Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Gereja GPPS Bait-San Kalijaten

Moria Yanna Filadelfia, Maria Helena Suprapto, Yusak Novanto
Program Studi Psikologi
Universitas Pelita Harapan Surabaya
Surabaya, Indonesia
fay_r13sh@yahoo.co.id
maria.suprapto@uph.edu
yusak.novanto@uph.edu

Abstrak - Banyaknya pengurus gereja yang suka beribadah dan melayani di gereja lain menjadi alasan peneliti ingin meneliti tentang komitmen organisasi yang dimiliki pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Pergantian Gembala Jemaat yang baru terjadi dan banyaknya keluhan dari pengurus juga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 46 orang pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten dengan teknik *total population sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan yang melayani ($p < 0,05$), persepsi dukungan organisasi ($p < 0,05$), dan nilai R^2 sebesar 41,6%. Pengurus gereja sering beribadah dan melayani di gereja lain karena komitmen organisasi yang dimiliki pengurus adalah komitmen normatif. Gembala Jemaat perlu untuk lebih menjalin hubungan yang akrab dengan pengurus gereja agar komitmen organisasi pengurus menjadi komitmen afektif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan yang melayani, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi

I. PENDAHULUAN

Organisasi terbagi menjadi beberapa macam, seperti organisasi politik, organisasi masyarakat, organisasi militer, organisasi pendidikan, organisasi keagamaan, dan lain sebagainya. Contoh dari organisasi politik adalah partai seperti Golkar, PDIP, dll. Contoh dari organisasi masyarakat adalah perkumpulan pecinta moge, dll. Contoh dari organisasi keagamaan adalah seperti NU. Dalam organisasi keagamaan Kristen terdapat organisasi gereja.

Organisasi gereja GPPS Bait-San Kalijaten, sangat membutuhkan sosok pemimpin dan pengurus gereja yang berkomitmen tinggi. Maksud dari komitmen yang tinggi ini berbicara tentang tanggung jawab, bahkan loyalitas yang dimiliki oleh pemimpin dan pengurus gereja tersebut. Pemimpin dan pengurus gereja yang berkomitmen tinggi memiliki kelekatan dan tanggung jawab terhadap organisasi gereja GPPS Bait-San Kalijaten meskipun dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di gereja tidak mendapatkan bayaran sama sekali.

Dengan tingginya komitmen yang dimiliki oleh pemimpin dan pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten maka untuk mencapai visi-misi gereja pun menjadi mudah untuk dicapai. Akan tetapi fakta yang ada adalah jemaat dan pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten suka berpindah-pindah ibadah di gereja lain, dan tak jarang juga ikut melayani di gereja lain. Oleh karena itu diperlukan komitmen organisasi yang tinggi dari pengurus gereja.

Berdasarkan hasil dialog singkat antara peneliti dengan pengurus GPPS Bait-San Kalijaten yang suka beribadah di gereja lain adalah pengurus merasa ingin mencari suasana lain, selama beribadah di Gereja GPPS Bait-San Kalijaten kurang merasakan sensasi lawatan Allah, terlalu banyaknya aturan yang ada, dan juga kurangnya kualitas dalam penyampaian Firman Tuhan. Menurut pengurus yang terlibat pelayanan di gereja lain selain gereja inti adalah karena ada pihak gereja lain yang meminta tolong untuk membantu pelayanan,

mengisi waktu kosong, mencari nama agar terkenal, di gereja lain mendapatkan uang, dan juga karena *passion* pengurus selalu terlibat dalam pelayanan dibidang tersebut. Bagi pengurus yang demikian, merupakan hal yang tidak salah selama melayani di gereja lain tidak mengganggu jadwal pelayanannya di Gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Demi mencapai komitmen yang tinggi dalam organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang tepat. Masing-masing pemimpin yang ada di dunia ini pasti memiliki ciri gaya kepemimpinannya sendiri-sendiri. Mulai dari kepemimpinan yang ada di pemerintahan, perusahaan-perusahaan, sekolah, dan lain sebagainya. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi seberapa besar kemajuan-kemajuan yang terjadi. Banyak perbedaan antara gaya kepemimpinan presiden-presiden yang pernah menjabat di pemerintahan Indonesia. Soekarno dengan gaya pemerintahan kharismatiknya, Soeharto dengan pemerintahan otokratiknya, kemudian berlanjut pada Habibie yang demokratik, sama seperti Gus Dur, Megawati, sampai pada saat ini yaitu Susilo Bambang Yudhoyono yang masih memegang gaya kepemimpinan demokratik (Lesmana, 2008).

