

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemimpin yang kompeten atau biasa disebut *Strong Natural Leader* (SNL) banyak dicari oleh komunitas masyarakat (Dennis, 2004). Kebanyakan SNL memimpin dengan ajaran dan kekuasaan (Dennis, 2004). Pemimpin jenis itu memotivasi orang secara lisan dan mengajak pengikutnya bersama dalam drama, energi, dan tindakan yang mereka lakukan (MacArthur & Shepherdology, dalam Dennis, 2004). SNL merupakan kepemimpinan di dunia, tetapi standar Tuhan sangat berbeda (MacArthur & Shepherdology, dalam Dennis, 2004). Yesus berkata, "Kau tahu bahwa mereka yang disebut pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian diantara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya" (Alkitab Perjanjian Baru, Markus 10:42-44). "Sebab siapakah yang lebih besar: yang duduk makan, atau yang melayani? Bukankah dia yang duduk makan? Tetapi Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan" (Alkitab Perjanjian Baru, Lukas 22:27). Dengan kata-kata singkat, Yesus membuat perbedaan yang jelas antara pemimpin yang egois dan pemimpin yang berpusat untuk mengkarakterisasi murid-muridNya (Dennis, 2004).

Greenleaf, dalam Rezaei dkk. (2012) mengatakan bahwa dari kepemimpinan melayani tertanam dalam konsep bahwa pengawasan tidak terlalu terkait dengan

mengarahkan orang lain dan lebih berkaitan dengan melayani orang lain. Drury (2004) memberikan definisi operasional kepemimpinan melayani yaitu pemahaman dan praktek kepemimpinan yang menempatkan kebaikan yang dipimpin lebih dari kepentingan pribadi pemimpin. Kepemimpinan melayani itu mempromosikan, menghargai dan mengembangkan sumber daya manusia, pembangunan masyarakat, penyediaan kepemimpinan untuk kebaikan yang dipimpin, dan berbagi kekuasaan dan status untuk umum baik dari setiap individu, jumlah organisasi, dan mereka melayani dengan organisasi (Drury, 2004).

Kepemimpinan juga menjadi faktor penentu penting dalam meningkatkan tingkat kepercayaan organisasi, pemimpin yang bersedia untuk memahami kebutuhan dan kemampuan pengikut dan dapat melayani kebutuhan tersebut tampaknya menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan (Bass, dalam Dannhauser & Boshoff, 2006). Kepercayaan adalah akar dari kepemimpinan yang melayani dan kepercayaan sebagai landasan kepemimpinan melayani, jika hubungan terjaga dengan baik maka dapat terjadi perkembangan antara pemimpin melayani dan pengikut (Greenleaf, dalam Dannhauser & Boshoff, 2006). Kualitas yang paling berharga dan tidak berwujud bagi kepemimpinan melayani adalah kepercayaan (McGee-Cooper, dalam Dannhauser & Boshoff, 2006). Keyakinan bahwa pemimpin akan bertindak demi kepentingan pengikut, jaminan bahwa ia akan melayani kelompok tanpa mengorbankan hak-hak individu (Dannhauser & Boshoff, 2006). Jika karyawan percaya kepada pemimpin, maka secara langsung karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas karyawan (Shaw, 1997).

Dalam organisasi yang memiliki tingkat kepercayaan rendah, maka tidak ada disiplin dalam bekerja. Rendahnya tingkat kepercayaan membuat hilangnya

komunikasi yang terbuka dan hubungan yang mengarah kepada pengambilan keputusan berkualitas rendah. Pada suatu organisasi, karyawan menghindari mengekspresikan ide mereka, karena mereka takut bahwa rencana mereka menghadapi kegagalan. Kepercayaan tidak hanya berpengaruh pada kualitas tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja, efisiensi dan efektivitas. Para peneliti menunjukkan bahwa dengan adanya kepercayaan organisasional menunjukkan komunikasi dengan perilaku kewarganegaraan, kinerja organisasi dan kepuasan kerja (Rezaei dkk., 2012). Banyak studi yang dilakukan untuk meneliti variabel kepercayaan, penelitian mengatakan bahwa keterbukaan komunikasi, dukungan organisasi yang dapat dirasakan, dan keadilan akan menjadi penentu kepercayaan (Dannhauser & Boshoff, 2006). Tetapi masih sedikit studi yang menyebutkan bahwa pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepercayaan organisasi semakin diperkuat oleh komunikasi organisasi. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rezaei dkk, mengenai pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepercayaan organisasi yang dimediasi oleh komunikasi organisasi. Penelitian sebelumnya yang peneliti temukan antara lain dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Berkaitan dengan Kepemimpinan Melayani,
Kepercayaan Organisasi, dan Komunikasi Organisasi**

Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variabel	Hasil	Sampel	Keterangan
Rezaei dkk.(2004)	KM berhubungan dengan KO dan dimediasi oleh KOO	KM berhubungan dengan KO dan dimediasi oleh KOO	258 karyawn <i>Tax Affairs</i> di Provinsi Guilan	KM=Kepemimpinan Melayani KO=Kepercayaan Organisasi KOO= Komunikasi Organisasi
Dannhauser& Boshoff (2006)	Hubungan antara KM, K, TK, dan VD	Terdapat hubungan antara KM, K, dan TK	417 orang sales di Afrika Selatan	KM=Kepemimpinan Melayani K=Kepercayaan TK=Tim Komitmen VD=Variabel Demografis
Paliszkievicz & Koohang	Hubungan antara KO dan KiO	Terdapat hubungan antara KO dan KiO	468 orang manajer	KO=Kepercayaan Organisasi KiO=Kinerja Organisasi

