

HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DELTA SURYA SIDOARJO

Fachreza Abhitama Akbar

Psikologi, FIP, Unesa, fachrezahrd@yahoo.com

Olievia Prabandini Mulyana

Psikologi, FIP, Unesa, olimulya@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Variabel yang dikaji pada penelitian ini adalah variabel *servant leadership* sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan subjek penelitian berjumlah 32 karyawan dari jumlah populasi 386. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *servant leadership* dan skala komitmen organisasi. Skala disusun menggunakan pemodelan skala likert. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu *servant leadership* dan komitmen organisasi. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 ($r = 0,617$) dengan taraf signifikansi 0,004 ($p = 0,004$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *servant leadership* karyawan, maka semakin baik komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci : *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi

Abstract

The hospital is an integral part of social and health organization with function providing health services to the peoples. The background of study is a organization commitment problem that often occurs among employees. The purpose of this study was to determine the relationship between *servant leadership* with organization commitment to employees delta surya hospital sidoarjo. The variables which are examined in this study are *servant leadership* as the independent variable and organization commitment as the dependent variable. This study used quantitative research methods, by the subjects of 32 employees from the total population of 386 employees. The technique to gain the samples used the idea of *purposive sampling*. The research instruments used are the scale of *servant leadership* and organization commitment scale. Data analysis method using *product moment correlation* to examine the relationship between two variables, namely *servant leadership* and organization commitment. The result of data analysis showed a correlation coefficient value of 0,617 ($r = 0,617$) with significance level of 0,004 ($p = 0,004$). This result indicated that there was a relationship between *servant leadership* and organization commitment. Thus, the higher *servant leadership* among employees, the more likely they would be better in organization commitment, and vice versa.

Keywords : *Servant Leadership* and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensi internal dalam melaksanakan tugas yang

semakin kompleks. Dinamika internal dan tuntutan eksternal menyebabkan rumah sakit didalam melaksanakan fungsinya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk mampu mengatasi permasalahan yang ada.

Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo (RSDS) adalah rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Sidoarjo. RS Delta Surya pada awalnya hanya memiliki lima pelayanan kesehatan, yang meliputi administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, keperawatan, rekam medis. Namun, pada

tahun 2002 RS Delta Surya memiliki 12 pelayanan kesehatan yang meliputi administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, keperawatan, rekam medis, farmasi, radiologi, K3, laboratorium, OK, ICU, dalin, perinatal resiko tinggi. RS Delta Surya merupakan rumah sakit swasta tipe B di kabupaten Sidoarjo (Anonim, 2008).

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan – tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan. Dengan karakteristik rumah sakit yang seperti itu, tentu saja dibutuhkan kepemimpinan yang berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi lainnya yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi perusahaannya.

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman, dkk., 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja disatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki deskripsi pekerjaan yang sama.

Permasalahan yang ada dalam RS Delta Surya berupa tindakan-tindakan dari karyawan yang berdampak kurang baik bagi rumah sakit, seperti karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai sehingga kinerja yang diharapkan kurang sesuai dengan pelaksanaannya, banyaknya karyawan yang belum mengetahui visi dan misi RS Delta Surya Sidoarjo dan hal ini dapat menghambat rumah sakit dalam pencapaian visi dan misi tersebut.

Berangkat dari kenyataan tersebut di atas maka pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan suatu keharusan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi, mengingat peran sumber daya manusia saat ini telah mengalami pergeseran yang sangat signifikan. Persaingan perusahaan yang ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang usaha yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan untuk mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu jalan untuk mengatasi persaingan dan permasalahan tersebut.

Hal ini tidak terkecuali pengaruh kepemimpinan pada RS Delta Surya. Dimana sama halnya dengan organisasi pada umumnya di dalam

RS Delta Surya sendiri pengaruh kepemimpinan sangatlah menentukan didalam arah perkembangan perusahaan.