Organisasi pun membutuhkan sosok pemimpin yang tepat. Organisasi adalah kesatuan yang terdiri dari banyak orang dimana mereka secara bersama-sama melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Jika tidak ada pemimpin yang sesuai, maka tujuan dari organisasi akan sulit tercapai (Burky & Perry, dalam Jaya, 2006). Kepuasan anggota terhadap pemimpinnya dapat membuat anggota memiliki loyalitas terhadap organisasi tersebut sehingga visi-misi dari organisasi dapat tercapai. Hal inilah yang membuat komitmen organisasi dari anggotanya tinggi atau rendah.

Robbins (2002) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, dalam Allo, 2013). Setiap organisasi pasti memiliki seorang pemimpin. Begitu juga dengan organisasi keagamaan yang ada. Salah satu dari organisasi keagamaan itu adalah organisasi gereja. Dalam organisasi gereja, pada dasarnya gereja telah memiliki karakter pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan tugas yang dimiliki oleh pemimpin gereja yang melayani jemaat untuk lebih mengenal juru selamat mereka. Tercapainya visi-misi organisasi gereja tidak hanya dilihat sebagai keberhasilan pemimpinnya saja. Namun juga keberhasilan seluruh anggota yang ada (Parulian, 2014).

Dalam organisasi gereja, ketua biasa disebut dengan Gembala Jemaat. Gembala Jemaat memiliki peranan strategis dalam hal mempengaruhi kesanggupan organisasi gereja untuk mencapai tujuannya. Pentingnya komitmen para pengurus gereja ini tidak lepas dari pemimpinnya, yaitu Gembala Jemaat. Bagaimana cara seorang Gembala memimpin anggota yang ada dalam organisasi gereja ini merupakan faktor yang sangat penting. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Menurut Bass (dalam Darwito, 2008) kualitas dari seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan ataupun kegagalan organisasi. Jika bawahan merasakan ketidakpuasan terhadap pemimpinnya, maka komitmen dari bawahan pun akan rendah. Demikian halnya dengan organisasi gereja. Jika pengurus gereja merasa tidak puas dengan Gembalanya maka komitmen mereka pun akan menjadi rendah. Namun jika pengurus gereja puas terhadap gaya kepemimpinan Gembalanya, otomatis komitmen mereka pun menjadi tinggi.

Menjadi seorang Gembala Jemaat atau Pendeta memang merupakan pilihan yang dapat ditentukan. Namun sebelum pilihan itu dibuat ada panggilan dari Tuhan yang menjadi dasar dari keputusan tersebut. Nama dan predikat yang diberikan kepada Pendeta dapat membantu jemaat memahami bahwa kehidupan seorang Pendeta bukanlah kehidupan yang mudah karena selain membawa nama Tuhan sebagai yang mengutus, seorang Pendeta juga mengemban tugas yang berkaitan langsung dengan jiwa manusia (Parulian, 2015). Dalam kekristenan, untuk melaksanakan tugasnya, seorang Pendeta harus memiliki gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*).

Greenleaf (dalam Northouse, 2013) mengatakan bahwa faktor utama kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) adalah perasaan alami untuk melayani. *Servant Leadership* memandang kepemimpinan bukan sebagai status atau posisi, tetapi sebagai suatu kesempatan untuk melayani sebagai bentuk pengembangan orang lain dengan sepenuhnya. Kepemimpinan yang melayani semata-mata melayani bukan untuk mendapatkan hasil melainkan mendapatkan perilaku sebagai hasilnya (Sanjaya, dalam Parulian, 2015).

Servant Leadership menekankan bahwa pemimpin memiliki perhatian yang kuat terhadap masalah pengikut, pemimpin memiliki rasa empati yang besar terhadap pengikutnya, serta pemimpin peduli terhadap pengembangan potensi pengikutnya. Pemimpin yang melayani mengutamakan pengikut, memberdayakan mereka dan membantu mereka dalam mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh. Selain itu *Servant Leadership* bersifat etis serta memimpin dengan cara melayani kepentingan yang lebih besar dari organisasi, komunitas, dan masyarakat secara umum.

