

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi yang efektif (Yukl, 2010). Tidak ada organisasi yang mampu berdiri tanpa adanya kepemimpinan. Menurut Yukl (2010) kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi orang lain agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, serta memahami bagaimana suatu tugas dilakukan secara efektif. Kepemimpinan juga merupakan proses untuk memfasilitasi upaya individu dalam mencapai tujuan secara bersama. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gereja, selain merupakan tempat beribadah juga merupakan suatu organisasi. Gereja sebagai organisasi mengenal adanya jabatan organisasi dan jabatan pelayanan gereja. Organisasi gereja memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi-organisasi lainnya. Organisasi gereja masuk ke dalam kategori organisasi nirlaba atau organisasi non-profit. Organisasi nirlaba adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal didalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (Komang, 2008).

Unsur-unsur yang ada pada kepemimpinan menurut Narwawi (2005) yaitu, adanya seorang pemimpin, adanya orang lain yang dipimpin, adanya kegiatan menggerakkan orang lain, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang, sehingga ia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2003).

Peran sebagai seorang pemimpin tidaklah mudah, karena setiap kesuksesan organisasi ditentukan oleh para pemimpinnya. Oleh karena itu dibutuhkan orang-orang tepat yang dapat mengisi peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus merupakan orang yang benar-benar siap untuk menjadi pemimpin. Di samping itu juga seorang pemimpin sebisa mungkin merupakan orang berpengalaman dan memiliki wawasan luas, sehingga dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Selain itu, seorang pemimpin juga adalah orang yang dilihat menjadi model bagi bawahannya, sehingga diharapkan dapat menjadi panutan bagi bawahannya.

Pada konteks gereja berarti seorang pemimpin adalah seorang yang dinilai memiliki kerohanian yang memenuhi *standard*, siap untuk mengerjakan tugas sebagai seorang pemimpin, memiliki hati yang ingin melayani, dan yang memiliki pengertian tentang ajaran agamanya juga lebih dalam. Jadi orang-orang yang menjadi pemimpin adalah orang-orang yang dinilai memiliki sesuatu yang lebih di dalam dirinya dibandingkan dari orang lain. Di samping itu, untuk menjadi seorang pemimpin dalam gereja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap gereja tersebut.

Seorang pemimpin di dalam organisasi gereja perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat memimpin organisasi gereja secara efektif, dan tujuan organisasi gereja dapat tercapai. Sebagian besar teori tentang gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan kekuasaan, posisi, atau jabatan (Yulk, 2010). Tapi tidak demikian dengan kepemimpinan melayani (*servant leadership*), Greenleaf (dalam Nixon, 2005) menyatakan *servant leadership* dipandang sebagai salah satu pelopor revolusi baru dalam pemikiran kepemimpinan. Prinsip yang paling penting dinyatakan oleh Greenleaf (2005) adalah bahwa *servant leadership* berdasarkan pada tanggung jawab utama dalam pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pemimpin.

Menurut Sendjaya (1997) *servant leadership* melayani bukan semata-mata hanya untuk mendapat hasil, tetapi perilaku untuk melayani adalah hasilnya. Menurut Patterson (2003) pemimpin yang melayani adalah seseorang yang cenderung melayani, dan kecenderungan ini didasarkan pada prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan. Secara khusus Patterson mengembangkan model *servant leadership* yang didasarkan pada 7 komponen, yaitu: kasih agape, kerendahan hati, altruisme, visi, kepercayaan, pemberdayaan, dan pelayanan.

Hasil studi yang dilakukan oleh Tannenbaum dan Schmid (dalam Kadarman, *et.al*, 1996) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh diri pemimpin, ciri atasan, ciri bawahan, persyaratan tugas, iklim organisasi dan kebijakan, serta perilaku dan harapan rekan. Salah satu faktor dalam diri pemimpin adalah kepribadiannya. Setiap manusia pasti memiliki tipe kepribadian tersendiri. Tipe kepribadian seseorang bervariasi dan unik satu dengan yang lainnya. Definisi kepribadian menurut Allport (dalam Feist, 2006) adalah sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan karakteristik perilaku dan pikirannya.

Pada teori-teori kepribadian ada yang disebut sebagai teori *trait*. Menurut Gordon W Allport (dalam Pervin, 1996), *trait* merupakan disposisi untuk berperilaku dengan cara tertentu, seperti yang tercermin dalam perilaku seseorang pada berbagai situasi. Kepribadian *big five* merupakan salah satu tipe kepribadian yang dijelaskan dalam teori *trait*. Kepribadian *big five* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Costa & McCrae, 1997). Lima *trait* atau domain tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudjiwanati (2008) tentang pengaruh tipe kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan transformasional karyawan PT Arta Boga Cemerlang Surabaya, menemukan pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian *big five* terhadap gaya

kepemimpinan transformasional. Lebih lanjut lagi dalam penelitian itu dijelaskan bahwa tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut semuanya diterima. Hipotesis pertama yang diterima yaitu semua tipe kepribadian *big five* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Hipotesis kedua yang diterima yaitu masing-masing dari lima tipe kepribadian *big five* secara mandiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Dan hipotesis ketiga yang diterima adalah tipe kepribadian *conscientiousness* yang paling dominan berpengaruh kepada gaya kepemimpinan transformasional.

Banyak ahli yang membandingkan *servant leadership* dengan bentuk kepemimpinan yang lain. Bass (2000) dalam diskusinya tentang *transformational leadership* dengan bentuk kepemimpinan yang lain menyatakan bahwa terdapat banyak kesamaan *servant leadership* dengan *transformational leadership*. *Transformational leadership* dan *servant leadership* mengungkapkan banyak kesamaan mendasar, diantaranya adalah sama-sama visioner, menghasilkan tingkat kepercayaan yang tinggi, berfungsi sebagai model peran, menunjukkan pertimbangan bagi orang lain, mendelegasikan tanggung jawab, memberdayakan pengikut, mengajar, berkomunikasi, mendengarkan, dan memengaruhi pengikutnya. Kedua gaya kepemimpinan itu saling melengkapi karena keduanya menggambarkan bentuk yang sangat baik dari kepemimpinan. Meskipun demikian, ada poin penting yang menunjukkan perbedaannya. Perbedaan yang paling penting, *transformational leadership* cenderung lebih fokus pada tujuan organisasi, sementara *servant leadership* lebih fokus pada orang-orang atau pengikutnya. Kedua kepemimpinan tersebut menawarkan kerangka kerja konseptual untuk kepemimpinan yang dinamis. *Transformational leadership* telah diteliti dengan baik, dan telah menjadi populer dalam prakteknya. Seperti *transformational leadership*, *servant leadership* dapat membawa perubahan nyata dalam organisasi, meskipun melalui cara-cara yang berbeda (Stone, Russell & Patterson, 2003).

Hogan, Curphy, dan Hogan (1994) mengemukakan bahwa efektivitas *servant leadership* di antaranya sangat dipengaruhi oleh faktor *conscientiousness* dan *agreeableness*. Kedua faktor tersebut juga merupakan dua domain dalam tipe kepribadian *big five*. *Agreeableness* pada intinya membahas tentang kualitas orientasi interpersonal dan *conscientiousness* pada intinya membahas motivasi dalam mencapai tujuan. Jadi, bila dibandingkan antara penelitian Sudjiwanati (2008) dengan teori dari Hogan (1994), dapat dikatakan bahwa transformasional membutuhkan *conscientiousness* sebagai faktor yang dominan, sedangkan *servant leadership* membutuhkan lebih dari sekedar *conscientiousness* karena membutuhkan juga *agreeableness*.

Gereja Mawar Sharon (biasa disingkat GMS) berpusat di kota Surabaya. GMS sudah memiliki cabang-cabang yang berada di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya adalah GMS Bandung. Setiap visi, misi, nilai-nilai, dan pengajaran di GMS Bandung sendiri selalu mengikuti dari gereja pusat. Seluruh Gereja Mawar Sharon memiliki satu visi dan misi. Visi ini telah diaplikasikan dalam hidup berjemaat lewat kelompok sel yang saat ini dikenal sebagai *Connect Group* (biasa disingkat CG). Setiap CG dipimpin oleh pemimpin kelompok sel yang dinamakan fasilitator. Menurut penuturan dari salah satu gembala di GMS Bandung, saat ini diperkirakan jumlah pemimpin kelompok sel di GMS Bandung adalah sekitar kurang lebih 50 orang.

