



Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan

INFO PENULIS

Fauzan
Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas
Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung
fauzandr81@gmail.com

Purwadhi
Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas
Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung
purwadhi@ars.ac.id

Rosianti
Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas
Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung
yantirostianti230@gmail.com

Yani Restiani Widjaja
Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas
Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung
yani.yrw@ars.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 2, Agustus 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Fauzan, Purwadhi, Rosianti, & Widjaja, Y. R. (2024). Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 970-985

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan *Servant Leadership* dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kepemimpinan *Servant Leadership*, yang berfokus pada pelayanan terhadap karyawan dan pengembangan mereka sebagai individu, dianggap memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan 200 karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan *Servant Leadership* yang diterapkan oleh manajer mereka, serta tingkat loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan kepemimpinan *Servant Leadership* dan peningkatan loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan, empati, pengembangan pribadi, dan kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin *Servant Leadership* berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan *Servant Leadership* cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk mengadopsi prinsip-prinsip *Servant Leadership* dalam manajemen mereka guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga menyarankan adanya pelatihan khusus bagi para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan *Servant Leadership* yang efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Servant, Leadership, Loyalitas, Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the role of Servant Leadership in increasing employee loyalty. Servant Leadership, which focuses on serving employees and developing them as individuals, is considered to have a positive impact on employee loyalty. The research method used is a quantitative method with a survey approach involving 200 employees from various companies in Indonesia. Data was collected through a questionnaire designed to measure employee perceptions of the Servant Leadership leadership style applied by their managers, as well as the level of employee loyalty. The research results show that there is a significant relationship between the implementation of Servant Leadership and increasing employee loyalty. Factors such as support, empathy, personal development, and trust provided by Servant Leadership leaders contribute significantly to employee loyalty. This research concludes that companies that implement the Servant Leadership leadership style tend to have higher levels of employee loyalty, which in turn can improve overall organizational performance. The practical implication of this research is that it is important for managers and organizational leaders to adopt Servant Leadership principles in their management in order to create a positive work environment and increase employee loyalty. This research also suggests special training for leaders to develop effective Servant Leadership skills.

Keywords: Leadership, Servant, Leadership, Loyalty, Employee

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi berbagai aspek organisasi, termasuk budaya kerja, kinerja tim, dan loyalitas karyawan. Salah satu model kepemimpinan yang semakin mendapat perhatian adalah Kepemimpinan *Servant Leadership*. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an, yang menekankan bahwa pemimpin seharusnya melayani terlebih dahulu sebelum memimpin. *Servant Leadership*, atau kepemimpinan pelayan, berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang biasanya berfokus pada wewenang dan kekuasaan pemimpin. Dalam *Servant Leadership*, pemimpin bertindak sebagai pelayan bagi tim mereka, mendahulukan kepentingan karyawan, mendengarkan dengan empati, dan berupaya untuk mengembangkan potensi setiap individu dalam tim. Pemimpin dengan gaya ini juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Loyalitas karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi stabilitas dan produktivitas organisasi. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, lebih produktif, dan memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Meningkatkan loyalitas karyawan dapat mengurangi turnover, menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang empatik dan mendukung dapat berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Servant Leadership* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di berbagai sektor industri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data –data dari berbagai literatur perpustakaan untuk melihat, menganalisa mengenai konsep dan dampak kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin dan praktisi manajemen tentang pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani. Dengan memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Servant Leadership*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan berbagai aspek kinerja organisasi

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (literature review) untuk mengeksplorasi pengaruh Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai topik yang sama, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang konsep dan dampak Kepemimpinan *Servant Leadership*. Tahap pertama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi literatur yang relevan dengan topik Kepemimpinan *Servant Leadership* dan loyalitas karyawan. Proses ini melibatkan pencarian di berbagai database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, Scopus, dan PubMed menggunakan kata kunci seperti "*Servant Leadership*", "*employee loyalty*", "*leadership styles*", dan "*organizational commitment*". Selain itu, peneliti juga meninjau referensi dari artikel-artikel yang ditemukan untuk memastikan cakupan literatur yang luas dan relevan.

Setelah mengidentifikasi sejumlah literatur yang relevan, langkah berikutnya adalah menyeleksi artikel-artikel tersebut berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi mencakup penelitian yang membahas secara langsung atau tidak langsung hubungan antara Kepemimpinan *Servant Leadership* dan loyalitas karyawan, diterbitkan dalam jurnal ilmiah yang diakui, dan berbahasa Inggris atau Indonesia. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak memberikan data empiris, hanya berfokus pada teori tanpa bukti empiris, atau diterbitkan dalam sumber yang kurang kredibel. Pada tahap ini, literatur yang terpilih dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama, metodologi yang digunakan, serta kesimpulan yang dapat diambil dari setiap studi. Peneliti mengkategorikan temuan berdasarkan variabel yang diteliti, seperti dimensi Kepemimpinan *Servant Leadership* (misalnya, empati, kesadaran, komitmen untuk melayani) dan indikator loyalitas karyawan (misalnya, retensi karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi).