Gereja GPPS Bait-San Kalijaten yang berdiri sejak tahun 1974 yang sejak awal dipimpin oleh Pdt. Daniel Hananya, baru-baru ini mengalami

pergantian pemimpin atau Gembala Jemaat. Pada tahun 2015, Gembala Jemaat dari GPPS Bait-San Kalijaten digantikan oleh Pdm. dr. Gideon Oktavianus, M.A. Dengan bergantinya kepemimpinan di gereja, maka pengurus gereja pun ikut diganti. Dengan fenomena yang ada ini membuat peneliti ingin meneliti tentang *Servant Leadership* dan juga pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pengurus di GPPS Bait-San Kalijaten.

Faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah persepsi dukungan organisasi. Rhoades, Eisenberger, dan Armeli (dalam Suseno & Sugiyanto, 2010) mengatakan bahwa tumbuhnya komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi juga oleh seberapa yakin seseorang merasa dirinya didukung oleh organisasi selama ia terlibat di organisasi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli dengan kehidupannya (Eisenberger, Florence, Christian, Ivan, & Linda, 2002). Adanya dukungan organisasi yang dirasakan dapat membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dibutuhkan, dan dihargai di organisasi sehingga dapat memotivasi individu tersebut untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap tugas-tugasnya di organisasi tersebut.

Penelitian Valentine, Martin, dan Sandra (2006) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) menghubungkan konteks etika dengan respon kerja. Berdasarkan penelitian Valentine dkk (2006), dapat disimpulkan bahwa jika individu merasa mendapatkan dukungan yang besar dari organisasinya, maka akan berdampak pada cara individu tersebut melakukan tanggungjawabnya di organisasi tersebut.

Suhermin (2014) mengatakan bahwa dengan meningkatkan nilai etika, perusahaan dapat meningkatkan beragam sikap yang mendukung pekerjaan, termasuk juga komitmen organisasi. Dalam kepengurusan organisasi kerohanian seperti gereja juga diperlukan adanya dukungan dari Gembala Jemaat dan juga anggota atau jemaat gerejanya. Dukungan organisasi dari Gembala dan anggota gereja ini berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi pengurus gereja. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima dari Gembala dan jemaat, semakin tinggi pula komitmen organisasi pengurus gereja.

Ketika peneliti melakukan kerja praktek di sekretariat GPPS Bait-San Kalijaten, peneliti sempat mendengarkan para pengurus berbincang-bincang di sekretariat gereja. Pengurus-pengurus tersebut banyak yang mengeluh tentang kurangnya dukungan dari jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Salah satu contoh adalah dari pengurus latar dan kostum *Worship Leader, singers,* pemain musik, dan penari. Pengurus tersebut mengatakan bahwa dirinya merasa lelah menjadi pengurus karena susahnya mengatur jemaat yang terpilih menjadi pelayan Tuhan. Jemaat-jemaat itu terlalu banyak membantah tentang kostum yang dipilih oleh pengurus tersebut sedangkan menurut dirinya, pengurus tersebut tidak mungkin membuat jemaat menjadi berpenampilan lebih buruk, justru pengurus tersebut mengatur demi penampilan pelayan-pelayan Tuhan itu menjadi baik. Jika bukan karena Gembala Jemaat GPPS Bait-San yang dahulu, yaitu Bapak dan Ibu Pdt. Daniel Hananya, yang selalu merendah dan meminta pengurus tersebut untuk tetap mengatur kostum dan latar, ia sudah melepaskan jabatan itu dari dulu. Hal ini menunjukkan bahwa pada kepengurusan yang lama di GPPS Bait-San Kalijaten, pengurus tersebut merasa Gembala Jemaat memberikan dukungan yang baik kepadanya akan tetapi jemaat kurang memberikan dukungan. Meskipun demikian, pengurus tersebut merasa bahwa dukungan yang diperoleh dari Gembala Jemaat lebih besar sehingga ia tetap bertahan di pekerjaannya tersebut sekalipun dengan perasaan malas.

