

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum, organisasi ialah kumpulan atau sekelompok orang pada suatu wadah yang mempunyai tujuan yang sama. Sebuah organisasi berisi berbagai kepribadian serta sifat orang. Namun, seluruhnya mempunyai satu kesamaan, yakni kesamaan tujuan serta misi yang ingin diraih bersama. Organisasi pasti memiliki struktural tugas atau tanggung jawab yang dijalankan oleh masing-masing pengelola dari organisasi. Pengelola menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah pengurus atau sekelompok orang yang mengatur. Seorang manajer dapat dianggap sebagai manajer, yang juga berarti mengatur atau mengelola.¹ Manajemen diartikan sebagai serangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang guna melaksanakan serangkaian pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.

Pengelola organisasi yang berkinerja optimal tentunya dapat mempunyai komitmen organisasi yang baik. Pengelola organisasi yang mempunyai komitmen organisasi yang baik tentunya menunjukkan sikap kerja yang memperhatikan tugasnya, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan loyal kepada perusahaan atau organisasi. Keterlibatan organisasi menggambarkan keterikatan seseorang dengan

¹ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 1128

organisasi dengan cara yang menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.²

Menurut Luthans, komitmen organisasi yaitu kemauan kuat guna menjadi bagian dari organisasi tertentu, kemauan untuk terlibat sesuai dengan keinginan serta keyakinan khusus organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan loyalitas anggota kepada organisasi melalui proses berkelanjutan yang mana anggota organisasi mengutarakan kepedulian terhadap organisasi dan terus mencapai kesuksesan.³

Menurut Scarborough dan Somer, jika individu tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, individu tidak hanya memiliki taraf penerimaan yang rendah terhadap nilai-nilai organisasi, tetapi juga memiliki perasaan asing terhadap organisasi. Selain itu, komitmen yang rendah di antara anggota juga berdampak negatif pada organisasi.⁴

Seperti halnya yang terjadi pada pengelola *Training Centre* Koramil di Mojoroto Kota Kediri. *Training Centre* Koramil di Mojoroto Kota Kediri adalah organisasi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pemantapan masuk militer, sistem organisasi *Training Centre* Koramil di Mojoroto Kota Kediri sepenuhnya dikelola langsung oleh

² Elyusra dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivas Muhammadiyah Dan Organisasi Otanom Pada Tingkat Pusat", *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Pbulik*, 1 (2020), 34

³ Rosa Dyah Dan Rudangta Arianti, "Gambaran Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Yang Aktif Di Lemaga Kemahasiswaan, Pekerjaan Paruh Waktu, Dan Perkuliahan", *Jurnal Humanitas*, 3 (Desember, 2019), 247.

⁴ Scarborough Dan Somers, *Neural Networks In Organizational Research : Appling Pattern Recognition To The Analipsis Of Organizational Behavior*, (Washington DC: American Psychological Association, 2006).

Babinsa koramil dan dibantu oleh pengelola untuk melaksanakan tugas sesuai arahan dari Babinsa.

Berdasarkan hasil observasi, komitmen organisasi pada pengelola Training Centre dirasa masih rendah sebab masih banyak dari pengelola yang tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya masing masing. Banyak dari pengelola yang masih acuh terhadap tanggung jawabnya seperti menunda nunda pekerjaan dan bahkan tidak mengerjakan tanggung jawab dibidangnya masing masing. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti sebanyak 20 pengelola training centre termasuk pengelola yang bermasalah. pengelola yang bermasalah adalah pengelola yang selama satu tahun terakhir tidak berkontribusi terhadap organisasi sesuai dengan fungsi jabatannya masing masing seperti penghubung fungsi penghubung pada organisasi Training centre ini adalah untuk meneruskan perintah dari Pembina untuk melaksanakan latihan sesuai rencana dan memimpin jalannya latihan. Bendahara yang seharusnya melaksanakan pengumpulan dana setiap latihan dan memiliki kewajiban mengelola dana yang diperoleh untuk keberlangsungan latihan. seksi kegiatan yang seharusnya melaksanakan kegiatan sesuai arahan pelatih yang sudah diteruskan oleh penghubung. dan jabatan yang lainnya yang seharusnya menjadikan adanya rasa tanggung jawab pada masing masing pengelola. Permasalahan tersebut tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi *Training Centre* koramil di mojoroto kota kediri.⁵

⁵ Data Hasil Observasi Anggota Training Centre, 2023.

