NATIONAL CONFERENCE
NCSSR SOCIAL SCIENCE AND RELIGION

TIPE KEPRIBADIAN DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI: SEBUAH PENJELASAN DARI TINJAUAN PUSTAKA

Refina[1)*], Muhammad Rasyid Abdillah[1)] dan Adolf Bastian[1)]
[1)]Program Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning
Email: refina140385@gmail.com

Abstract: *This paper aims to explain theoretically how the personality traits of leaders relate to professional commitment and servant leadership. Using a literature review approach, this paper proposes several propositions. Personality traits are related to servant leadership. Meanwhile, professional commitment mediates such relationship.*

Keywords: *Personality Traits, Professional Commitment, Servant Leadership*

Abstrak: Paper ini bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis bagaimana tipe kepribadian dari pemimpin berhubungan dengan komitmen professional dan kepemimpinan yang melayani. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan Pustaka, paper ini mengajukan beberapa proposisi. Tipe kepribadian berhubungan dengan kepemimpinan melayani. Sementara itu, komitmen professional memediasi hubungan tersebut.

Kata Kunci: Tipe Kepribadian, Komitmen Professional, Kepemimpinan

Pendahuluan

Teori kepemimpinan pelayanan berfokus pada kecenderungan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut dengan melayani lebih dulu (Sendjaya & Pekerti, 2010; van Dierendonck & Nuijten, 2010; Wong, 2014). Pemimpin yang melayani harus memerintah dengan karakteristik yang mewujudkan kepemimpinan melayani dengan prinsip yang memfasilitasi pertumbuhan, kasih sayang, empati, dan pemberdayaan (Boone & Makhani, 2012; Mattke, 2015). Kurangnya perspektif ego-sentris dari seorang pemimpin pelayanan mendorong menuju dukungan organisasi dan kepuasan dan motivasi pengikut (Lynch & Friedman, 2013). Pemimpin diposisikan menjadi pemimpin yang melayani telah mengubah dinamika organisasi dan para pengikut menjadi terinspirasi, termotivasi sehingga patuh pada pemimpin tanpa pamrih (Ozyilmaz & Cicek, 2014). Pemimpin yang melayani membawa kekompakan dalam lingkungan pekerjaan dengan mempromosikan visi organisasi melalui layanan kepada pengikut (Boone & Makhani, 2012; Carter & Baghurst, 2013).

Gaya kepemimpinan pelayanan adalah teori yang terus berkembang. Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh sehingga mampu mengubah, memotivasi dan menginspirasi pengikut (van Dierendonck & Nuijten, 2010). Teori kepemimpinan pelayanan telah mendapatkan momentum dalam beberapa tahun terakhir sehingga para

peneliti berusaha memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini memiliki implikasi yang nyata dan relevan di dunia kerja dalam meningkatkan profitabilitas (Guillaume, Honeycutt & Savage-Austin, 2013). Hubungan pemimpin - pengikut dan peningkatan organisasi secara keseluruhan juga penting menjadi komponen kepemimpinan yang melayani (Jones, 2012). Kebutuhan dan kesejahteraan bawahan komponen penting dalam memahami kecenderungan pemimpin untuk memimpin dengan cara yang altruistik (Boone & Makhani, 2012; Ljungholm, 2016).

Seperti yang dikutip Sonja (2020), Robert Greenleaf (1977) menciptakan istilah "pemimpin yang melayani" dalam karya utamanya. Tulisannya mendukung kualitas historis kepemimpinan yang melayani dengan aplikasi kontemporer dan praktis (Brewer, 2010; Greenleaf, 1977). Pemimpin yang memposisikan diri menjadi pelayan dapat mendorong pengikut untuk meningkatkan produktivitas dan mempengaruhi secara keseluruhan keterlibatan karyawan (Russell & Stone, 2002; Yong, 2009). Motivasi pengikut berkontribusi pada keefektifan teori dan dampak hasil organisasi (Greenleaf, 1977; Lynch & Friedman, 2013; Yang, Ming & Ma, 2017). Beck (2014) menyebutkan bahwa pemimpin harus lebih akrab dengan teori, yang akan menghasilkan aplikasi lebih praktis di tempat kerja. Boone dan Makhani (2012) menemukan semakin banyak studi empiris tentang subjek adalah semakin diperlukan. Choudhary, Akhtar, dan Zaheer (2013) mengatakan kebutuhan untuk penelitian manajemen kepemimpinan yang lebih konklusif. Kepemimpinan pelayanan memiliki banyak segi, dan penelitian bergerak lambat dibandingkan dengan kemajuan teori dan gaya kepemimpinan lainnya (Ljungholm, 2015; Vargas & Hanlon, 2007).