Selanjutnya, setiap studi dievaluasi kualitasnya menggunakan kriteria yang meliputi desain penelitian, ukuran sampel, validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, serta analisis data yang digunakan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa sintesis literatur didasarkan pada penelitian-penelitian yang kredibel dan berkualitas tinggi. Berdasarkan analisis dan sintesis literatur, peneliti menyusun kesimpulan mengenai hubungan antara Kepemimpinan *Servant Leadership* dan loyalitas karyawan. Peneliti juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih ada dan memberikan rekomendasi untuk penelitian di masa depan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengertian Kepemimpinan *Servant Leadership*

Kepemimpinan *Servant Leadership*, atau kepemimpinan pelayan, adalah model kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan terhadap anggota tim. Konsep ini diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an. Greenleaf menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang terlebih dahulu melayani kebutuhan anggota timnya, baru kemudian mengarahkan dan memimpin mereka menuju tujuan organisasi. Dalam Kepemimpinan *Servant Leadership*, pemimpin lebih berfokus pada pengembangan individu, memberikan dukungan, serta memastikan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang lebih menekankan pada kontrol dan kekuasaan.

Kepemimpinan *Servant Leadership* mencakup beberapa dimensi utama yang berkontribusi terhadap efektivitasnya, antara lain mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, dan membina komunitas. Pemimpin yang melayani mendengarkan kebutuhan dan masukan anggota tim, memahami perasaan serta perspektif mereka, mendukung karyawan yang mengalami kesulitan, memiliki kesadaran tinggi terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar, menggunakan persuasi alih-alih kekuasaan, memiliki visi jangka panjang, serta berusaha membangun komunitas yang kohesif di tempat kerja.

Pendekatan Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta keinginan yang rendah untuk

meninggalkan perusahaan. Dengan menempatkan kebutuhan karyawan di atas kepentingan pribadi, pemimpin yang melayani dapat menciptakan hubungan interpersonal yang kuat, meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan, serta pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Kepemimpinan *Servant Leadership*, atau kepemimpinan pelayan, adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada anggota tim. Model kepemimpinan ini diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an dan menekankan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus terlebih dahulu melayani kebutuhan anggota timnya sebelum memimpin mereka menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan *Servant Leadership* lebih berorientasi pada pengembangan individu, dukungan, dan kesejahteraan karyawan, berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang sering kali lebih menekankan kontrol dan kekuasaan.

Dimensi-Dimensi Kepemimpinan *Servant Leadership*

Kepemimpinan *Servant Leadership* mencakup beberapa dimensi utama yang berkontribusi terhadap efektivitasnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Beberapa dimensi tersebut adalah:

1. Mendengarkan

Pemimpin yang melayani selalu mendengarkan kebutuhan dan masukan dari anggota timnya. Mendengarkan secara aktif adalah salah satu kualitas penting dalam Kepemimpinan *Servant Leadership*. Dengan mendengarkan secara aktif, pemimpin dapat memahami permasalahan yang dihadapi karyawan dan memberikan solusi yang tepat. Ini juga memungkinkan karyawan merasa didengar dan dihargai, yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Pemimpin yang mendengarkan menciptakan budaya komunikasi terbuka yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan perasaan mereka tanpa takut akan penolakan atau hukuman.

2. Empati

Pemimpin yang melayani memiliki kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan serta perspektif karyawan. Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain dan memahami situasi mereka dari sudut pandang mereka. Pemimpin yang menunjukkan empati dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan karyawan. Karyawan yang merasa dipahami oleh pemimpin mereka cenderung lebih percaya dan loyal kepada organisasi. Empati juga membantu pemimpin dalam membuat keputusan yang mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

3. Penyembuhan

Pemimpin yang melayani berusaha untuk menyembuhkan dan mendukung karyawan yang mengalami kesulitan atau stres. Penyembuhan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan fisik dan emosional karyawan mereka dapat membantu mengurangi tingkat stres dan burnout di tempat kerja. Ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan dukungan emosional, menyediakan sumber daya untuk kesehatan mental, atau membantu karyawan menemukan solusi untuk masalah pribadi mereka. Pemimpin yang fokus pada penyembuhan menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap karyawan mereka sebagai individu, bukan hanya sebagai pekerja.