Pengelola organisasi harus memiliki komitmen organisasi karena dengan komitmen pengelola organisasi akan lebih bertanggung jawab, lebih konsisten, perhatian, pemikiran, energi, dan waktu dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.⁶ Menurut Young, tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengelola salah satunya ialah kepuasan terhadap pimpinan.

Pemimpin ialah seseorang yang mampu menggugah para pengikutnya untuk mengikuti atau melakukan apa yang dikehendaki serta diperintahkan pemimpin. Guna mempengaruhi pengikutnya, pemimpin tentunya harus memiliki peran dan wewenang. Perilaku kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang beda serta tiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.⁷

Gaya dalam kepemimpinan ini adalah *servant leadership*. Gaya kepemimpinan ini dirasa sangat tepat untuk organisasi training centre. Sebab organisasi training centre memiliki gaya kepemimpinan menyesuaikan apa yang dibutuhkan oleh pengurus maupun anggota. Menurut Greenlaf, kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) ialah kepemimpinan yang didasarkan pada perasaan tulus yang muncul pada hati yang ingin mengabdikan, yakni melayani terlebih dahulu. Pilihan yang

⁶ I Ketut Edy Dan I Gede R, "Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh", *E-Journal Manajemen*, 2019, 1828.

⁷ I Ketut Edy Dan I Gede R, "Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh", *E-Journal Manajemen*, 11(2019), 1405.

bersumber dari suara hati lalu mengarah pada keinginan guna menjadi seorang pemimpin.⁸

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astohar, *servant leadership* secara simultan mampu mendorong perkembangan yang baik bagi setiap anggota organisasi dan meningkatkan kualitas organisasi, termasuk keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan menjadikan lebih etis dan bertanggung jawab. Menurut hasil penelitian Akbar dan Mulyana adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership*, yang berarti makin besar komitmen organisasi maka makin besar pula *servant leadership* individu.⁹

Dari paparan di atas, peneliti mencoba mengangkatnya dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada pengelo lembaga Training Centre Koramil di Mojoroto Kota Kediri”.

B. Rumusan Masalah

1. Berapa besar tingkat *servant leadership* pada pengelola lembaga *Training Centre* Koramil di mojoroto Kota Kediri.
2. Berapa besar tingkat Komitmen Organisasi pada pengelola lembaga *Training Centre* Koramil di mojoroto Kota Kediri

⁸ Herdiana Della Dan Bbakhtiar, “Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bada Pengelolaan Pajak Dan Retribbusi Daerah Kota Meda”, *Tijarah*, 23 (Januari, 2022), 124.

⁹ Olievia Prabandini Mulyana, “Hubungan Antara Servant Leadership Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta”, *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 4 (Februari, 2018), 35

3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada pengelola lembaga *Training Centre* koramil di Mojoroto Kota Kediri?

4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui berapa tingkat *servant leadership* pada pengelola lembaga *Training Centre* koramil di Mojoroto Kota Kediri?
2. Untuk mengetahui berapa tingkat Komitmen Organisasi pada pengelola lembaga *Training Centre* koramil di Mojoroto Kota Kediri?
3. Untuk Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pengelola *Training Centre* di Koramil Mojoroto Kota Kediri?

5. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini bisa menambah kanzhanah pengetahuan psikologi melalui penelitian khususnya yang berhubungan dengan *servant leadership* dan komitmen organisasi dan juga bisa menjadi referensi untuk peneliti lainnya.
 - b. Penelitian ini bisa menjadi tambahan karya ilmiah oleh jurusan Psikologi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri khususnya serta untuk mahasiswa pada umumnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti.