Di GMS Bandung, menjadi seorang pemimpin merupakan salah satu pelayanan, yaitu dengan melayani anak-anak rohaninya yang merupakan anggota jemaat di GMS Bandung, di dalam kelompok-kelompok sel atau CG. Pemimpin di dalam kelompok sel tersebut melayani dengan kerelaan hati karena tidak dibayar, memberikan perhatian kepada anak-anak rohaninya, mengorbankan energi dan waktunya di samping kesibukannya sendiri. Berdasarkan pengalaman salah seorang pemimpin di GMS Bandung, tugas dan kewajiban sebagai pemimpin

yang terutama adalah untuk menjaga kehidupan anak-anak rohaninya dengan menjadi teladan atau contoh bagi hidup anak-anak rohaninya, sehingga mereka dapat belajar banyak dari sosok pemimpinnya. Seorang pemimpin diharapkan dapat memengaruhi anak rohaninya sehingga termotivasi untuk memiliki hidup kerohanian yang benar, bahkan diharapkan anak rohaninya suatu saat nanti dapat juga menjadi seorang pemimpin. Selain itu seorang fasilitator juga digembalakan oleh pemimpin-pemimpin di atasnya, yang di GMS Bandung disebut sebagai penilik, asisten gembala, dan gembala.

Survei awal juga dilakukan sekitar bulan Mei 2014 kepada beberapa pemimpin kelompok sel di GMS Bandung, yang dilakukan kepada lima orang melalui metode observasi dan wawancara singkat. Hasil survei awal menunjukkan bahwa semua pemimpin kelompok sel tersebut memiliki dan menjalankan prinsip *servant leadership* dalam kepemimpinannya, yaitu dengan cara menjadi teladan dan melayani anak-anak rohaninya dan memfokuskan perhatian terhadap kebutuhan anak-anaknya dalam memimpin. Hal ini terlihat dalam beberapa hal seperti, dengan memberikan tema *sharing* dalam CG yang sesuai dengan kebutuhan anak rohani, menyediakan waktu untuk anak rohaninya yang sedang dalam masalah dan ingin bercerita, mengajarkan dan membimbing anak rohaninya sesuai dengan pengajaran dalam gereja serta dalam Alkitab.

Berdasarkan hasil observasi mengenai tugas, kewajiban, dan aktivitas kerja yang ditampilkan oleh pemimpin kelompok sel di GMS Bandung, peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan sebagian besar adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Pada dasarnya setiap tugas dan tanggung jawab setiap aktivitas kerohanian di dalam organisasi gereja, disebut sebagai pelayanan. Selain itu di dalam buku pengajaran kepemimpinan yang digunakan oleh GMS Bandung juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan sesuai dengan gaya kepemimpinan melayani, yaitu memfokuskan kepemimpinannya terhadap anak-anak rohaninya, mejadi seorang *supporting ligament*. Menjadi *supporting ligament* berarti

orang yang bertanggung jawab atas kehidupan anak-anak rohaninya. Adapun hal-hal yang dilakukan sebagai *supporting ligament* intinya terdiri dari tiga tahapan, yaitu pertama mengajarkan, kemudian memberi contoh, dan terakhir melibatkan anak rohaninya untuk melakukan sesuatu yang awalnya seorang anak tidak mampu melakukannya.

Penelitian tentang *servant leadership* ini masih jarang dilakukan di Indonesia ataupun di dalam organisasi gereja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Melalui penelitian ini ingin diketahui bagaimana pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran mengenai kepribadian *big five* dan gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

- a. Memberikan informasi bagi bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta bidang ilmu Psikologi Kepribadian mengenai pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership*.
- b. Memberikan informasi kepada ilmu psikologi mengenai gaya kepemimpinan *servant leadership*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi kepada Gereja Mawar Sharon Bandung mengenai pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel. Sehingga dapat digunakan dalam membimbing pemimpin kelompok sel dan memilih pemimpin kelompok sel yang tepat.
- b. Memberikan informasi kepada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung pengaruh kepribadian *big five* terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership*. Sehingga mereka dapat mempertahankan atau mengoptimalkan gaya kepemimpinan *servant leadership*.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pada hakikatnya, tidak ada organisasi yang mampu berdiri tanpa adanya kepemimpinan. Kepemimpinan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi yang efektif (Yulk 2010). Gereja, selain merupakan tempat beribadat juga merupakan suatu organisasi. Organisasi gereja masuk ke dalam kategori organisasi nirlaba. Organisasi nirlaba adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu

atau perihal didalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (Komang, 2008).

