

BAB I

PENDAHULUAN

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH OKU SELATAN

1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sangat bergantung kepada pegawai atau karyawannya yang menjadi ujung tombak. Keberhasilan sebuah organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang dari organisasi tersebut. Pada masa sekarang ini setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan inovatif serta terampil. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan instansi pemerintahan maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintahan maupun perusahaan. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang serta penyebaran informasi yang semakin mudah dan cepat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi masih sulit untuk dicapai. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha meningkatkan serta

mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dkk (2018:3) Sumber daya manusia merupakan individu atau kelompok yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi atau instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan dan keterampilannya secara terus menerus. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera. Menurut Insan (2019:31) Dalam mencapai tujuan sebuah Organisasi dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas. Hal ini yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai komitmen organisasional. Jika anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kewajiban-kewajiban organisasi akan dikerjakan secara maksimal, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ialah

servant leadership (kepemimpinan yang melayani) dan kepemimpinan transformasional.

Menurut *Spears* dalam *Hutahaean* (2021:68) menjelaskan dalam studinya *Servant Leadership* (kepemimpinan yang melayani) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan rasa alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan, selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Selain faktor *servant leadership* (kepemimpinan yang melayani) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ialah kepemimpinan transformasional. Menurut *Insan* (2019:12-13) Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan merupakan unsur penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Oku Selatan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris

daerah. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Oku Selatan. Badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan sebagai perangkat daerah dilingkungan pemerintah daerah dibentuk berdasarkan peraturan daerah Oku Selatan Nomor 11 tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan yang resmi ditandatangani pada November 2013. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari komitmen organisasinya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari komitmen kerja pegawai demi kelancaran organisasi atau instansi pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional kepada 42 pegawai tetap. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1
**Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai *Servant Leadership* Kantor Badan
 Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
A	Kasih Sayang (<i>Love</i>)						
1	Memberikan solusi dari setiap permasalahan bawahan	31,0	69,0				3,31
2	Dalam menyelesaikan suatu tugas saya mendapatkan dukungan dari pemimpin	23,8	73,8	2,4			3,21
3	Saya mendapatkan dukungan dari pemimpin sehingga bersemangat saat berada di tempat kerja	19,0	76,2	4,8			3,14
B	Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>)						
4	Dengan kedudukan sebagai seorang pemimpin ia memberikan pengaruh yang kuat kepada saya untuk melakukan sesuatu	7,1	28,6	61,9	2,4		2,43
5	Pemimpin memberikan tugas atau perintah agar menjadi pengalaman kerja untuk mengembangkan keterampilan baru bagi pegawai	16,7	71,4	11,9			3,05
6	Pegawai harus mempertanggung jawabkan tugasnya masing-masing	16,7	57,1	26,2			2,90
C	Visi (<i>Vision</i>)						
7	Pemimpin saya berusaha untuk membuat pegawai memiliki komitmen terhadap visi bersama	33,3	66,7				3,33
8	Saya didorong oleh pemimpin untuk memiliki mimpi yang besar tentang kantor ini	35,7	64,3				3,36

9	Mampu bersaing dengan perusahaan atau instansi sejenisnya	31,0	61,0				3,31
D	Kerendahan hati (<i>humility</i>)						
10	Pemimpin merasa keberhasilannya adalah keberhasilan bersama	26,2	64,3	9,5			3,17
11	Pemimpin selalau merasa bahwa pegawai mempunyai peranan besar dalam setiap pekerjaan	38,1	61,9				3,38
12	Ketika seseorang mengkritik bawahannya, pemimpin merasa seperti kritikan kepadanya juga	23,8	64,3	11,9			3,12
E	Kepercayaan (<i>Trust</i>)						
13	Saya merasa bahwa pemimpin mampu mengantisipasi akibat dari keputusan yang dibuatnya	26,2	69,0	4,8			3,21
14	Pemimpin saya jadikan sebagai panutan dalam memberikan pelayanan kepada pegawai baik dalam perilaku sikap nilai pribadinya	35,7	57,1	7,1			3,29
15	Pemimpin selalu mementingkan kemajuan bersama	14,3	73,8	11,9			3,02