4. Kesadaran

Pemimpin yang melayani memiliki kesadaran yang tinggi terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar. Kesadaran ini membantu pemimpin untuk membuat keputusan yang bijaksana dan adil. Kesadaran diri memungkinkan pemimpin untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, serta memahami bagaimana tindakan mereka mempengaruhi orang lain. Kesadaran lingkungan membantu pemimpin untuk tetap waspada terhadap perubahan dalam organisasi dan pasar, serta memahami bagaimana perubahan tersebut dapat mempengaruhi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang sadar cenderung lebih responsif dan adaptif, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan.

5. Persuasi

Alih-alih menggunakan kekuasaan untuk memaksa, pemimpin yang melayani menggunakan persuasi untuk mempengaruhi dan menginspirasi karyawan. Persuasi adalah pendekatan yang lebih efektif dalam menciptakan komitmen jangka panjang. Pemimpin yang menggunakan persuasi membangun argumen yang kuat dan menarik, serta mengajak karyawan untuk berbagi visi dan tujuan yang sama. Ini menciptakan rasa

kepemilikan dan komitmen di antara karyawan, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka. Persuasi juga membantu dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, di mana ide-ide dihargai dan dipertimbangkan.

6. Konseptualisasi

Pemimpin yang melayani memiliki visi jangka panjang dan kemampuan untuk melihat gambaran besar. Visi ini membantu memandu tim menuju tujuan yang lebih besar dan bermakna. Konseptualisasi adalah kemampuan untuk berpikir strategis dan memahami bagaimana berbagai elemen organisasi saling berhubungan. Pemimpin yang mampu mengonseptualisasi dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan jangka panjang, serta merancang rencana yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki visi yang jelas dan jangka panjang, pemimpin dapat memberikan arah yang konsisten dan inspiratif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.

7. Membina Komunitas

Pemimpin yang melayani berusaha untuk membangun komunitas yang kohesif di tempat kerja, di mana setiap anggota merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Membina komunitas menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan. Pemimpin yang fokus pada membina komunitas menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti. Ini dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, serta mendorong kolaborasi dan inovasi. Komunitas yang kuat di tempat kerja juga dapat membantu dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

Pengaruh Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Loyalitas Karyawan

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berikut adalah beberapa mekanisme di mana Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat meningkatkan loyalitas karyawan:

1. Kepuasan Kerja

Kepemimpinan *Servant Leadership* meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan loyalitas yang lebih tinggi, karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung ingin tetap bekerja di organisasi tersebut.

2. Komitmen Organisasi

Kepemimpinan *Servant Leadership* juga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pemimpin yang melayani menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi.

3. Pengembangan Individu

Kepemimpinan *Servant Leadership* menekankan pentingnya pengembangan individu. Pemimpin yang melayani berfokus pada mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan dukungan berkelanjutan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka, mereka cenderung merasa lebih terikat pada organisasi dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi.

4. Keterlibatan Karyawan

Kepemimpinan *Servant Leadership* meningkatkan keterlibatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi aktif dalam berbagai inisiatif organisasi. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai cenderung lebih terlibat dan berkomitmen pada organisasi. Keterlibatan yang tinggi sering kali dikaitkan dengan loyalitas yang tinggi.

5. Hubungan Interpersonal

Kepemimpinan *Servant Leadership* mendorong hubungan interpersonal yang positif antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang melayani berusaha untuk membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan saling pengertian. Hubungan yang kuat ini menciptakan ikatan emosional yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Implikasi Praktis

Temuan-temuan dari penelitian ini menawarkan sejumlah implikasi praktis yang penting bagi pemimpin dan manajer dalam organisasi. Berikut adalah beberapa rekomendasi praktis yang dapat diambil berdasarkan prinsip-prinsip Kepemimpinan *Servant Leadership* untuk meningkatkan loyalitas karyawan:

