Dengan demikian pemimpin akan diakui oleh para

bawahannya apabila mampu mengarahkan dan membina hubungan baik dengan para bawahannya.

Demikian organisasi pada badan publik, bawahannya bawahan dalam bekerja akan tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et,al 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada anggapan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) merupakan salah satu model kepemimpinan. Kepemimpinan yang bermula dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk dapat melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari dalam hati yang kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi

pemimpin. Perbedaan manifestasi dalam pelayanan yang diberikan, pertama adalah memastikan bahwa pihak lain dapat dipenuhi, yaitu menjadikan mereka sebagai orang-orang yang lebih dewasa, bebas, dan otonom, yang pada akhirnya dapat menjadi pemimpin yang melayani berikutnya (Greenleaf, 2002).

Demikian halnya dengan Laub (1999) yang telah mengembangkan Skala pengukuran *servant leadership* dengan *Servant Organization Leadership Assessment (OLA) Instrumen*. Dimana *Servant Leadership* dengan sebuah pemahaman dan praktik kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan pengikut dibandingkan dengan kepentingan pribadi sang pemimpin. Dimana definisi tersebut diperluas dengan 6 (enam) karakteristik : menghargai orang lain (*value people*), mengembangkan orang lain (*develops people*), membangun komunitas (*builds community*), menampilkan autensitas (*displays authenticity*), memberikan kepemimpinan (*profides leadership*), dan pendistribusian kepemimpinan (*share leadership*).

Komitmen organisasional merupakan bagian terpenting untuk dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk dapat bertahan sebagai anggota organisasi, dimana digambarkan keterkaitan seseorang didalam organisasi, yang megakibatkan timbulnya suatu perasaan memiliki terhadap organisasi ditempatnya bekerja, (Mowday, 1982). Menurut Alen & Mayer (1990) bahwa komitmen organisasional merupakan bagian dari konsistensi seorang pegawai dengan organisasinya, yang mana ditindak lanjuti dengan kerelaan diri untuk tetap bersama dengan organisasi, dimana menurutnya komitmen organisasional meliki tiga karakteristik utama yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normatif commitment*).

Penelitian ini mengambil subjek pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. BPJS Kesehatan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan bagi Penduduk Indonesia. BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari Kelembagaan PT. Askes (Persero) yang telah beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014. Betransformasi kelembagaan menjadi BPJS Kesehatan tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan badan hukum publik yang telah dibentuk berdasarkan prinsip kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akutanbilitas, portabilitas, kepersertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan sebesar-besarnya untuk kepentingan Peserta. (Anonim, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *servant leadership (Values People, Develops People, Builds Community, Display Authneticity, Profider Ledership, Shares Ledership)* dengan komitmen organisasional di BPJS Kesehatan Kantor Wilayah

Jambi. Dengan demikian, Peneliti tertarik melakukan penelitian terkait “Analisis hubungan kepemimpinan melayani dengan komitmen organisasional : Studi Pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran mengenai *servant leadership (Value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, share leadership)* dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi ?
2. Bagaimana hubungan *servant leadership (Value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, share leadership)* dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran *servant leadership (Value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, share leadership)* dan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *servant leadership (Value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, share leadership)* dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

2) Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kepentingan akademis dan praktis, sebagai berikut

1. Dari segi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori-teori *Servant leadership* dan Komitmen organisasional, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Dari segi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi umumnya, khususnya pada Kepala BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi untuk dapat digunakan dalam meningkatkan atau memperthankan kearah lebih baik yang berkaitan dengan *servant ledership*, dan komitmen organisasional.

D. Tinjauan Pustaka Dan Kerangka Berfikir

1) Kepemimpinan Melayani

Konsep Kepemimpinan melayani dalam mengubah pendekatan kepemimpinan untuk melayani. Konsep ini membutuhkan proses dan pembenahan secara bertahap dan mendalam dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi pemimpin. Kepemimpinan yang melayani menggunakan pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang yang pada akhirnya akan memberikan perubahan secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional Pegawai.

Kepemimpinan melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan. Dimana suatu

pendekatan jangka panjang dan termotifasi pada kehidupan dan pekerjaan suatu gaya hidup yang memiliki potensi untuk menciptakan perubahan yang positif dalam segala aspek di dalam kehidupan masyarakat, Spears (2004).