Keluhan dari pengurus latar dan kostum yang seringkali dibantah oleh jemaat tersebut menunjukkan pentingnya persepsi dukungan organisasi pengurus gereja. Ketika individu memiliki persepsi bahwa ia didukung, dicintai, dan dibutuhkan di organisasi, individu tersebut akan memberikan segala usaha, tenaga, dan tanggungjawab sebaik-baiknya. Namun fakta yang ada di GPPS Bait-San Kalijaten, jemaat justru lebih banyak menentang kebijakan-kebijakan, aturan-aturan yang dibuat oleh pengurus gereja demi menjalankan dan mencapai visi-misi gereja. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti seberapa penting persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Terbatasnya penelitian-penelitian psikologi tentang gereja pun membuat peneliti ingin meneliti tentang gereja dimana bidang ilmu psikologi seharusnya dapat diterapkan tidak hanya dalam bidang industri saja tetapi juga dalam organisasi termasuk organisasi keagamaan seperti gereja. Peneliti sebelumnya yang meneliti gereja dari segi ilmu psikologi adalah Januar (2010) tentang kepuasan jemaat terhadap kualitas layanan gereja di kota Bandung. Penelitian Pardede (2012) tentang keaktifan pemuda gereja HKBP yang mengalami kekecewaan terhadap kinerja majelis gereja. Penelitian Dimu (2013) yang menganalisis faktor-faktor penyebab jemaat berpindah-pindah gereja. Penelitian Christian (2015) tentang kepuasan jemaat terhadap kualitas pelayanan majelis gereja X. Penelitian Uar (2015) tentang kepuasan rohani jemaat ditinjau dari komunikasi interpersonal pendetanya.

Berdasarkan fenomena dimana pergantian pemimpin gereja yang baru saja terjadi sehingga berdampak pada pergantian pengurus lama ke pengurus baru, persepsi dukungan organisasi para pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten yang merasa diri mereka kurang mendapat dukungan dari jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten, dan juga terbatasnya penelitian-penelitian psikologi dalam organisasi gereja maka peneliti memutuskan untuk memilih dan meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini peneliti dasarkan pada pentingnya gaya kepemimpinan yang melayani dalam gereja dan juga pentingnya persepsi dukungan organisasi agar para pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga. Dengan tingginya komitmen organisasi maka visi-misi gereja pun akan lebih mudah untuk dicapai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, menerima semua tujuan organisasi serta berkeinginan untuk bertahan di perusahaan atau organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2009). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi (Greenberg & Baron, 1993).

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi mampu menumbuhkan rasa kebersamaan atau rasa memiliki terhadap semua yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampun karyawan (Porter & Lawler dalam Mowday dkk, 1982). Selain itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

2. 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (dalam Flores, 2008) mengungkapkan dua faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, seperti yang diuraikan berikut.

a. a. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri.

b. Semakin besar tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan, maka semakin rendah *repetitive*. Semakin menarik suatu pekerjaan maka akan lebih tinggi komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan. Semakin kecil peluang promosi dan semakin besar tekanan serta ambiguitas pekerjaan maka tingkat komitmen semakin rendah.

c. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan.

Lingkungan organisasi seperti hubungan yang baik dengan *supervisor* dan rasa saling percaya antara sesama rekan kerja.

Steers (dalam Flores, 2008) mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti diuraikan sebagai berikut.

a. a. Karakteristik pribadi, mencakup umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih berkomitmen daripada laki-laki (Grusky, dalam Flores, 2008). Glisson dan Durick (dalam Flores, 2008) menemukan hubungan negatif antara pendidikan dan komitmen. Semakin tinggi pendidikannya, maka semakin rendah komitmen. Lama bekerja juga berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan. Mathieu dan Zajac (dalam Flores, 2008) menemukan korelasi positif antara masa kerja dengan komitmen kerja.

b.

c. b.Karakteristik pekerjaan, mencakup tantangan dalam pekerjaan, dukungan dari atasan, serta konflik peran adalah karakteristik pekerjaan yang secara konsisten berkaitan erat dengan komitmen organisasi (Steers, dalam Flores, 2008). Menurut Steers, pekerjaan yang menantang, dukungan dari atasan, dan stress yang rendah pada karyawan akan mengarah pada tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sebaliknya pekerjaan yang monoton, kurangnya dukungan dari atasan, serta tingkat stress yang tinggi dapat mengarah pada tingkat komitmen yang lebih rendah (Flores, 2008). Peran stress yang dimaksud dalam hal ini berasal dari lingkungan pekerjaan, organisasi, dan juga dari diri sendiri, yang akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada akhirnya.