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan pelayanan berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Keterlibatan dalam organisasi nirlaba meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitas (Choudary et al., 2013; Melchar & Bosco, 2010; van Dierendonck, 2011). Sifat persuasif pemimpin pelayanan juga mempengaruhi keterlibatan dan produktivitas karyawan (Sousa & van Dierendonck, 2017). Kecenderungan pemimpin pelayanan untuk melayani, kemudian memimpin menumbuhkan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan keterlibatan di tempat kerja (Choudary et al., 2013; Jones, 2012; Lacroix dkk., 2017).

Model Greenleaf mencantumkan sembilan atribut pemimpin pelayan yang dikembangkan oleh Spears (2010) serta Stone, Russel, dan Patterson (2004). *Pertama*, Mendengarkan: komunikasi sangat penting dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan pemimpin. mendengarkan memperkuat komitmen untuk mendengarkan orang lain. *Kedua*, empati: pemimpin yang melayani menerima karyawan dan pengikut sebagaimana adanya dan mengerti mereka. Penting untuk memahami dan berempati dengan orang lain. *Ketiga*, penyembuhan (psikologis): Kekuatan transformasi dan kekuatan untuk menyembuhkan hubungan yang rusak adalah kekuatan yang dimiliki pemimpin yang melayani. Bagi pemimpin pelayanan, menyembuhkan orang lain berarti menyembuhkan diri sendiri. *Keempat,* kesadaran: Kesadaran diri dan kesadaran memberikan kekuatan pemimpin yang melayani dan kemampuan untuk memahami pentingnya etika dan nilai. *Kelima,* persuasi: Penggunaan motivasi sebagai pengganti otoritas adalah karakteristik itu pemimpin yang melayani memiliki dan dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. *Keenam,* konseptualisasi: Melihat gambaran besar dan visualisasi di luar operasi sehari-hari organisasi adalah keterampilan yang menciptakan pemikiran yang lebih luas. *Ketujuh, foresight*: adalah kemampuan untuk mempersiapkan hasil yang tidak terduga dalam organisasi. *Kedelapan,* penatalayanan: Melatih komitmen kepada orang lain dan orang yang mereka layani adalah yang utama prinsip penatalayanan. Kepercayaan adalah unsur aktif dalam penatalayanan. *Kesembilan*, komitmen untuk pertumbuhan orang: Ini adalah keyakinan bahwa pertumbuhan individu

terpenting, dan orang-orang memiliki nilai intrinsik yang berkontribusi pada mereka interaksi kerja sehari-hari. *Kesepuluh*, membangun Komunitas: Seorang pemimpin yang melayani berfokus pada pembangunan dan peremajaan komunitas untuk mengangkat orang dan menciptakan hubungan yang kuat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut H. Jodeph Reitz (1981) adalah harapan yang merupakan sinonim dari keinginan. Komitmen afektif adalah dimensi yang dipilih di antara konstruksi ini sebagai penekanan dari penelitian saat ini karena dianggap paling dapat dibedakan satu sama lain, dan ditemukan memiliki hubungan yang berbeda dengan variabel lain yang relevan (Farukh et al., 2917). Johnson dan Chang (2006) dalam Farukh et al. (2017) mendefinisikan komitmen afektif sebagai identifikasi dengan, keterlibatan dalam dan keterikatan emosional dengan organisasi. Pada dasarnya, karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap berada dengan organisasi karena keinginan sendiri,

Hasil penelitian Reddy (2015) menemukan bahwa kepemimpinan pelayanan mempengaruhi komitmen organisasi. Namun penelitian Valdelmar (2018) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan pelayanan tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Tidak terdapat penelitian terkait dampak komitmen organisasi terhadap kepemimpinan pelayanan, sedangkan H. Jodeph Reitz (1981) menyebutkan Harapan dan perilaku atasan; karakteristik, mempengaruhi kepemimpinan. Harapan identik dengan keinginan (KBBI), artinya keinginan untuk selalu menjadi anggota organisasi menciptakan gaya kepemimpinan tersendiri bagi pimpinan organisasi. Keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi dalam bentuk keinginan untuk terus bekerja dalam organisasional, membuat timbulnya perasaan lebih karyawan sehingga seluruh pekerjaan dilaksanakan semaksimal mungkin, termasuk kepemimpinan yang tidak hanya membawa organisasi mencapai tujuannya melalui transaksi atau pertukaran atau membawa organisasi kepada perkembangan signifikan, melainkan pimpinan menjadikan pengembangan karir orang lain sebagai prioritas; lebih peduli dengan kesuksesan orang lain daripada kesuksesannya sendiri; memegang standar etika yang tinggi; peduli dengan kesejahteraan pribadi orang lain; selalu tertarik untuk membantu orang-orang di komunitas; mampu memikirkan masalah yang kompleks demi tercapainya tujuan organisasi.