Menurut Ruseel & Stone, (2002) tujuan utama dari seorang Kepemimpinan melayani adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yang secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan. Kepemimpinan yang melayani akan mengembangkan setiap individu yang ada dilingkungannya, membantu individu agar berhasil dalam kehidupan dan juga dalam pekerjaan. Dimana kepemimpinan yang melayani lebih menekankan pada pentingnya menghargai manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga pemimpin menganggap bahwa pemberdayaan dan pengembangan pengikut adalah amanah yang harus dipenuhi. Profit dan tujuan organisasi lainnya merupakan prioritas berikutnya seseorang pemimpin yang melayani. Namun dengan perilaku seperti ini, Kepemimpinan yang melayani justru akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan secara berkelanjutan.

Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Karakteristik yang dikemukakan oleh Spears(2010), sebagai hasil studinya terhadap berbagai tulisan GreenLeaf (1970), menjelaskan sepuluh (10) ciri-ciri kepemimpinan melayani, berikut ini mengenai masing-masing karakteristik tersebut : Mendengarkan (*Listening*), Empati (*Empathy*), Memulihkan (*Healing*), Kesadaran Diri (*Awareness*), Menyakinkan (*Persuasio*), Konseptualitas (*Conceptualization*). Kemampuan untuk melihat masa depan (*Foresight*), Mempercayakan (*Stewardship*), Komitmen terhadap pengembangan manusia (*Commitment to the growth of people*), Membangun Komunitas (*Building community*).

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *servant leadership* yang telah dikembangkan oleh Laub, (1999), *Servant Organization Leadership Assesment* (OLA), mengukur dengan 6 (enam) dimensi: Menghargai orang lain (*Value people*), Mengembangkan orang lain (*Develops People*), Membangun komunitas (*Builds Community*), Memperlihatkan autentisitas (*Displays Authenticity*), Memberikan kepemimpinan (*Profides leadership*), Pendistribusian kepemimpinan (*Share ledership*).

2) *Komitmen Organisasional*

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa baik sebuah komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam lingkungan kerja komitmen pegawai dengan organisasi sangatlah penting, karena jika para pegawai berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif, sehingga pencapaian tujuan akan lebih mudah.

Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

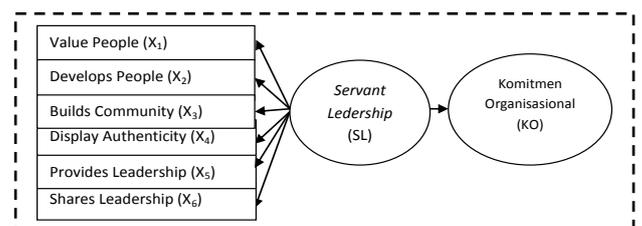
Mowday (1982) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, menurutnya komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, dalam Sopiha (2008) mengemukakan 4 faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keperibadian dan lain-lain, (2) Karakteristik pekerja misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain. (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai. (4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Meyer, Allen & Catherine (1993, dalam Fuad mas'ud 2004) menentukan konstruksi tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: 1) Komitmen affektif (*Affective Commitmen*), 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitmen*), 3) Komitmen normatif (*Normative Commitmen*).

E. *Kerangka Pemikiran*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Drury (2004), Mira W, S dan Meily, M (2012), lim & Nasina (2013) yang telah menghubungkan antara *servant leadership* dan komitmen organisasional. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama dengan objek yang berbeda. Berikut kerangka piker untuk menjelaskan bagaimana peran *servant leadership* terkait (*Value people, Develops People, Builds Community, Displays Authenticity, Profides leadership, Share ledership*) dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran sehingga dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara dari hasil penelitian yang akan digunakan dalam penelitian empirik diajukan beberapa hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1): Diduga *value people* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional
2. Hipotesis 2 (H_2): Diduga *develops people* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional
3. Hipotesis 3 (H_3): Diduga *Builds Community* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional
4. Hipotesis 4 (H_4): Diduga *display authenticity* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional
5. Hipotesis 5 (H_5): Diduga *provides leadership* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional
6. Hipotesis 6 (H_6): Diduga *shares leadership* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi

F. Metode Penelitian

1) Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian survey untuk tujuan deskriptif dan eksplanatif. Tujuan deskriptif untuk menggambarkan berbagai karakteristik dari fenomena yang diamati dengan menyatakan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Dan tujuan eksplanatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*), yang fokus terletak pada *servant leadership* terkait (*Value people, Develops People, Builds Community, Displays Authenticity, Profides leadership, Shares leadership*) dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Penelitian ini dilakukan di unit analisis pegawai yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

2) Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode Sampel Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian sampel yang digunakan berjumlah 38 pegawai secara keseluruhan melalui data di Kantor BPJS Kesehatan Wilayah Jambi.