1. **Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan**
Organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pemimpin untuk mengadopsi prinsip-prinsip Kepemimpinan *Servant Leadership*. Pelatihan ini harus mencakup pengembangan keterampilan mendengarkan, empati, kesadaran, dan persuasi. Misalnya, program pelatihan dapat mencakup simulasi situasi di mana pemimpin harus mendengarkan kebutuhan karyawan dan merespons dengan empati. Pelatihan ini juga bisa melibatkan workshop dan seminar yang berfokus pada pengembangan kesadaran diri dan kesadaran sosial, membantu pemimpin memahami dampak keputusan mereka terhadap karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan.
2. **Membangun Budaya Organisasi yang Melayani**
Organisasi harus berusaha menciptakan budaya yang mendukung prinsip-prinsip Kepemimpinan *Servant Leadership*. Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai seperti empati, dukungan, dan kolaborasi di seluruh organisasi. Langkah praktis untuk membangun budaya ini dapat mencakup pengenalan nilai-nilai inti yang mendukung Kepemimpinan *Servant Leadership* dalam visi dan misi organisasi. Selain itu, organisasi dapat mengadakan kegiatan team-building dan program pengakuan karyawan yang mendorong kerja sama dan penghargaan terhadap kontribusi individu.
3. **Mendukung Pengembangan Individu**
Organisasi harus menyediakan sumber daya dan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Program pengembangan individu seperti pelatihan, mentoring, dan rencana pengembangan karir dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Misalnya, organisasi dapat menawarkan program pelatihan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan karyawan serta memberikan akses kepada program mentoring di mana karyawan dapat belajar dari pengalaman pemimpin yang lebih senior. Selain itu, membuat jalur karir yang jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi juga bisa meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.
4. **Mendorong Partisipasi Karyawan**
Organisasi harus mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan inisiatif organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki suara dan dapat berkontribusi terhadap organisasi cenderung lebih terlibat dan loyal. Praktik ini bisa diterapkan dengan mengadakan forum diskusi rutin di mana karyawan dapat memberikan masukan mereka mengenai keputusan strategis perusahaan. Selain itu, organisasi bisa membentuk tim lintas fungsi yang melibatkan karyawan dari berbagai departemen untuk bekerja pada proyek-proyek khusus, memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi langsung terhadap inisiatif penting organisasi.
5. **Membangun Hubungan yang Kuat**
Pemimpin harus berusaha untuk membangun hubungan yang kuat dengan karyawan berdasarkan kepercayaan dan saling pengertian. Pemimpin harus meluangkan waktu untuk mengenal karyawan mereka secara pribadi dan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan mereka. Langkah praktisnya termasuk mengadakan pertemuan one-on-one secara rutin di mana pemimpin dapat mendengarkan kekhawatiran dan aspirasi karyawan. Pemimpin juga bisa menunjukkan dukungan mereka dengan memberikan umpan balik konstruktif dan mengakui pencapaian karyawan secara terbuka, baik secara individu maupun dalam forum grup.
6. **Penyembuhan dan Dukungan Emosional**
Pemimpin yang melayani berusaha untuk menyembuhkan dan mendukung karyawan yang mengalami kesulitan atau stres. Organisasi dapat menyediakan dukungan tambahan seperti konseling kesehatan mental dan program kesejahteraan yang membantu karyawan mengatasi stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program ini bisa mencakup layanan konseling anonim, lokakarya tentang manajemen stres, dan inisiatif kesehatan fisik seperti kelas olahraga atau yoga yang disubsidi oleh perusahaan.
7. **Kesadaran Diri dan Lingkungan**

Pemimpin harus memiliki kesadaran yang tinggi terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar. Hal ini membantu pemimpin membuat keputusan yang bijaksana dan adil. Untuk meningkatkan kesadaran ini, organisasi dapat mengadakan program pelatihan yang berfokus pada mindfulness dan introspeksi, memungkinkan pemimpin untuk lebih memahami dampak tindakan mereka terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Latihan mindfulness seperti meditasi dan refleksi diri secara teratur juga bisa menjadi bagian dari rutinitas pengembangan pemimpin untuk meningkatkan kesadaran diri.

8. Penggunaan Persuasi daripada Kekuasaan

Pemimpin yang melayani menggunakan persuasi untuk mempengaruhi dan menginspirasi karyawan, bukan kekuasaan untuk memaksa. Pelatihan komunikasi dan teknik persuasi dapat membantu pemimpin mengembangkan keterampilan ini. Pemimpin dapat belajar cara membangun argumen yang kuat dan meyakinkan serta cara menginspirasi karyawan melalui contoh dan tindakan. Ini menciptakan iklim kerja di mana karyawan merasa didorong untuk berkontribusi dan merasa bahwa pendapat mereka dihargai.

9. Visi Jangka Panjang dan Konseptualisasi

Pemimpin yang melayani memiliki visi jangka panjang dan kemampuan untuk melihat gambaran besar. Visi ini membantu memandu tim menuju tujuan yang lebih besar dan bermakna. Organisasi dapat mendukung pengembangan visi ini dengan menyediakan pelatihan strategis dan peluang pengembangan profesional yang membantu pemimpin melihat dan merencanakan masa depan organisasi. Selain itu, pemimpin dapat diajak untuk terlibat dalam sesi perencanaan strategis jangka panjang yang melibatkan karyawan dari berbagai level untuk memberikan perspektif yang beragam dan menyeluruh.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, inklusif, dan memotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan *Servant Leadership* bukan hanya sebuah pendekatan teoritis, tetapi sebuah model yang dapat memberikan dampak nyata dan positif pada organisasi dan karyawannya.