Tingginya pengaruh organisasi terhadap komitmen karyawan, penelitian ini menekankan pada apa yang menyebabkan seorang karyawan berkomitmen pada sebuah organisasi. Dengan menemukan alasan di balik komitmen, organisasi akan dapat berkembang lebih baik lagi. Karena itu penelitian ini akan focus pada ciri-ciri kepribadian “Lima Besar” (John dan Srivastava, 1999). Mengingat bahwa penelitian tentang ciri-ciri kepribadian yang menjadi predictor komitmen organisasi lebih banyak dipelajari dalam konteks Barat padahal Meyer dan Allen (1997) mengklaim bahwa "sistematis" penyelidikan makna dan hasil dari komitmen organisasi lintas budaya adalah diperlukan untuk menilai generalisasi temuan penelitian (Meyer et al., 1997). Hasil penelitian Farukh et al. (2017) menemukan bahwa lima tipe kepribadian (The Big Five personality traits) memiliki korelasi yang kuat terhadap komitmen organisasi. Begitu pula dengan hasil penelitian terbaru dari Meixner and Posposil (2021) bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan salah satunya berada dari tipe kepribadian mereka selain gaya kepemimpinan.

Kepribadian dan Komitmen Afektif Profesional

Farukh et al. (2017) bahwa model lima besar kepribadian menganjurkan bahwa hampir semua ciri kepribadian dapat direduksi menjadi lima besar, yang sering disebut ekstraversi (ramah vs introvert), keramahan (kooperatif vs kompetitif), kesadaran

(terorganisir dan teliti vs tidak terorganisir dan ceroboh), neurotisisme (stabilitas emosional vs ketidakstabilan), dan keterbukaan (keingintahuan intelektual vs preferensi untuk rutinitas (Hakim et al., 1999).

Kepribadian seorang karyawan dianggap sebagai salah satu prediktor penting perilaku (organisasi) (Erdheim, Wang, & Zickar, 2006; Roberts, 2006; Weiss & Adler, 1984 dalam Meixner & Pospisil., 2021). Kepribadian juga mempengaruhi komitmen terhadap organisasi atau pekerjaan (Morrison, 1997). Hasil penelitian Farukh et al. (2017) menemukan bahwa lima tipe kepribadian (The Big Five personality traits) memiliki korelasi yang kuat terhadap komitmen organisasi, dimana extroversion, agreeableness, dan conscientiousness berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, sedangkan neuroticism dan opennes memiliki hubungan negatif terhadap komitmen afektif. Begitu pula dengan hasil penelitian terbaru dari Meixner and Posposil (2021) bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan salah satunya berada dari tipe kepribadian mereka selain gaya kepemimpinan

Komitmen Afektif Profesional dan Kepemimpinan Melayani

Dalam melaksanakan aktivitasnya pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz (1981) adalah Harapan dan perilaku atasan; karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin; iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan dan harapan dan perilaku rekan kerja. Harapan identik dengan keinginan (KBBI), artinya keinginan untuk selalu menjadi anggota organisasi menciptakan gaya kepemimpinan tersendiri bagi pimpinan organisasi. Keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi dalam bentuk keinginan untuk terus bekerja dalam organisasional, membuat timbulnya perasaan lebih karyawan sehingga seluruh pekerjaan dilaksanakan semaksimal mungkin, termasuk kepemimpinan yang tidak hanya membawa organisasi mencapai tujuannya melalui transaksi atau pertukaran atau membawa organisasi kepada perkembangan signifikan, melainkan pimpinan menjadikan pengembangan karir orang lain sebagai prioritas; lebih peduli dengan kesuksesan orang lain daripada kesuksesannya sendiri; memegang standar etika yang tinggi; peduli dengan kesejahteraan pribadi orang lain; selalu tertarik untuk membantu orang-orang di komunitas; mampu memikirkan masalah yang kompleks demi tercapainya tujuan organisasi.

Peran Komitmen Afektif Profesional

Menurut Farukh et al. (2017) dan Meixner & Posppsil (2021) bahwa tipe kepribadian mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Reddy (2015) menemukan bahwa kepemimpinan pelayanan mempengaruhi komitmen organisasi. Teori kepemimpinan pelayanan berfokus pada kecenderungan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut dengan melayani lebih dulu (Sendjaya & Pekerti, 2010; van Dierendonck & Nuijten, 2010; Wong, 2014). Pemimpin yang melayani harus memerintah dengan karakteristik yang mewujudkan kepemimpinan melayani dengan prinsip yang memfasilitasi pertumbuhan, kasih sayang, empati, dan pemberdayaan (Boone & Makhani, 2012; Mattke, 2015). Keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi dalam bentuk keinginan untuk terus bekerja dalam organisasional, membuat timbulnya perasaan lebih karyawan sehingga seluruh pekerjaan dilaksanakan semaksimal mungkin, termasuk kepemimpinan yang tidak hanya membawa organisasi mencapai tujuannya melalui transaksi atau pertukaran atau membawa organisasi kepada perkembangan signifikan,

melainkan juga memberdayakan bawahan sebaik mungkin, memperhatikan lingkungan sekitar termasuk masyarakat.

Simpulan

Berdasarkan penjelasan teoritis tersebut, maka paper ini menghasilkan beberapa proposisi. Pertama, Tipe Kepribadian (Neuroticism, Agreebleness, Extraversion, Openness to experience, Conscientiousness) mempengaruhi Komitmen Afektif Profesional. Kedua, Komitmen afektif profesional mempengaruhi kepemimpinan melayani. Ketiga, Tipe Kepribadian (Neuroticism, Agreebleness, Extraversion, Openness to experience, Conscientiousness) mempengaruhi kepemimpinan melayani melalui komitmen afektif profesional Untuk studi selanjutnya, dibutuhkan pengujian secara empiris ketiga proposisi tersebut.

Daftar Pustaka

[1] Abdul, Jamala., Budiyanto., and Agustedi. 2021. "The role of religiosity in moderating the influence of servant leadership on job satisfaction." Disertasi Doktoral STESIA Surabaya.

[2] Aftab, Noman., Shah, Syed Asghar Ali., and Khan, Zeba Khan. 2021. "The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers." Cogent Psychology 7: 1860480.

[3] Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1996. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", Journal of Vocational Behavior, Vol. 276 No. 49, pp. 252-276.

[4] Allen, N.J., Allen, N.J., John, P.M. and John, P.M. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", Journal of Occupational Psychology, Vol. 63 No. 1, pp. 1-18, available at: https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

[5] Anton, Grobler., & Aden-Paul Flotman. 2020. "The validation of the servant leadership scale." SA Journal of Industrial Psychology, ISSN: (Online) 2071-0763, (Print) 0258-5200.

[6] Barbuto, J. E., & Hayden, R. W. 2011. "Testing relationships between servant leadership dimensions and leader member exchange (LMX)." Journal of Leadership Education, 10(2), 22–37.

[7] Boone, L. W. & Makhani, S. 2012. "Five necessary attitudes of a servant leader." Review of Business, 33(1), 83-96.

[8] Farrukh, Muhammad., Ying, Chong Wei., and Mansori, Shaheen. 2017. "Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits." Journal of Work-Applied Management, Vol. 9 No. 1, pp. 18-34, Emerald Publishing Limited 2205-2062, DOI 10.1108/JWAM-12-2016-0026.

[9] Hoveida, R., Salari, S., & Asemi, A. 2011. "A study on the relationship among servant leadership (SL) and the organizational commitment (OC): A case study." Kent, UK: Institute of Interdisciplinary Business Research.

[10] Jehanzeb, K., Rasheed, A. and Rasheed, M.F. 2013. "Organizational commitment and turnover intentions: impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia", International Journal of Business and Management, Vol. 8 No. 8, pp. 79-90

[11] Ljungholm, D. P. 2016. "Effective servant leadership behavior in organizations." Linguistic and Philosophical Investigations, 15, 239-245.
[12] Mabasa, Fumani Donald., Letsoalo Bertha., & Mabasa Engetani Lucia. 2016. "Perceived Organizational Politics Influences on Organizational Commitment Among Sepporting Staff Members At a Selected Higher Education Institution." The 2016 WEI International Academic Conference Proceedings, Vienna, Austria.
[13] Mattke, E. 2015. "Greater Wichita YMCA case study on servant leadership." Journal of International Diversity, (1), 65-92.
[14] Melchar, E. D., & Bosco, S. M. 2010. "Achieving high organizational performance through servant leadership." The Journal of Business Inquiry, 9(1), 74-88.
[15] Meixner, Thomas., and Posposil, Richard. 2021. "Personality Matters: Prediction of Organizational Commitment Using Leadership and Personality."
[16] Ozyilmaz, A., & Cicek, S. S. 2015. "How does servant leadership affect employee attitudes? behaviors, and psychological climates in a for-profit organizational context?" Journal of Management and Organization, 21(3), 263-290.
[17] Peterson, S. J., Galvin, B. M., & Lange, D. 2012. "CEO servant leadership: Exploring executive characteristics and firm performance." Personnel Psychology, 65, 565–596. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01253.
[18] Robbins, Stephen P,. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
[19] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
[20] Spears, L. (2010). Practicing servant leadership. Leader to Leader, 7(11).
[21] Van Dierendonck, D. (2010). "Servant Leadership: A review and synthesis." Journal of Management, 37(4).
[22] Van Dierendonck, D. 2011. "Servant leadership, review, and synthesis." Journal of Management, 37(4), 1228-1261.
[23] Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E. and Colón Gruñeiro, P. 2015. "Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees", International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 35 Nos 1/2, pp. 91-106