3) Variabel-variabel pengukuran

Variabel dalam penelitian ini meliputi 7 (tujuh) variabel, yaitu 1) Menghargai orang lain (*Value people*),

2) Mengembangkan orang lain (*Develops People*), 3) Membangun komunitas (*Builds Community*), 4) Memperlihatkan autentisitas (*Displays Authenticity*), 5) Memberikan kepemimpinan (*Profides leadership*), 6) Pendistribusian kepemimpinan (*Shares leadership*) dan 7) komitmen organisasional. Dari ketujuh variabel tersebut masing-masing mempunyai indikator-indikator. Semua indikator dijangkar dengan skala 5 poin, di mana poin 1 menyatakan "sangat tidak setuju dengan sebuah pernyataan" hingga poin 5 menyatakan "sangat setuju dengan sebuah pernyataan".

4) Teknik Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini penggunaan data dengan teknik kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk pernyataan dan meminta untuk memberi tanggapan atau jawaban yang telah tersedia digunakan untuk mendapatkan data mengenai beberapa faktor yang membentuk *servant leadership* terkait (*Value people, Develops People, Builds Community, Displays Authenticity, Profides leadership, Shares leadership*) dan komitmen organisasional di BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Sedangkan teknik wawancara merupakan komunikasi langsung yang dilakukan oleh peneliti kepada responden yang bertujuan untuk melengkapi data, sekaligus verifikasi data yang terkumpul melalui kusioner.

5) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sampel, dan variabel-variabel penelitian sebagaimana adanya. Contohnya terkait dengan pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan lainnya. Demikian juga, ingin menggambarkan mengenai tanggapan responden terkait dengan indikator dari item pernyataan yang dilibatkan dalam studi ini.

6) Statistik Uji

Statistik uji dalam penelitian ini mengunakan uji validitas, uji reabilitas dan analisis korelasi pearson product moment (r) dengan program aplikasi *statistik SPSS 17, for windows*.

2. Pembahasan

A. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, bawasanya dari 38 responden, dengan tingkat kembalinya kuesioner dari 38 kuesioner yang disebar hanya berjumlah 33 kuesioner atau sekitar 86 % kuesioner yang kembali. Diimana karakteristik tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan usia bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 33 responden, yang berusia <5 tahun adalah sebesar yaitu 24 %, yang berusia 26-30 adalah 21 %, yang berusia 31-39 adalah 36 %, dan < 40 adalah 19 %.
- b. Berdasarkan jenis kelamin 70 % responden yang berjenis wanita dan selebihnya adalah laki-laki.

- c. Berdasarkan pendidikan 51 % responden yang berpendidikan sarjanah (S1) dan selebihnya adalah berpendidikan D3 dan S2.
- d. Berdasarkan status perkawinan 63 % responden sudah merried, selebinya untuk yang bersetatus singel dan singel parent.
- e. Berdasarkan masa kerja, kebanyakan responden memiliki masa kerja di < 5 tahun sekitar 39 %, yang memiliki masa kerja 6-10 yaitu 36 %, dan yang memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu 25 %.
- f. Berdasarkan status pegawai rata-rata pegawai 60 % adalah pegawai tetap, selebihnya calon pegawai dan pegawai tidak tetap.

2) Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji validitas untuk *servant leadership* (*Values People, Develops People, Builds Community, Display Authneticity, Profider Ledership, shares leadership*) mengunakan 40 item pernyataan yang dinyatakan valid dan komitmen organisasional dari 12 item yang dinyatakan, 8 item pernyataan yang valid yang digunakan untuk proses lebih lanjut dan dapat digunakan dalam proses lebih lanjut, dengan ketentuan yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2006) menggunakan tingkat signifikansi 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid, jika pada tingkat signifikansi 5% dan masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05 hasil uji validitas item yang digunakan dalam penelitian ini valid.

3) Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha* yang menunjukkan realibilitas menguji konsistensi responden dalam merespon item yang digunakan. Berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2006) bahwa suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Crobrach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistik program SPSS 17 yang digunakan dalam penelitian ini hasilnya reliable.

4) Hasil Analisis Korelasi dan Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisi Korelasi variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini dikemukakan dalam Tabel 1.1. Hasil Korelasi hubungan *Servant ledership* (*Values People, Develops People, Builds Community, Display Authneticity, Profider Ledership, shares leadership*) dan komitmen organisasional: Studi Pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

Tabel 1. Analisis Korelasi Hubungan Servant Ledership dan Komitmen Organisasional

	Komitmen Organisasional	Value People	Develops People	Builds community	Displays authenticity	Profides Leadership	Share Leadership
Komitmen Organisasional	1	.487**	.582**	.606**	.571**	.639**	.542**
Value People		1	.768**	.728**	.758**	.694**	.752**
Develops People			1	.866**	.936**	.819**	.935**
Builds community				1	.855**	.840**	.775**
Displays authenticity					1	.860**	.921**
Profides Leadership						1	.752**
Shares Leadership							1

5) Hasil Uji Hipotesis

Dengan teknik korelasi pearson Hipotesis 1 (H₁), 2 (H₂), 4 (H₄), 6 (H₆), yang diajukan untuk penelitian ini menyatakan bahwa (*value people, develops people, displays authenticity, shares leadership*) berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Hasil pengujian statistik dengan hipotesis seperti terlihat pada Tabel 1.1. bahwa hasil koefisien korelasi sebesar 0,487, 0,582, 0,571, 0,542 dengan arah hubungan positif dan signifikan $\rho < 0,05$ dengan demikian keempat hipotesis yang diajukan diterima atau mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa keempat variabel diatas berhubungan secara positif dengan tingkat hubungan sedang.

Sedangkan Hipotesis 3 (H₃), Hipotesis 6 (H₆) yang diajukan untuk penelitian ini menyatakan bahwa *builds community* dan *profides ledership* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Dengan Hasil pengujian statistik terlihat pada Tabel 1.1. menemukan koefisien korelasi sebesar 0,606 dan 639 dengan arah hubungan positif dan signifikan $\rho < 0,05$ dengan demikian kedua hipotesis diterima diatas atau mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa *builds community* dan *profides ledership* secara korelasi berhubungan dengan hubungan kuat.

6) Pembahasan

Dalam Penelitian ini, untuk proses pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Sehingga, hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan bagaimana hubungan *servant leadership* (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, shares leadership*) dengan komitmen organisasional yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

Pembahasan ini digunakan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah ditetapkan diawal bab ini, yaitu bagaimanana hubungan *servant leadership* (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, profides leadership, shares leadership*) dengan komitmen organisasional. dimana pertanyaan tersebut telah dijawab dengan melihat pada hasil penelitian yang secara empirik menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat hubungan antara *servant leadership* (*value people, X.1, develops people X.2, builds community, X.3, displays authenticity X.4, profides leadership X.5, shares leadership X.6*) dengan komitmen organisasional (Y) pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Hal ini tampak dari perolehan koefisien korelasi product moment (*r*), sebesar 0,487 (X.1) dengan signifikansi 0,004, sebesar 0582 (X.2) dengan signifikansi 0,000, sebesar 0,606 (X.3) dengan signifikansi 0,000, sebesar 0,571 (X.4) dengan signifikansi 0,001, sebesar 0,639 (X.4) dengan signifikansi 0,000, sebesar 0,542 (X.6) dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil analisis data, bahwasanya hubungan yang memiliki tingkat hubungan korealsi yang kuat adalah kepemimpinan yang melayani

(*builds community, provides leadership*), dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Demikian halnya untuk arah hubungan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terkait (*value people, develops people, displays authenticity, shares leadership*) dengan komitmen organisasional yang memiliki tingkat hubungan kerelasi sedang pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

Pendugaan terkait adanya hubungan antara *Servant leadership* (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership*) dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi dinyatakan positif, hal ini dapat diketahui dari perolehan nilai koefisien korelasi product moment (r) yang positif. Dengan kata lain, apabila semakin tinggi skor *servant leadership* (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, share leadership*), maka semakin meningkat nilai dari komitmen organisasional tersebut. Akan tetapi sebaliknya, semakin rendah skor *servant leadership* (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership*), maka akan semakin berkurang komitmen organisasi - organisasional tersebut.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, secara umum penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan yang melayani (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership*), dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi.

Sedangkan secara spesifik berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, menyimpulkan bahwa hubungan yang memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat adalah kepemimpinan yang melayani (*builds community, provides leadership*), dengan komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Dengan arah hubungan positif berkaitan dengan arah korelasi *builds community* dan *shares leadership* dengan komitmen organisasional.

Demikian halnya untuk arah hubungan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terkait (*value people, develops people, displays authenticity, shares leadership*) dengan komitmen organisasional yang memiliki tingkat hubungan kerelasi sedang pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Dengan arah hubungan positif berkaitan dengan arah korelasi (*value people, develops people, displays authenticity, shares leadership*) dengan komitmen organisasional.

Dalam penelitian ini semakin banyak karakteristik kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang ada pada diri seorang para pimpinan, akan semakin berkomitmen. Akan tetapi sebaliknya, apabila di antara karakteristik kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) kurang muncul pada diri para pimpinan, maka semakin kurang komitmen yang ada.