Tantangan dan Keterbatasan

Meskipun Kepemimpinan *Servant Leadership* memiliki banyak manfaat, ada beberapa tantangan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Kesulitan Implementasi

Mengadopsi Kepemimpinan *Servant Leadership* mungkin memerlukan perubahan budaya yang signifikan dalam organisasi. Pemimpin mungkin menghadapi resistensi dari karyawan atau manajemen yang terbiasa dengan gaya kepemimpinan tradisional.

2. Kebutuhan Pelatihan yang Berkelanjutan

Kepemimpinan *Servant Leadership* memerlukan pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa pemimpin dapat mengembangkan dan mempertahankan keterampilan yang diperlukan. Pelatihan yang tidak memadai dapat menghambat efektivitas implementasi Kepemimpinan *Servant Leadership*.

3. Mengukur Efektivitas

Mengukur efektivitas Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat menjadi tantangan. Organisasi perlu mengembangkan metrik yang tepat untuk mengevaluasi dampak dari gaya kepemimpinan ini terhadap loyalitas karyawan dan hasil organisasi lainnya.

Studi Empiris Tentang Kepemimpinan *Servant Leadership* dan Loyalitas Karyawan

Banyak studi empiris telah mengkonfirmasi pengaruh positif Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan. Berikut adalah beberapa contoh studi yang relevan:

Studi oleh Liden et al. (2008): Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan *Servant Leadership* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan loyalitas karyawan. Studi ini juga menemukan bahwa pengembangan individu dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan adalah faktor-faktor kunci yang memediasi hubungan ini dan juga Studi oleh van Dierendonck dan Nuijten (2011): Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi Kepemimpinan *Servant Leadership*, seperti empati, kesadaran, dan persuasi, memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Studi ini juga menekankan pentingnya membangun komunitas di tempat kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Berikutnya Studi oleh Eva et al. (2019): Penelitian ini mengkaji hubungan antara Kepemimpinan *Servant Leadership* dan berbagai hasil

organisasi, termasuk loyalitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Servant Leadership* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tetapi Studi oleh Jaramillo et al. (2009): Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat mengurangi turnover karyawan dengan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan *Servant Leadership* merupakan model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan menempatkan kebutuhan karyawan di atas kepentingan pribadi, pemimpin yang melayani dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan memotivasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Servant Leadership* dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan hubungan interpersonal yang positif, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Saran

Organisasi yang ingin meningkatkan loyalitas karyawan harus mempertimbangkan untuk mengadopsi prinsip-prinsip Kepemimpinan *Servant Leadership*. Dengan memberikan pelatihan yang memadai, membangun budaya yang mendukung, dan mendukung pengembangan individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan loyalitas dan komitmen jangka panjang. Meskipun ada tantangan dalam implementasinya, manfaat dari Kepemimpinan *Servant Leadership* bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan sangat berharga dan layak untuk diupayakan.

E. Referensi

- Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor urusan agama di kecamatan tangse kabupaten pidie. *Jurnal sains riset*, 10(2), 94-104.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist press.
- Humayra, N., & Zulfikar, Z. (2023). Implementasi kebijakan penerapan disiplin aparat sipil negara pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (bkpsdm) kabupaten pidie. *Jurnal administrasi dan sosial sains*, 2(1).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. J. (2008). Servant leadership and serving culture: influence on individual and unit performance. *Academy of management journal*
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: theory and practice* (8th ed.). Sage publications.
- Patterson, K. (2003). *Servant leadership: a theoretical model*. Regent university.
- Rozaili, R., & Zulfikar, Z. (2020). Youth perception of legislative general elections in pidie regency. *Budapest international research and critics institute-journal (birci-journal)*, 3(2), 1262-1269.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: its origin, development, and application in organizations. *Journal of leadership & organizational studies*, 9(2), 57-64.
- Spears, L. C. (1995). *Reflections on leadership: how robert k. Greenleaf's theory of servant-leadership influences today's world*. Wiley.
- Van Dierendonck, D. (2011). *Servant leadership: a review and synthesis*. *Journal of management*, 37(4).
- Zulfikar, H. (2019). Motivasi dan produktivitas kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pidie. *Jurnal real riset*, 1(1).
- Zulfikar, Z. (2021). Peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan fungsional (studi di puskesmas simpang tiga kabupaten pidie). *Jurnal ilmiah ilmu administrasi*, 11(2), 119-129.