Menurut Turner, kepemimpinan yang tepat untuk dapat mewujudkan semua itu adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan bagi anggotanya, institusi dimana dia bekerja dan juga masyarakat di sekitar tempat dia bekerja. Seorang pemimpin sejatinya adalah seorang pelayan (Lantu, 2007). Sebuah model kepemimpinan baru, yaitu model kepemimpinan yang mencoba untuk secara simultan meningkatkan pertumbuhan personal dari para pekerja dan memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi melalui kombinasi atas kerjasama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang peduli dan etis. Pendekatan yang baru muncul dalam konsep kepemimpinan ini kemudian disebut dengan kepemimpinan pelayan – *servant leadership* (Lantu, 2007).

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sebagai rumah sakit swasta, RS Delta Surya Sidoarjo dapat dikategorikan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu peneliti memilih judul hubungan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi pada karyawan. Dimana dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang terdiri dari pemimpin dan karyawan merupakan suatu permasalahan dan penentu yang cukup penting bagi perusahaan.

Urutan pernyataan fenomena dan korelasi antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi yang telah disampaikan diatas menimbulkan pertanyaan bagi peneliti yaitu, apakah terdapat hubungan antar *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

Guna menjawab pertanyaan tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian agar pertanyaan tersebut dapat terjawab dan hasil dari penelitian dapat memperkuat fakta-fakta yang terdapat di Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang telah dijelaskan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya.

POPULASI

Menurut Winarsunu (2004) populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan dari RSDS yang berjumlah 386 karyawan.

SAMPEL

Menurut Winarsunu (2004) sampel adalah sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Sedangkan menurut Sutrisno (2001) sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2000). Sampel dalam penelitian ini adalah seorang pimpinan pada RSDS baik dari tingkat direksi maupun manajerial.

VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah:

- a. *servant leadership* sebagai variabel bebas (X)
- b. komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai empat pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Penskalaan metode likert ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon dasar penentuan nilai skalanya.

Pengukuran konstruk *servant leadership* digunakan skala likert yang dikembangkan dari hasil penelitian Barbuto dan Wheeler dalam Handoyo (2010) skala ini terdiri dari 39 item.

Tabel

<i>Blue Print skala Servant Leadership</i>			
No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Altruistic calling</i>	2,5,27,31,38	5
2.	<i>Emotional healing</i>	7,9,17,32	4
3.	<i>Wisdom</i>	1,3,14,21	4
4.	<i>Persuasive mapping</i>	8,22,24,25,34	5
5.	<i>Organizational stewardship</i>	10,18,28,29,35	5
6.	<i>Humility</i>	13,19,23,33,36,39	6
7.	<i>Vision</i>	4,15,16,20,26	5
8.	<i>Service</i>	6,11,12,30,37	5
	Jumlah		39

Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala komitmen organisasi

yang disusun berdasarkan pada teori Meyer, dan Allen dalam Sopiah (2008).

Tabel

<i>Blue Print Skala Komitmen Organisasi</i>				
No.	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	1,2,3	4,5	5
2.	<i>Continuance Commitment</i>	6,8,9,10	7	5
3.	<i>Normative Commitment</i>	11,13,14,15	12	5
	Jumlah			15

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi, terlebih dahulu diadakan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi. Penyebaran data hasil pengumpulan skala dapat mengetahui distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan kolmogrov smirnov test. Uji kolmogrov smirnov test merupakan uji normalitas yang sering dipakai. Adapun syarat suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal adalah signifikansi atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2009).

b. Uji linieritas

Uji linieritas dibutuhkan untuk penelitian korelasi. Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Pengujian pada SPSS (*Statistical product and service*) dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2000).

2. Uji Hipotesis

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi *product moment* (korelasi pearson) adalah teknik yang analisis statistik parametrik inferensial yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian. Data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji statistik korelasi *product moment* dari carl pearson dengan bantuan SPSS (*Statistical product and service*) versi 17.0 for windows yang mempunyai karakteristik di antaranya:

- a. Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif.
- b. Datanya berskala minimal interval.
- c. Penyebaran data berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI NORMALITAS

Adapun hasil uji normalitas (*kolmogrov-smirnov*) untuk variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai P (sig)	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.454 (p>0,05)	Distribusi data normal
Komitmen Organisasi	0.359 (p>0,05)	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* diketahui bahwa nilai p variabel *servant leadership* adalah 0.454 dan nilai p komitmen organisasi adalah 0.359. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data kedua variabel tersebut termasuk data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi >0,05.

UJI LINIERITAS

Adapun hasil uji linieritas kedua variabel data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linieritas	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.933 (p > 0,05)	Distribusi data linier
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hubungan antara variabel *servant leadership* dengan komitmen organisasi memiliki nilai p= 0.933 berarti p>0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* di dalam penelitian ini berhubungan secara linier dengan komitmen organisasi.

UJI HIPOTESIS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 17.0 *statistic for windows* maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	r	Sig (p)	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.617	0.004	Koefisien korelasi signifikan
Komitmen Organisasi			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *servant leadership* memiliki

hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasinya sebesar $r = 0,617$. Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat hubungan antara tingkat *servant leadership* dengan tingkat komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

Hasil tersebut sesuai dengan yang dikatakan Lantu (2007) bahwa *Servant leadership* yang baik berarti bahwa karyawannya memiliki pemahaman bahwa dia akan menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan atau anggota sebagai rekan kerja serta memandang bahwa tujuan organisasi hanya akan dapat dicapai dalam basis pengembangan jangka panjang, yaitu dengan cara memfasilitasi pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan individu-individu yang menjadi anggota perusahaan.

Sejalan dengan itu, Lantu (2007) juga mengungkapkan fokus utama dalam *servant leadership* adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut, komunitas internal dan eksternal), bukan untuk mementingkan diri sendiri. Pemenuhan kepentingan diri sendiri bukanlah hal yang dicari oleh seorang *servant leadership*, tetapi lebih pada peningkatan motivasi yang lebih tinggi. Jadi, tujuan utama seorang *servant leadership* adalah bukan untuk mengejar banyaknya profit yang dihasilkan dalam setiap tahunnya, tetapi lebih pada bagaimana menumbuhkembangkan komunitas, baik bagi mereka yang ada dalam perusahaan, maupun masyarakat yang berada disekitar tempat perusahaan tersebut beroperasi.

Lantu (2007) juga menjelaskan tingkat *servant leadership* dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Tindakan pemimpin yang secara terus-menerus mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan. Pengembangan karyawan juga akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang selanjutnya berakibat pada naiknya kinerja atau performansi.

Sementara itu Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang baik berarti bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan

yang dijalannya serta kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, Sopiah (2008) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi pada tempat bekerja, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian kepada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tanajaya dan Nugroho (1995) mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan SDM. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati.

Beberapa perilaku individu dalam organisasi terjadi karena adanya dukungan dan kerjasama antara pimpinan dan karyawannya dimana individu mengambil sikap dan tindakan dalam organisasi dengan pertimbangan tertentu. Seorang pemimpin di perusahaan dalam situasi perubahan organisasi dituntut untuk mampu mempersiapkan perusahaannya untuk berkembang secara positif bagi masyarakat dan secara internal mendorong perusahaan menjadi komunitas, tidak sekedar kumpulan orang yang sedang bekerja. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini juga akan merasa kemampuan mereka diperdagungkan dan memiliki perasaan keterikatan yang tinggi pada perusahaan, dia akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan memilih bertahan diperusahaan jika perusahaan mendapat masalah. Karyawan juga akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan, dia juga akan menjalankan perannya dengan baik, mengerjakan tugas dengan baik, dia juga akan mendukung kebijakan perusahaan, mendukung kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi termasuk juga membantu rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, melakukan inovasi-inovasi untuk kemajuan perusahaan dan sebagainya. Perilaku seperti inilah yang menggambarkan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa *servant leadership* berhubungan dengan komitmen organisasi. Karena secara langsung

maupun tidak langsung *servant leadership* yang dimiliki oleh individu dalam perusahaannya akan mendorong komitmen organisasi dimanapun individu berada.