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1 terdapat permasalahan mengenai *servant leadership* di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator pemberdayaan (*empowerment*) yaitu sebesar 2,43 yang menyebutkan bahwa *servant leadership* pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan belum terlaksana secara maksimal, bahwa dengan kedudukan sebagai seorang

pemimpin ia tidak memberikan pengaruh yang kuat pada pegawai, seperti dalam melaksanakan pekerjaan organisasi atau kelompok sehingga pencapaian kinerja pada pegawai tidak selalu menghasilkan kerja yang maksimal, sehingga sangat berpengaruh pada komitmen dan hasil kerja para pegawai, dapat dilihat dari proses kegiatan lapangan dan target penyelesaian pekerjaan belum terlaksana secara maksimal dan harus melanjutkan di lain waktu dan semestinya harus sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan bersama, pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Maka dari itu dukungan dan sedikit penekanan pada pegawai itu sangat diperlukan untuk menciptakan komitmen yang baik pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Selain *servant leadership* kepemimpinan transformasional juga sangat penting dalam komitmen organisasi pegawai. Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Berikut hasil dilakukannya pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kepemimpinan transformasional kepada 42 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Kepemimpinan Transformatif
Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
A	<i>Idealized influence (Pengaruh ideal)</i>						
1	Pemimpin merupakan <i>role model</i> (panutan) saya dalam kantor ini	35,7	61,9	2,4			3,33
2	pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	33,3	61,9	4,8			3,29
3	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya	35,7	64,3				3,36
B	<i>Inspirational motivational (motivasi inspirasional)</i>						
4	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	31,0	61,9	7,1			3,24
5	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dan melakukan pekerjaan	26,2	73,8				3,26
6	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan organisasi akan tercapai	21,4	78,6				3,21
C	<i>Intellectual stimulation (simulasi intelektual)</i>						
7	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	14,3	76,2	9,5			3,05
8	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	28,6	69,0	2,4			3,26

9	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide atau gagasan saya	28,6	64,3	7,1			3,21
D	<i>Individuallized consideration (perhatian perseorangan)</i>						
10	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya	11,9	85,7	2,4			3,10
11	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	16,7	66,7	16,7			3,00
12	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4,8	38,1	57,1			2,48

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 2 bahwa terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan transformasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil di indikator perhatian perseorangan (*individuallized consideration*) yaitu sebesar 2,38 yang menyebutkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Oku Selatan yaitu pimpinan atau atasan yang kurang cepat tanggap dalam menerima atau mendengarkan keluhan dan kesulitan-kesulitan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik dikantor maupun dilapangan dengan alasan banyak kepentingan yang mendesak sehingga para pegawai kurang mendapatkan perhatian atau arahan dari pemimpin atas pekerjaannya sehingga para pegawai tidak terlalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan baik diruang lingkup kantor maupun kegiatan dilapangan maka dari itu berpengaruhnya motivasi dan arahan dari pemimpin guna

untuk meningkatkan kepribadian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan supaya menciptakan rasa kekeluargaan dalam kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dilihat adanya permasalahan mengenai *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional. Sehingga hal tersebut berdampak pada pada komitmen organisasional pegawai yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, baik secara parsial maupun simultan?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

Manfaat Penelitian adalah kegunaan yang dapat diambil dari hasil sebuah penelitian Berdasarkan tujuan yang telah diambil, Maka manfaat dari penelitian ini adalah:

A.Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan menjadi bahan referensi dan informasi tentang pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

B. Manfaat Praktis

Bagi badan pengelola keuangan dan aset daerah hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan badan pengelola keuangan dan aset daerah untuk selatan dalam menerapkan pengaruh *servant leadership*, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional agar dapat meningkatkan pelayanan secara optimal.

1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

2) Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang bermanfaat bagi tempat penelitian terutama mengenai pentingnya sebuah kepemimpinan atau disebut dengan *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

3) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan keperpustakaan Universitas Baturaja Khususnya mahasiswa fakultas ekonomi yang ingin melakukan penelitian dan bahan referensi bagi pembacanya.

4) Bagi Perusahaan Atau Instansi

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah terutama di daerah oku selatan

dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.