Gereja sebagai organisasi juga mengenal adanya jabatan organisasi dan jabatan pelayanan gereja. Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di dalam suatu organisasi pasti diperlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat memimpin organisasi gereja secara efektif. Berbagai gaya kepemimpinan telah dibahas dalam literatur teori dan perilaku organisasi. Sebagian besar teori kepemimpinan berkaitan erat dengan kekuasaan, posisi, atau jabatan (Yulk, 2010). Tapi tidak demikian dengan kepemimpinan melayani (*servant leadership*).

Di GMS Bandung, menjadi seorang pemimpin merupakan salah satu pelayanan, yaitu dengan melayani anak-anak rohaninya yang merupakan jemaat di GMS Bandung, dengan kerelaan hatinya, memberikan perhatian kepada anak-anaknya, mengorbankan energi dan waktunya disamping kesibukannya sendiri, tanpa mendapatkan keuntungan finansial. Berdasarkan pengalaman salah seorang pemimpin di GMS Bandung, tugas dan kewajiban sebagai pemimpin kelompok sel atau yang disebut sebagai fasilitator, yang terutama adalah untuk menjaga kehidupan anak-anaknya dengan menjadi teladan atau contoh bagi hidup anak-anaknya, sehingga anak-anak dapat belajar banyak dari sosok pemimpinnya. Seorang pemimpin diharapkan dapat memengaruhi anak rohaninya sehingga termotivasi untuk memiliki hidup kerohanian yang benar, bahkan diharapkan anak rohaninya suatu saat nanti dapat juga menjadi seorang pemimpin. Selain itu seorang fasilitator juga digembalakan oleh pemimpin-pemimpin di atasnya, yang di GMS Bandung disebut sebagai penilik, asisten gembala, dan gembala.

Menurut Patterson (2003) *servant leadership* adalah tentang fokus, fokus pada pengikutnya dan setiap perilaku dimana sikap pemimpin kongruen dengan fokusnya pada

pengikut. Pada penulisan ini, peneliti akan membahas gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel GMS Bandung. Secara khusus Patterson mengembangkan model *servant leadership* yang didasarkan pada 7 komponen *servant leader* dalam organisasi, yaitu: kasih agape, kerendahan hati, altruisme, visi, kepercayaan, pemberdayaan, dan pelayanan.

Pertama, kasih agape yaitu bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung menunjukkan kepedulian terhadap anak-anak rohaninya daripada organisasi gerejanya, menunjukkan kasih yang asli dan nyata tidak pura-pura, memberikan apresiasi, merayakan perkembangan, bersimpati, mendengarkan secara aktif, berkomunikasi dan berempati. Kedua, kerendahan hati yaitu, bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung bertindak percaya diri serta sederhana, menjaga citra diri yang sehat, tidak bersikap angkuh, sombong, dan bermegah atas dirinya sendiri. Ketiga, altruisme yaitu, bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk anak-anak rohaninya daripada untuk dirinya sendiri.

Keempat, visi yaitu bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung melayani dengan cara belajar untuk mengetahui kemampuan anak-anak rohaninya dan melihat kemana tujuan anak rohaninya tersebut ke depan. Kelima, kepercayaan yaitu bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung percaya pada potensi dari anak-anak rohaninya yang belum terlihat, percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuannya, pemenuhan diri. Keenam, pemberdayaan yaitu bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung dapat memberikan kendali dan membiarkan anak-anak rohaninya bertanggung jawab sesuai dengan kebutuhannya untuk pertumbuhan dan perkembangan anak rohaninya. Ketujuh, pelayanan yaitu bagaimana pemimpin kelompok sel GMS Bandung memberikan dan melibatkan dirinya untuk melayani, menjadi teladan melalui tingkah laku dan gayanya dalam melayani.

Peran sebagai seorang pemimpin tidaklah mudah. Oleh karena itu dibutuhkan orang-orang yang tepat yang dapat mengisi peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi gereja.

Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Tannenbaum dan Schmid, dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin dipengaruhi oleh enam faktor yaitu diri pemimpin, ciri atasan, ciri bawahan, persyaratan tugas, iklim organisasi dan kebijakan, serta perilaku dan harapan rekan (Kadarman, *et.al*, 1996).

