TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 2 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms

Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar

Amal, Baso Amang, Aminuddin

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak
Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang makassar. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode sampling dilakukan dengan metode teknik sloving yaitu sebanyak 65 responden dari populasi sebesar 187 pegawai. Hasil penelitian variabel servant leadership, disiplin kerja, work life balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan siknifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel servant leadership secara parsial berpengaruh positif dan siknifikan terhadap komitmen organisasi, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan siknifian terhadap komitmen organisasi, variabel work life balance secara parsial berpengaruh positif dan siknifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan siknifikan terhadap komitmen organisasi Pt. Perkebunan nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar. Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss versi 26.

Kata Kunci: Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi**.**

1. Pendahuluan

Servant leadership telah ditunjukkan oleh sebagian besar pimpinan di setiap unit dan divisi departemen berkomitmen untuk pertumbuhan baik pegawai maupun organisasi sesuai dengan karakteristik *servant leadership*. Pemimpin telah menunjukkan untuk membangun komunitas dalam organisasi dan menunjukkan bahwa memegang organisasi perlu kepercayaan kepada publik yang mereka layani dan tetap selaras dengan kebutuhan dan situasi pegawai dalam organisasi. Ketulusan para pemimpin untuk memberdayakan orang lain agar berhasil secara profesional dan pribadi dengan demikian mengarah pada komitmen staf yang moderat terhadap organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership* kepemimpinan yang melayani. Gaya kepemimpinan *servant leadership* sangat *cocok* diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih. Pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan karyawan, sehingga tidak ada batasan tebal antara pimpinan dan karyawan. Selain dari kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin kerja karena disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepada karyawan.

Lebih lanjut dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan, salah satu faktor yang juga dianggap penting dan mempunyai pengaruh adalah keseimbangan kerja (*worklife* balance) Menurut Weerakkod & Mendis (2017) *work life balance* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan

untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang.

Selain dari dari faktor servant leadership,disiplin kerja dan work life balance selanjut nya faktor kepuasan kerja juga merupakan hal penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, Mathis (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Objek pada penelitia adalah Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN merupakan pelaku bisnis yang dominan di banyak negara berkembang, Termasuk Indonesia. Salah satu BUMN yang ada di Indonesia yaitu PT Perkebunan Nusantara XIV yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Prsero),yang memiliki visi sebagai perusahaan agri bisnis dan agro industry yang kompetitif, mandiri dan memberdayakan ekonomi rakyat Dalam pelaksanaan kegiatannya, PT Perkebunan Nusantara XIV memegang penuh nilai-nilai organisasi yang mereka tanamkan sebagai bentuk semangat dan juga arah dalam pelaksanaan kegiatannya. Kepuasan kerja tiga tahun berturut turut terjadi peningkatan mulai dari tahun 2018 sampai 2019 tetapi pada keterikatan karyawan terjadi pluktuatif dimana tahun 2019 terjadi penurunan dari 2018 dan meningkat Kembali pada tahun 2020.

2. Tinjauan Pustaka

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan baru yang memiliki antusias kepada sikap pelayanan kepada orang lain atau kepemimpinan yang melayani. *Servant Leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk Menurut Patterson (2003) terdapat tujuh indikator atau konstrak dari *servant leadership* yaitu Kasih yang murni (*Agapao love*), Kerendahan hati (*Humility*), Mengutamakan orang lain (Altruism), Visi (Vision), Kepercayaan (*Trust*), Pemberdayaan (*Empowerment*) dan Pelayanan (*Service*) Disisplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah perusahaan. Menurut Simamora (2004), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Displin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu Sikap, Norma dan Tanggung jawab. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan sebagai keseimbangan antara peran ganda seseorang, yaitu peran di dunia kerja dan peran dalam kehidupan pribadi. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari konsep *work life balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi. Pencapaian *Work life balance* dapat terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Mc Donald dkk. (2005) *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan pada individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal hal diluar pekerjaan, *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara pisikologis *dan* komitmen suatu individu dalam pekerjaanya maupun hal hal diluar pekerjaannya.dan *Satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal hal diluar pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Robbins & Judge, (2015). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge, (2015) yaitu Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/Upah (pay), Promosi (promotion), (supervision), dan Rekan kerja (workers),

Grusky dalam Panggabean (2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang

kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi, menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2002) yaitu: Disiplin, Merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; Servant Leadership, Disiplin Kerja,Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Variabel dependen, yakni Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar. Hasil rumus Sloving di atas dari jumlah populasi 187 pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 65 pegawai. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3, X4) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi
X1 = Servant Leadership
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Work Life Balance
X4 = Kepuasan Kerja
β0 = Konstanta
β1, β2, β3, β4= Koefisien regresi
e = Faktor Kesalahan

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji Koefisien determinasi (R2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R2) antara 0 (nol) dan I (satu).

4. Hasil penelitian dan pembahasan

Uji Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Servhan Leadership (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Work Life Balance (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.305	2.571		-5.953	.000
	SERVHANT LEADERSHIP	.380	.064	.491	5.929	.000
	DISIPLIN KERJA	.677	.202	.311	3.346	.001
	WORK LIFE BALANCE	.434	.176	.202	2.471	.016
	KEPUASAN KERJA	.288	.084	.195	3.435	.001

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.283	4	128.071	64.154	.000[b]
	Residual	119.778	60	1.996		
	Total	632.062	64			
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, SERVHANT LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA						

Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -15.305 + 0{,}380\ X_1 + 0{,}677\ X_2 + 0{,}434\ X_3 + 0{,}288\ X_4$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- b0 = -15,305 menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja, maka nilai Komitmen Organisasi adalah 15,305.
- b1 = 0,380 hal ini berarti bahwa *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makassar.
- b2 = 0,677 hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makassar.
- b3 = 0,434 hal ini berarti bahwa *Work Life Bal*ance berpegaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makassar.
- b4 = 0,288 hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makassar adalah Disiplin Kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,677 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya. Diketahui bahwa variabel *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja bahwa nilai R *Square (*R2) sebesar 0,810 atau 81%. Hal ini berarti bahwa 81% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel *Servant Leadership*, Disiplin Kerja *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Dan sisanya 19% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Simpulan

Dalam upaya mencapai komitmen organisasi yang lebih tinggi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Cabang Makasssar dimasa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian yaitu Mendukung aktifitas organisasi yang memadai sehingga bisa meningkatkan kinerja, Memperbaiki mental dan perilaku pegawai yang berasal dari peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, Perlunya keterlibatan secara pisikologis dan komitmen pegawai dalam pekerjaanya baik hal diluar pekerjaannya, Adanya rekan kerja yang kooperatif terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu dan Perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang tepat dapat memperbesar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12(1), 72.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Patterson, K. 2003. Servant leadership: A Theoretical Model. Proceeding, Servant Leadership Roundtable, Regent University. Virginia Beach.

Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber DayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. Women in Management Review (in press).

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Panggabean, M. S. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi 1 (1), 1-34 .

Heidjrachman dan Husnan,Suad. 2002. Manajemen Personalia. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta