

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menggerakkan roda organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya alat manajerial yang dinamakan manajemen sumber daya manusia (Priyono & Marnis, 1977). Manajemen sumber daya manusia harus memastikan pengelolaan talenta manusia yang dipergunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Mathis & Jackson, 2008). Efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasi perlu adanya sebuah kepemimpinan yang dapat memberikan suatu dampak yang *positive* bagi tujuan suatu organisasi tersebut. Keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh gaya kepemimpinan itu sendiri. Gaya kepemimpinan memuat unsur penting sebagai pencerminan apa yang pemimpin lakukan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk mengimplementasikan visinya (Wirawan, 2017).

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, salah satunya *servant leadership*. *Servant leadership* memprioritaskan bagaimana cara seorang pemimpin untuk menanggapi masalah dengan mendengarkan terlebih dahulu, hal ini memberikan suatu transformasi luar biasa yang dapat membangun kekuatan pengikutnya (Greenleaf, 1977). *Servant leadership* memberikan edukasi bagaimana seorang pemimpin menjadi contoh yang baik bagi karyawan dan bertujuan menjadikan mereka lebih mandiri dan bijaksana serta memberikan efek *positive* (Palumbo, 2016). Dengan demikian kecil kemungkinan *servant leadership* dapat memberikan pengaruh *positive* pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kashyap & Rangnekar (2016) dengan objek yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di organisasi India, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hunter, Neubert, Perry, Witt, Penney & Weinberger (2013) dengan objek penelitian toko dari organisasi ritel U.S, serta penelitian yang dilakukan DeConinck & DeConinck (2017) dengan objek *business to business salespeople* menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh *negative* terhadap *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan sangat mendominasi keberhasilan suatu organisasi perusahaan, hal ini dapat berorientasi kepada kebutuhan karyawan atas kompensasi yang ia dapatkan. Penelitian yang dilakukan Weldeyohannes (2016) pada guru – guru sekolah dasar dan menengah di Trigay menemukan adanya keterpengaruhan kompensasi terhadap *turnover intention*, hasil yang didapatkan dari penelitiannya yaitu adanya pengaruh *positive* terhadap *turnover intention* ketika mekanisme kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang mereka terima. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Santhanam, Kamalanabhan, Dyaram, & Ziegler (2017) pada industri perhotelan di India bahwa pemberian kompensasi yang tepat berpengaruh *negative* terhadap *turnover intention*. Long & Perumal (2014) mengemukakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan mampu mengelola manajemen percaya sehingga menarik karyawan terbaik untuk mempertahankan loyalitasnya, dan menjadikannya komitmen dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Silaban & Syah (2018) pada Ciputra Hospital Citra Garden Jakarta mengemukakan ketidak sesuaian kompensasi yang diterima menyebabkan rendahnya komitmen organisasional dan memberikan dampak dari tingginya tingkat *turnover intention*. Penelitian diberbagai *sector* yang berbeda

menjelaskan bahwa komitmen sangat diperlukan dalam menstabiliskan karyawan dan aspek pendukung agar karyawan berkomitmen melalui kompensasi (Wadhawan, 2017). Selanjutnya, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan pada sector pelayanan kesehatan baik di Rumah Sakit maupun di Pusat Kesehatan Masyarakat pada negara yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh (Zhao, Liu, & Gao, 2016); (Hanse, Harlin, Jarebrant, Ulin, & Winkel, 2016); (McCann, Graves, & Cox, 2014); (Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2011); (Hashish, 2015); (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012), peneliti belum menemukan hubungan antara *variable servant leadership*, kompensasi, komitmen organisasional, dan *turnover intention* dalam satu model penelitian pada pelayanan kesehatan. Selain itu penelitian terdahulu belum ada secara khusus meneliti terhadap karyawan Non Pegawai Negeri Sipil (non PNS) di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) milik pemerintah yang berlokasi di Jakarta Barat. Berdasarkan hal itu tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran *servant leadership*, kompensasi, terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan Non Pegawai Negeri Sipil (non PNS) di Pusat Kesehatan Masyarakat Jakarta Barat.

Dari latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai oleh peneliti, yaitu; pertama, untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional; kedua, untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *turnover intention*; ketiga, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional; keempat, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*; kelima, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership

Greenleaf (1977) mengemukakan *servant leadership* adalah pemimpin pelayanan pertama yang memiliki perasaan alami ingin melayani terlebih dahulu. Han, Kakabadse, & Kakabadse (2010) berpendapat *servant leadership* adalah pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk kreatif, mengatur diri sendiri, tumbuh menjadi cerdas, serta menjadi pelayan bagi orang lain. Selain itu menurut Ekinici (2015) *servant leadership* adalah pemimpin yang memiliki sifat rendah hati dan harmonis sehingga diharapkan mampu memecahkan masalah orang dengan baik dan dapat berpengaruh *positive* pada lawan bicaranya. Barbuto & Wheeler (2006) mengukur *servant leadership* dalam Lima dimensi yaitu *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, dan *organizational stewardship*. *Altruistic calling* yaitu suatu keinginan seorang pemimpin untuk mengorbankan kepentingan pribadi diatas kepentingan orang lain. *Emotional Healing* yaitu empati seorang pemimpin untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat karyawannya dalam keadaan tertentu. *Wisdom* yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk membaca situasi dilingkungannya sehingga dapat memahami dari situasi tersebut. *Persuasive mapping* yaitu kemampuan pemimpin untuk memetakan permasalahan dan mengkonseptualisasikan perioritas dari permasalahan tersebut. *Organizational stewardship* yaitu kesiapan seorang pemimpin dalam mengakomodir anggota dan organisasinya untuk memberikan kontribusi bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.