Allen dan Meyer (1990) membagi anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Anteseden komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi,

kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

b. Anteseden komitmen kontinuans terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

c. Anteseden komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi komitmen organisasi daripada jenis-jenis komitmen organisasi karena hubungan anggota dalam organisasi dengan organisasinya mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

a. Komitmen afektif, berkaitan dengan keterikatan secara emosional individu terhadap perusahaan, dan identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi sehingga timbul keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan ataupun organisasi. Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
b. Komitmen berkelanjutan, komitmen ini timbul karena adanya persepsi karyawan akan kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.
c. Komitmen normatif, karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan atau organisasi karena memikirkan kerugian jika meninggalkan perusahaan dan juga penghargaan jika tetap berada dalam perusahaan. Komitmen dalam hal ini lebih mengacu pada kewajiban yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki *normative* tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

4. 4. Dampak Komitmen Organisasi

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan selama tiga dekade lalu, menemukan beberapa konsekuensi dari komitmen organisasi. Dalam meta analisis Chughtai dan Zafar (2006), menunjukkan bahwa tingkat komitmen berhubungan negatif dengan *turnover*, ketidakhadiran, perilaku *counterproductive*, dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, motivasi, *organizational citizenship behaviors*, dan *job performance*. Jika dalam organisasi, komitmen dari anggotanya cenderung tinggi, maka akan terjadi kondisi sebagai berikut (Knights & Kennedy, 2005):

a. Tingkat absensi anggota organisasi menjadi rendah dan berkurangnya *turnover*.
b. Adanya keinginan untuk berbagi dan berkorban demi kepentingan organisasi.
c. Tingginya moralitas dan naiknya azas mengutamakan orang lain dan pemenuhan (*compliance*).

B. Gaya Kepemimpinan yang Melayani

1. Definisi Kepemimpinan yang Melayani

Pendekatan ini pertama kali muncul dalam karya tulis Greenleaf dan telah menjadi minat dari para pakar kepemimpinan yang ada untuk lebih dari 40 tahun. Serupa dengan beberapa teori kepemimpinan yang lainnya, kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya. Kepemimpinan yang melayani menekankan bahwa pemimpin perhatian pada masalah pengikutnya, empati dengan pengikutnya, serta mengembangkan pengikutnya. Pemimpin yang melayani mengutamakan pengikut, memberdayakan pengikut dan membantu pengikut dalam mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh. Selain itu pemimpin yang melayani bersifat etis serta memimpin dengan cara yang melayani kepentingan yang lebih besar dari organisasi, komunitas, dan masyarakat secara umum.

Northouse (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*)

adalah sebuah paradoks, suatu pendekatan untuk kepemimpinan yang bertentangan dengan realisme yang ada. Citra hidup yang ada dalam keseharian sekarang ini tidak cocok dengan pemimpin sebagai pelayan. Pemimpin mempengaruhi dan pelayan mengikuti. Menurut Greenleaf (dalam Suharti, 2012) faktor utama dalam kepemimpinan yang melayani dimulai dari perasaan alami ingin melayani, kewajiban utama dari pemimpin adalah melayani kebutuhan dan kepentingan dari pihak lain. Senjaya (dalam Suharti, 2012) menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani semata-mata bukan melayani untuk mendapatkan hasil, melainkan mendapatkan perilaku sebagai hasilnya. Maksud dari hal ini adalah kepemimpinan yang melayani lebih mementingkan perkembangan pengikutnya, contohnya seperti Gembala Jemaat akan lebih mementingkan pertumbuhan spiritualitas jemaatnya. Kepemimpinan yang melayani memandang kepemimpinan bukan sebagai status atau posisi, tetapi sebagai kesempatan untuk melayani sebagai bentuk dalam mengembangkan orang lain dengan sepenuhnya.

Berdasarkan pada penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah suatu pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan pengikut dengan sepenuhnya.