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai sarana untuk menambah pemahaman mengenai metodologi penelitian serta sarana dalam

mengimplementasikan secara langsung terhadap teori dan praktik yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

b. Bagi pimpinan Lembaga *Training Centre* koramil mojoroto kota Kediri.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan yang diterapkan di organisasi Lembaga *Training Centre* koramil di mojoroto kota Kediri.

c. Bagi Pengelola lembaga *Training centre* koramil mojoroto kota kediri.

Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk memperbaiki komitmen para pengelola Lembaga *Training Centre* koramil di mojoroto kota kediri sehingga Para pengelola menjadi lebih baik sehingga bisa menciptakan tujuan Bersama sesuai dengan tujuan organisasi.

d. Bagi perguruan tinggi.

Penelitian ini bisa bermanfaat bagi ekspansi ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam bidang psikologi Islam.

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan pada penelitian, adanya rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan kedalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan sementara karena baru didasarkan pada jawaban teori yang sejalan dan belum dibuktikan pada fakta yang didapat dari pengakumulasian data.¹⁰

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D , (Yogyakarta: Alfabeta, 2018), 100.

Ha: Terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada pengelola lembaga *Training Centre* koramil di mojoroto kota kediri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada pengelola lembaga *Training Centre* koramil di mojoroto kota kediri.

7. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan asumsi dasar tentang sesuatu yang dapat dijadikan landasan berpikir dan bertindak ketika melakukan penelitian.¹¹ Pada penelitian ini, peneliti mengajukan asumsi bahwa terdapatnya pengaruh yang Positif antara variabel X yaitu *Servant Leadership* terhadap variabel Y yaitu Komitmen Organisasi di *Training Centre* Koramil di Mojoroto Kota Kediri, yang mana artinya apabila *Servant Leadership* Dapat mempengaruhi pengelola lembaga *Traininig centre* koramil maka Komitmen organisasi pada pengelola Lembaga menjadi menjadi tinggi. Begitu juga sebaliknya Jika pengaruh *servant Leadership* pada pengelola lembaga tidak tinggi maka komitmen organisasi juga rendah. Kedua variabel X (*Servant Leadership*) dan Y (Komitmen Organisasi) dapat diukur dengan menggunakan skala yang bisa mengukur tinggi rendahnya Komitmen Organisasi pada pengelola Lembaga *Training Centre* Koramil di Mojoroto Kota kediri.

8. Definisi Operasional

1. *Servan Leadership* (X1)

Servant Leadership adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untu melayani.

2. Komitmen Organisasi

¹¹ Yatim Riyanto, *Metode Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2009), 13.

Komitmen Organisasi sikap seseorang yang berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya.

9. Telaah Pustaka

Tujuan penelitian terdahulu adalah guna memaparkan berbagai teori yang berkaitan dengan tema penelitian penulis. Tujuannya adalah untuk menjelaskan perbedaan antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lain atau penelitian oleh penulis lain. Hal tersebut dijadikan dasar pemikiran dalam penyusunan skripsi. Di bawah ini ialah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian penulis:

1. Jurnal penelitian dari, Muji Rahayu dkk. 2020. “Pengaruh *Servant Leadership* Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta”.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 102 dosen S1 manajemen pada salah satu perguruan tinggi swasta di Bandung. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Hasil penelitian ini merangkum bahwasanya adanya pengaruh antara variabel servant leadership terhadap komitmen organisasi senilai 0,808 (sangat kuat) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya makin besar service leadership maka makin besar pula komitmen organisasionalnya. Hasil kuesioner pada variabel keterlibatan organisasi menunjukkan bahwa responden memiliki skor

terendah pada indikator 'bekerja dengan baik di universitas', yang berarti guru merasa tidak puas bekerja di organisasi.¹²

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu terletak di metodologi penelitian dan pendekatan penelitian yang diterapkan. Pada penelitian ini keduanya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional.

Penelitian ini memiliki ketidaksamaan dengan penelitian sebelumnya adalah rentang usia responden dan metode analisis data. Penelitian sebelumnya menerapkan metode deskriptif pencarian dengan teknik pengambilan sampel yaitu random sampling. Meskipun penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda yang digunakan peneliti guna memprediksi nilai variable dependen ketika nilai variable independen meningkat atau menurun.