Salah satu faktor yang berada dalam diri pemimpin adalah kepribadiannya. Setiap manusia pasti memiliki tipe kepribadian tersendiri. Oleh karena itu, tipe kepribadian pemimpin bervariasi dan unik satu dengan yang lainnya. Definisi kepribadian menurut Allport (dalam Feist, 2006) adalah sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan karakteristik perilaku dan pikirannya. Kepribadian *big five* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Costa & McCrae, 1997). Lima *trait* atau domain tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences*. Hogan, Curphy, dan Hogan (1994) mengemukakan bahwa *conscientiousness* dan *agreeableness* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas *servant leadership*.

Extraversion adalah seberapa besar kecenderungan pemimpin kelompok sel GMS Bandung memiliki kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, memiliki level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, dan kapasitas kesenangan. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *extraversion* dengan skor tinggi misalnya akan berperilaku mudah bergaul, aktif, optimis, menyenangkan, bersahabat, ramah terhadap orang lain, memiliki antusiasme yang tinggi, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan juga dominan dalam lingkungannya. Sedangkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *extraversion* dengan skor rendah misalnya akan berperilaku tidak ramah, tidak periang,

menyendiri, pemalu, dan pendiam. Hal ini berkaitan dengan komponen kasih agape dan kerendahan hati pada *servant leadership*.

Agreeableness adalah seberapa besar kecenderungan pemimpin kelompok sel GMS Bandung memiliki kualitas orientasi interpersonal, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *agreeableness* dengan skor tinggi misalnya akan berperilaku berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, cenderung mengalah, menghindari konflik, cenderung untuk mengikuti orang lain. Sedangkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *agreeableness* dengan skor rendah misalnya akan berperilaku sinis, kasar, curiga, tidak mau bekerjasama, pendendam, kejam, mudah marah, dan manipulatif. Hal ini berkaitan dengan komponen kasih agape, kerendahan hati, dan altruisme pada *servant leadership*.

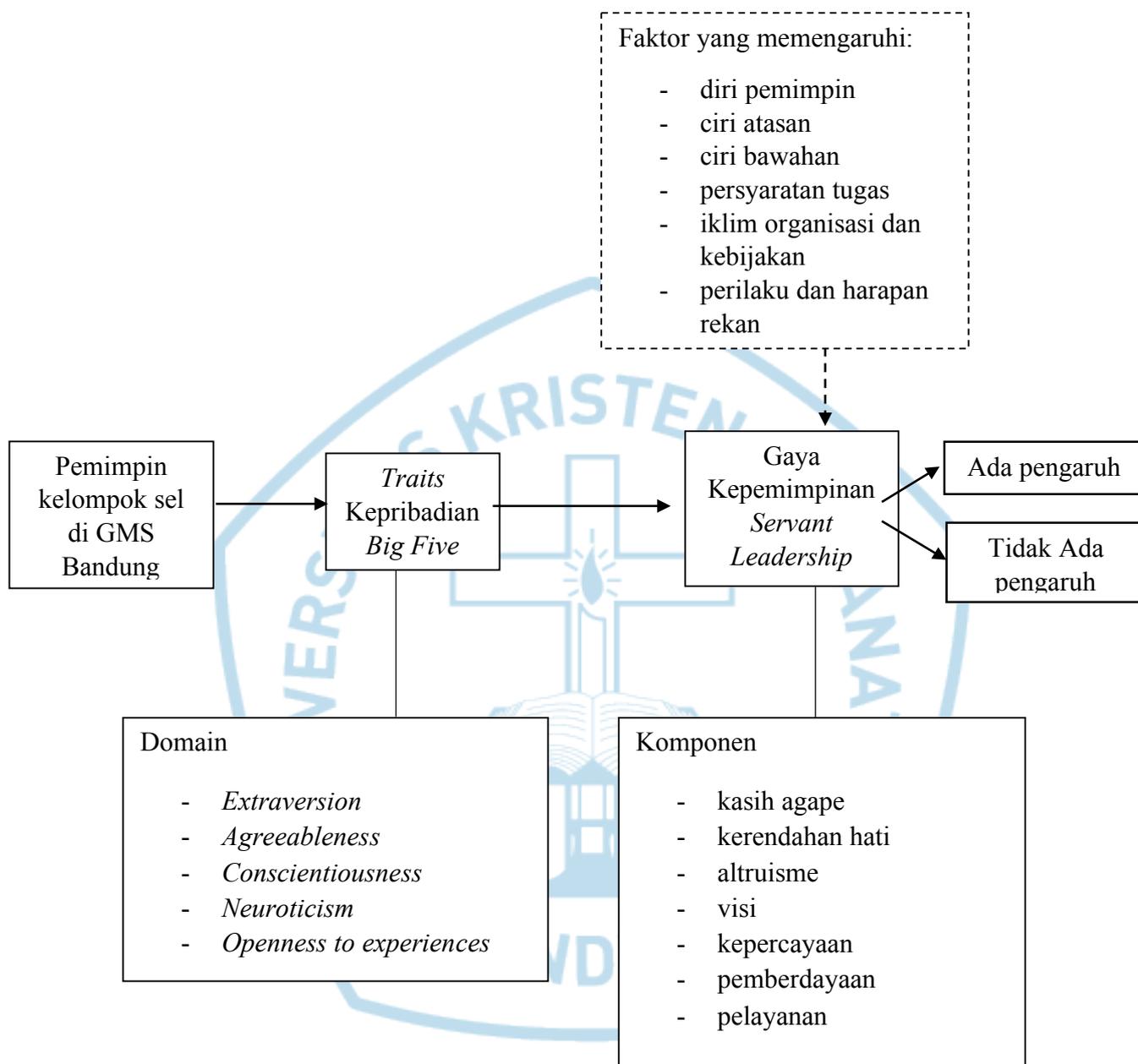
Conscientiousness adalah seberapa besar kecenderungan pemimpin kelompok sel GMS Bandung memiliki tingkat keteraturan, ketahanan, dan motivasi dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *conscientiousness* dengan skor tinggi misalnya akan berperilaku teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, teliti, tekun, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Sedangkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *conscientiousness* dengan skor rendah misalnya akan berperilaku malas, tidak bertujuan, tidak dapat dipercaya, kurang perhatian, lalai, sembrono, tidak disiplin, dan lebih suka bersenang-senang. Hal ini berkaitan dengan aspek visi, kepercayaan, pemberdayaan, dan pelayanan pada ciri *servant leadership*.