Sumber : Rezaei dkk. (2004), Dannhauser & Boshoff (2006) dan Paliszkievicz & Koohang (2013).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang pernah dilakukan oleh Rezaei dkk. (2012) yang bertujuan untuk menguji kepemimpinan melayani dan kepercayaan organisasi yang dimediasi oleh komunikasi organisasi di lingkungan Gereja Kerasulan Baru Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan penelitian oleh Rezaei dkk. (2012) bahwa kepemimpinan melayani sebagai variabel independen dan kepercayaan organisasional sebagai variabel dependen. Komunikasi organisasi memiliki peran mediasi. Maka ada dua rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Bagaimana kepemimpinan melayani berpengaruh pada kepercayaan organisasi Gereja Kerasulan Baru Indonesia?
2. Bagaimana komunikasi organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dan kepercayaan organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, maka berikut ini merupakan tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepercayaan organisasi Gereja Kerasulan Baru di Indonesia.
2. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepercayaan organisasi yang dimediasi oleh komunikasi organisasi Gereja Kerasulan Baru di Indonesia.

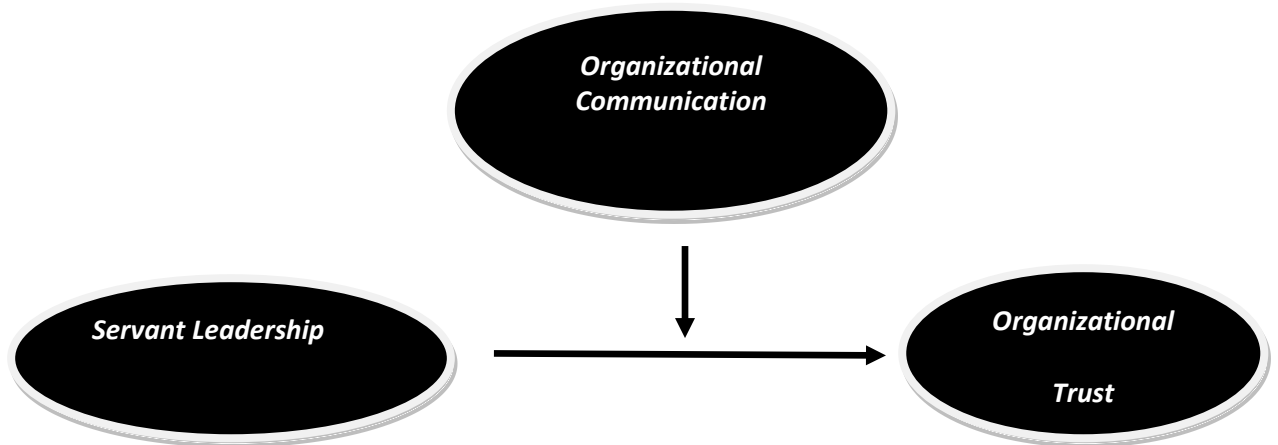
1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi praktisi: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengidentifikasi apakah penerapan kepemimpinan melayani akan mempengaruhi kepercayaan dalam suatu organisasi yang dimediasi oleh komunikasi organisasi di Gereja Kerasulan Baru Indonesia yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dalam organisasi maupun di luar organisasi.
2. Bagi akademisi: penelitian mengenai pengendalian internal ini diharapkan dapat membuat masyarakat dan rekan-rekan mahasiswa menyadari manfaat dan pentingnya penerapan kepemimpinan melayani untuk membantu adanya kepercayaan organisasi yang dimediasi oleh komunikasi organisasi.

1.5 Model Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian oleh Rezaei dkk. (2012) bahwa model penelitian berdasarkan berbagai penelitian teoritis menunjukkan pada Gambar 1 dan menunjukkan hubungan antara kepemimpinan melayani dengan kepercayaan organisasi karena komunikasi organisasi, maka model dalam penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1.



Sumber: Diadaptasi dari Rezaei dkk. (2012)

Gambar 1

Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepercayaan Organisasi yang Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan September 2013 dan diperkirakan sampai sampai akhir bulan Desember 2013 menggunakan sampel anggota gereja yang berada Cianjur dan Bandung (Jawa Barat) yang melayani di gereja baik itu sebagai pendeta (*Evangelist*, *Priester*, dan *Diaken*), guru sekolah minggu, anggota paduan suara, pemain musik, dirigen, dan perangkai bunga yang berada di lingkungan Gereja Kerasulan Baru Indonesia.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu pelaksanaan penelitian dan sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab II Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori kepemimpinan melayani, kepercayaan organisasi, dan komunikasi organisasi.

Bab III Metoda penelitian yang meliputi sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, serta dasar teori pengujian statistik deskriptif, *outlier*, normalitas, validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis (regresi sederhana dan analisis jalur).

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengujian statistik deskriptif, *outlier*, normalitas, validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis (regresi sederhana dan analisis jalur).

Bab V Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian mendatang.