2. Skripsi dari Raudhatul Jannah 2021. "Hubungan Antara *Servant Leadership* Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UIN AR-RAINRY Banda Aceh".

Sampel dalam penelitian ini yakni 271 mahasiswa UIN Ar-Rainry Banda Aceh yang aktif organisasi. Dari hasil penelitian ini diperoleh koefisien korelasi ($r = 0,767$, $p = .000$) sehingga adanya hubungan positif yang signifikan antara servant leadership dengan komitmen organisasi.¹³

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menyangkut variabel dan metode penelitian yang diterapkan. Variabel

¹² Muji Rahayu, Pengaruh *Servant Leadership* Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta, 84.

¹³ Raudhatul Jannah, Skripsi: Hubungan Antara *Servant Leadership* Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UIN AR-RAINRY Banda Aceh, Banda Aceh UIN AR-RAINRY), 2021, 98

dalam penelitian ini mengaplikasikan kedua variabel kepemimpinan pelayanan dan keterlibatan organisasi, dan metode penelitian yang diterapkan kedua metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini memiliki ketidaksamaan dengan penelitian sebelumnya yakni pada tempat penelitian, responden penelitian serta rumusan masalah yang dibahas. Lokasi penelitian ini terletak Mojoroto Kota Kediri, sedangkan penelitian sebelumnya Banda Aceh.

3. Jurnal penelitian dari Wike dan Meily 2021. “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*”.

Sampel penelitian sebanyak 50 staf UKM Bandung dengan 64 % respon adalah perempuan, sebagian besar masih menempuh pendidikan gelar sarjana dengan usia < 25 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya servant leadership serta komitmen organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan dan positif yakni sebesar 16,8 %.¹⁴

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian sebelumnya ialah sama-sama menerapkan metode kuantitatif. Serta sama-sama menggunakan variabel servant leadership dan komitmen organisasi.

Penelitian ini mempunyai ketidaksamaan dengan penelitian sebelumnya terletak di tujuan penelitiannya. Penelitian sebelumnya, selain mencoba guna mengetahui hubungan dan pengaruh variabel *Servant leadership* terhadap komitmen organisasi, Sedangkan selain untuk

¹⁴ Wike dan melly, Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*, 118.

mengetahui pengaruh antara kedua variabel namun juga mencari masing-masing kadar *servant leadership* dan kadar komitmen organisasi anggota.

4. Skripsi dari Lin Maryanti 2021. "Pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada bank PT Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Palopo."

Sampel penelitian 60 pekerja tetap yang berkantor pusat di PDAM Mungkid Kabupaten Magelang dengan masa kerja minimal 2 tahun. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwaasanya *servant leaderhip* dan komitmen organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan variabel x berpengaruh terhadap y sebesar 18,8%.¹⁵

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Serta variabel X yaitu *servant leadership*.

Penelitian ini mempunyai ketidaksamaan dengan penelitian sebelumnya yakni pada tempat penelitian, responden penelitian serta rumusan masalah yang dibahas. Lokasi penelitian ini terletak Mojoroto Kota Kediri, sedangkan penelitian sebelumnya dikota palopo.

5. Jurnal penelitian Nendah dkk. 2020. "Pengaruh *Servant Leadership* terhadap komitmen organisasi (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran)"

Sampel penelitian ini sejumlah 42 pekerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya *servant leadership* hubungan taraf

¹⁵ Lin maryanti, Skripsi: Pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada bank PT Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Palopo, (Palopo: iain palopo, 2021), Hal. 101.

keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran dengan persentase senilai 57,76%.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Serta sama-sama menggunakan variable *servant leadership* dan komitmen organisasi.

Penelitian ini mempunyai ketidaksamaan dengan penelitian sebelumnya yakni pada tempat penelitian, responden penelitian serta rumusan masalah yang dibahas. Lokasi penelitian ini terletak Mojoroto Kota Kediri, sedangkan penelitian sebelumnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran.

¹⁶ Nendah, Pengaruh *Servant Leadership* terhadap komitmen organisasi (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran)96.