

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Servant Leadership*

##### a. Pengertian *servant leadership*

Menurut Spears, Kepemimpinan yang melayani ialah model kepemimpinan baru. sebuah model yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas nomor satu. Kepemimpinan yang melayani menekankan peningkatan pelayanan kepada orang lain; pendekatan holistik dalam bekerja, meningkatkan rasa kebersamaan dan berbagi kekuasaan dalam pengambilan keputusan.<sup>19</sup>

##### b. Dimensi *servant leadership*

Menurut Spears, terdapat 10 karakter dari seseorang *servant leadership* diantaranya.<sup>20</sup>

###### 1) Mendengarkan

Pemimpin memperlihatkan komitmen yang mendalam guna mendengarkan pendapat dan pemikiran orang lain dengan cermat, mencoba memahami dengan jelas serta mengidentifikasi keinginan kelompok, mencoba menanggapi apa yang ucapkan dan tidak apa yang tidak diucapkan, memahami serta mendengarkan apa yang dikomunikasikan melalui komunikasi pikiran, jiwa, dan tubuh.

###### 2) Menerima orang lain

---

<sup>19</sup> Yustinus Budi H Dan Veronika Agustin S, *Kepemimpinan Integratif (Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja Dan Perilaku Ekstra Peran-Teori, Perilaku, Dan Aplikasi Dalam Penelitian Di Organisasi)*, (Daerah Instemewa Yogyakarta: PT Kanisus, 2020), 47.

<sup>20</sup> Ibid.

Pemimpin berusaha guna memahami dan berempati dengan orang lain, benar-benar memahami siapa pengikutnya dan apa yang dipikirkan, pemimpin bisa dikatakan sukses apabila mampu menjadi pendengar yang empatik.

3) Kemampuan meramalkan

Pemimpin memiliki keahlian dalam meramalkan, mengetahui masa depan dan menduga sesuatu hal yang akan terjadi berdasarkan kejadian di pada masa lalu maupun masa sekarang, memahami pelajaran yang terjadi di masa dahulu, nyatanya pada masa sekarang, dan konsekuensinya kemungkinan adalah keputusan yang dapat diambil untuk masa depan.

4) Kesadaran

Pemimpin memiliki pemahaman pada dirinya sendiri dan adanya orang lain bisa turut memperkuat pemimpin.

5) Membangun kekuatan persuasif

Pemimpin mempercayakan kemampuan orang lain, bukan wewenang jabatan/kedudukan di dalam membuat keputusan dalam organisasi. Pemimpin berupaya meyakinkan orang lain, bukan memaksakan kepatuhan.

6) Konseptualisasi

Pemimpin yang melayani berusaha memiliki ipian yang besar atau menjadi seorang yang berpandangan jauh kedepan mengenai organisasinya. Pemimpin memiliki kemampuan melihat

masalah dalam organisasi dari perspektif konseptualisasi, pemimpin mengusahakan keseimbangan antara fokus keseharian dan konseptualisasi.

7) Kemampuan menyembuhkan

Pemimpin yang melayani memiliki kemampuan menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Pemimpin harus mampu membagikan semangat, dan menggerakkan hati kepada orang-orang yang berhubungan pada pimpinan.

8) Pengurusan organisasi

Para pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola orang dan organisasi dengan hati-hati demi kesejahteraan masyarakat yang lebih besar

9) Memiliki komitmen pada pertumbuhan pribadi

Pemimpin mengembangkan profesionalisme dan kepribadian, membagikan perhatian pribadi pada ide serta tujuan anggota organisasi, menginspirasi anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan toleransi terhadap kesalahan.

10) Membangun komunitas/masyarakat di tempat kerja

Dalam hal ini pemimpin memperkuat perkembangan komunitas mencakup membangun komunitas yang baik antar pegawai, antar pimpinan dan bawahan, membangun komunitas masyarakat dan pelanggan. Dalam membangun komunitas

pemimpin dapat menyediakan sarana prasarana tetapi tetap diperkenankan untuk mengekspresikan individualitas mereka.

## **B. Komitmen Organisasi**

### a. Pengertian komitmen organisasi

Robbins dan Judge (2007) berpendapat komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi seorang individu menyukai organisasi serta tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.<sup>17</sup>

### b. Dimensi komitmen organisasi

Robbins dan Judge mengemukakan terdapat tiga dimensi untuk mendefinisikan komitmen organisasi yakni<sup>18</sup>:

- 1) Komitmen afektif (*affective comitment*): Kohesi emosional pekerja, serta keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berlandaskan kerugian yang berkaitan dengan keluarnya pekerja pada organisasi. Hal itu bisa terjadi sebab kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) Komitmen normatif (*normative commiment*): Merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi karena terpaksa. itu hal yang benar untuk dijalankan.

---

<sup>17</sup> Wike Santa M dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*”, 2 (Mei 2022), 193.

<sup>18</sup> Ibid