Saran

1) Keterbatasan penelitian dan Saran bagi penelitian akademik

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini bahwa penelitian ini hanya dilakukan di satu kantor cabang dimana kantor BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dimana akan lebih baik untuk peneliti berikutnya untuk menambah jumlah sampel dengan tidak hanya pada satu kantor dengan menambah kantor cabang yang lain. Selanjutnya penelitian ini hanya menghubungkan dimensi-dimensi kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terkait (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership*), dengan komitmen organisasional, sehingga memiliki banyak kelemahan dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian lebih baik kedepan diharapkan untuk dapat menambah variabel penelitian dimana termasuk variabel kepuasan maupun variabel lainnya dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2) Saran operasional

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwasanya kepemimpinan yang melayani (*value people, develops people, builds community, displays authenticity, provides leadership, shares leadership*) dengan komitmen organisasional berhubungan positif dan signifikan pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. Sehingga harapannya BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi tetap menjadi bagian organisasi yang menjadi tempat pegawai bekerja dengan dapat menyalurkan aspirasinya sehingga merasa memiliki dan mampu mengikat pegawai secara emosional dengan begitu akan meningkatkan produktifitas. Sedangkan untuk para pimpinan untuk tetap dapat menjadi pemimpin yang benar-benar tulus dari hati dengan tetap mempertahankan cara memimpin dengan membangun komunitas, dan memberikan kepemimpinan atau bila perlu kedepan untuk dapat meningkatkan (*value people, develops people, displays authenticity, shares leadership*) dengan demikian akan memberikan dampak positif bagi pegawai yang akan memberikan harapan yang lebih baik untuk kemajuan organisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Drury, S, 2004. *Servant Leadership and Organisasi Commitment: Empirical Findings and work place implications*. Indiana Wesleyan University.
- [2] Fuad, M, 2004. *Survai diagnosis organisation Konsep dan Aplikasi*. UNDIP. Semarang
- [3] Ghozali, I, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 20*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [4] _____, 2006. *Ekonomika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Progeram SPSS 17*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [5] Greenleaf, R.K, 2002. *Servant-Leadership : A Journey into the nature of legitimate power and*

- greatness (L.C. Spears,Ed) (25 th Anniversary Edition)*, ew York : Paulist Press
- [6] Handoyo, Segar, (2010). *Pengukuran Servant Leadership sebagai alternatif kepemimpinan di Institusi pendidikan tinggi pada masa perubahan organisasi*. Universitas Airlangg. Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol.14, No.2 Desember 2010:130-140.
- [7] Laub, J,A, 1999. *Assessing the servant organization : Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument*. Dissertation Abstracts International, 60 (02), 308. (UMI No. 9921922)
- [8] Lim, S. W & Nasina, M, D. 2012 . *Servant Leadership and Organization Commitmen : an empirical evidence from Banking Industri in Malaysia*. Universiti Sains Malaysia. Diunduh dari : 04-05 March 2013. Golden Flower Hotel, Bandung, Indonesia. ISBN:978-967-5705-10-6. Website: www.internationalconference.com.my
- [9] Luthans, F, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta
- [10] Maria, M., Marianti. 2011. *Nilai-nilai Kristiani dalam Kepemimpinan Pelayanan, Bandung* : Majalah Ilmiah Bina Ekonomi, FE Universitas Katolik Parahyangan
- [11] Mowday, R, T, Porter, L, W, & Steers, R.M, 1982. *Employee-Organization Linkages, The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. By Academic Press, Rights reserved. Diunduh: <http://libgen.org/search.php?req=mowday&open=0&view=simple&phrase=1&column=def>
- [12] Russell, R, F & Stone, A.G, 2002. *A review of servant leadership attributes: Developing a practical model*. *Leadership & Organization Development* . Journal, 23(3), 145- 157.
- [13] Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [14] Spears, L, C, 2010. *Charater and Servant Leadership : Ten Characteristics of Effective, Charing Leaders*. *The Journal of virtunes & ledership*, Vol 1 Iss, I, 25-30.
- [15] _____, 2004. *Practising Servant-Leadership, Leader to Leader*. Fall 2004; 34, ABI/INFROM Global, page 7 – 11.
- [16] Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- [17] Wike, S. M. & Melly, M. 2012. *Pengaruh Servant Ledership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, Mei 2012; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411- 9293
- [18] Anonim. 2014. Berkaitan dengan BPJS Kesehatan, <http://www.bpjs-kesehatan.go.id>