Pada hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo telah mencapai tingkat *servant leadership* dan komitmen organisasi cukup baik. Selain faktor *servant leadership*, dimungkinkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut disebabkan karyawan sebagai individu yang terdiri dari berbagai aspek, baik fisik maupun psikis memerlukan dari faktor dalam diri maupun luar dirinya yang akan mampu meningkatkan kualitas karyawannya.

Dengan hasil demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan mengenai hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo menunjukkan hasil korelasi variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut..

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan peneliti kepada:

1. Rumah Sakit
Rumah sakit harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya dengan cara memberikan training secara berkala, pemahaman, *reward* sehingga karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang nantinya akan meningkatkan *servant leadership* dan komitmen organisasinya.
2. Subyek Penelitian
Para karyawan hendaknya meningkatkan *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap perusahaan karena tempat mereka bekerja adalah pelayanan kesehatan. Diharapkan dengan adanya *servant leadership* yang tinggi terhadap perusahaan akan memunculkan perilaku komitmen organisasi yang tinggi pula.
3. Peneliti selanjutnya.
Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan peran *servant leadership* dan komitmen organisasi. Penambahan

atau perubahan pada variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi diharapkan dapat menambah manfaat yang nantinya berguna untuk memperluas pengetahuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. 2008. *The Writing's of Robert K. Greenleaf: An interpretive analysis and the future of Servant Leadership*. New York.
- Anonim, 2008. *Laporan PKPA RS Delta Surya Sidoarjo*, Program Profesi Apoteker, Fakultas Farmasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Anonim, 2008. *Profil RS Delta Surya*, Sidoarjo.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi III. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. 2006. *Scale development and construct clarification of servant leadership, Group and Organization Management*. New York
- Bass, B.M 2000. *The future of leadership in learning organization. The Journal of leadership studies*. New York
- Fauzan & Baihaqi. 2010. *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organization Understanding the Human Side of Work*. New York: A Division Siron and Schuster. Inc.
- Firmansyah, 2002. *Jurnal Administrasi & Bisnis* Vol. 2 No. 3/4/5 2002. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Graham, J.W. 1991. *Servant leadership in organizations: Inspirational and moral*. New York.
- Greenleaf, R.K. 1996. *Servant Leadership :A journey into the nature of servant leadership*. New York
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Edisi I*, Yogyakarta: Penerbit yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Handoyo, S. 2010. *Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Heristi & Handoyo, S. 2011. *Hubungan antara servant leadership dengan efektifitas tim ditinjau dari persepsi anggota tim PHKI-Jurusan di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Indira, J., Bunyaanudin, A. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*.
- Lantu, D., Pesiwarissa, E., & Rumahorbo, A. 2007. *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Laub, J. 2004. *Defining Servant Leadership: A recommended Typology for Servant Leadership Study*. *Journal Servant Leadership Roundtable*, Regent University, Virginia Beach, VA.
- Luthans, F. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rahmania, & Handoyo. 2009. *Hubungan antara Servant Leadership dengan Organizational Citizenship Behavior pada Dosen Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Resi, & Yudhaningsih. 2011. *peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan, dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan, dan budaya organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Robbins, S. 2002, *Organizational Behavior-* edisi bahasa Indonesia, buku 1 dan 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Russel, S. 2002. *A Review of Servant Leadership attributes: Developing a practical model. Leadership and organizational development journal*. New York.
- Sopiah, 2008, *perilaku organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sovya & Desianty. 2005, *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Spears, L. 1995. *Reflection on Leadership :Robert K. Greenleaf theory of Servant Leadership*, New York
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Tanjaya, M., Noegroho, S. 1995. *Perbedaan faktor-faktor Keterikatan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. *Jurnal Psikologi Indonesia Pusat*. Jakarta
- Temaluru J. 2001. *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok : Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Winarsunu, Tulus. 2004. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press. Malang