Neuroticism adalah seberapa besar kecenderungan pemimpin kelompok sel GMS Bandung memiliki *distress* psikologi, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan atau keinginan yang berlebihan, dan respon *coping* yang tidak sesuai. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *neuroticism* dengan skor tinggi misalnya akan berperilaku takut, merasa tidak

nyaman, kurang penyesuaian, mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, memiliki kecenderungan *emotionally reactive*, memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, dan juga memiliki tingkat *self esteem* yang rendah. Sedangkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *neuroticism* dengan skor rendah misalnya akan berperilaku tenang, santai, tidak emosional, tabah, nyaman, dan puas terhadap diri sendiri. Hal ini bertentangan dengan aspek kasih agape, kepercayaan, pemberdayaan, dan pelayanan pada ciri *servant leadership*.

Openness to experiences adalah seberapa besar kecenderungan pemimpin kelompok sel GMS Bandung memiliki keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, serta senang mengetahui sesuatu yang tidak *familiar*. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *openness to experience* dengan skor tinggi misalnya akan berperilaku rasa ingin tahu yang tinggi, ketertarikan luas, kreatif, original, imajinatif, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, dan bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. Sedangkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *openness to experience* dengan skor rendah misalnya akan berperilaku mengikuti apa yang sudah ada, tertarik hanya pada satu hal, kurang memiliki jiwa seni, dan kurang analitis. Hal ini berkaitan dengan aspek visi dan pemberdayaan pada ciri *servant leadership*.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, karakteristik-karakteristik dan faktor-faktor yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepribadian *big five* akan berpengaruh kepada gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.



Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

1. Setiap pemimpin kelompok sel Gereja Mawar Sharon Bandung memiliki tipe kepribadian yang berbeda menurut teori kepribadian *big five*.
2. Terdapat lima *trait* atau domain kepribadian berdasarkan teori kepribadian *big five* adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences*.
3. Setiap pemimpin kelompok sel Gereja Mawar Sharon Bandung diharapkan melaksanakan gaya kepemimpinan *servant leadership*. Terdapat 7 komponen dalam gaya kepemimpinan *servant leadership*, yaitu: kasih agape, kerendahan hati, altruisme, visi, kepercayaan, pemberdayaan, dan pelayanan.
4. Gaya dan efektifitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh enam faktor yaitu, diri pemimpin, ciri atasan, ciri bawahan, persyaratan tugas, iklim organisasi dan kebijakan, serta perilaku dan harapan rekan.

1.7. Hipotesis Penelitian

Kepribadian *big five* memengaruhi gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.