2. Karakteristik Kepemimpinan yang Melayani

Spears (dalam Northouse, 2013) mengidentifikasikan sepuluh karakter dari kepemimpinan yang melayani, yang menjadi inti dalam pengembangan kepemimpinan yang melayani.

a. Mendengarkan

Komunikasi antara pemimpin dan juga anggota adalah proses interaktif yang mencakup mengirim dan menerima pesan. Pemimpin yang melayani berkomunikasi dengan mendengarkan terlebih dahulu. Lewat mendengarkan, pemimpin yang melayani mengakui sudut pandang pengikut dan membenarkan perspektif ini.

b. Empati

Pemimpin yang melayani menunjukkan bahwa mereka benar-benar memahami apa yang dipikirkan dan dirasakan pengikut.

c. Menyembuhkan

Pemimpin yang melayani peduli dengan kesehatan pribadi pengikutnya. Pemimpin mendukung pengikut dan membantu pengikutnya mengatasi masalah pribadi.

d. Perhatian

Perhatian adalah kualitas dalam diri pemimpin yang melayani yang membuat pemimpin cepat beradaptasi dan peka terhadap lingkungan fisik, sosial, dan politis. Dengan perhatian, pemimpin yang melayani mampu untuk mengerti dirinya serta sudut pandangnya, dalam konteks situasi yang lebih besar.

e. Persuasi

Persuasi adalah komunikasi yang jelas dan ulet yang meyakinkan orang lain untuk berubah. Sebagai lawan dari pemaksaan yang menggunakan otoritas posisi untuk memaksakan kepatuhan, persuasi menciptakan perubahan dengan menggunakan argumen non-penilaian yang lembut.

f. Konseptualisasi

Konseptualisasi merujuk pada kemampuan individu untuk menjadi orang yang berpandangan jauh ke depan bagi suatu organisasi, dan memberi pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah yang akan diambil.

g. Peramalan

Peramalan meliputi kemampuan pemimpin yang melayani untuk mengetahui masa depan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menduga hal apa yang akan terjadi pada masa sekarang dan apa yang terjadi di masa lampau.

h. Tugas untuk mengurus organisasi

Tugas untuk mengurus organisasi adalah tentang memiliki tanggung jawab untuk peran yang dipercayakan kepada pemimpin-pemimpin yang melayani penerima tanggung jawab untuk mengelola secara hati-hati orang dan organisasi yang dipimpin.

i. Komitmen untuk pertumbuhan orang-orang

Pemimpin yang melayani memiliki komitmen untuk membantu setiap orang yang berada di dalam organisasi untuk bisa tumbuh, baik secara pribadi maupun profesional.

j. Membangun komunitas

Kepemimpinan yang melayani memperkuat pengembangan komunitas. Suatu komunitas adalah kumpulan individu yang memiliki kepentingan serta upaya bersama dan merasakan kesatuan dan keterkaitan. Komunitas memungkinkan individu untuk memihak sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri yang individu tersebut hargai. Pemimpin yang melayani membangun komunitas untuk menyediakan tempat dimana orang bisa merasa aman dan terhubung dengan orang lain, tetapi tetap bisa untuk mengekspresikan individualitas mereka.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan yang Melayani

Menurut Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson (dalam Northouse, 2013) ada tiga kondisi yang menjadi faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan yang melayani. Ketiga faktor tersebut antara lain.

a. Konteks dan Budaya

Kepemimpinan yang melayani tidak muncul dalam situasi kosong, tetapi terjadi dalam konteks organisasi yang ada dan budaya tertentu. Sifat dari masing-masing hal akan mempengaruhi bagaimana

kepemimpinan yang melayani dilaksanakan, kemudian budaya yang ada akan mempengaruhi cara kepemimpinan yang melayani diterapkan.

b. Sifat Pemimpin

Seperti di dalam situasi kepemimpinan apapun, kualitas dan karakter pemimpin mempengaruhi proses kepemimpinan yang melayani. Individu membawa sifat dan ide mereka sendiri tentang memimpin untuk suatu situasi kepemimpinan.

c. Daya penerimaan pengikut

Daya penerimaan pengikut adalah faktor yang tampak mempengaruhi dampak kepemimpinan yang melayani pada hasil yang ada seperti kinerja jabatan pribadi atau organisasi. Meuser, Hu, dan Wayne (dalam Northouse, 2013) menemukan bukti empiris bahwa ketika kepemimpinan yang melayani sesuai dengan anggota yang menginginkan itu, maka jenis kepemimpinan yang melayani ini akan berdampak positif pada kinerja dan perilaku organisasi.

4. Perilaku Kepemimpinan yang Melayani

Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) mengemukakan tujuh perilaku pemimpin yang melayani yang menjadi inti dari proses kepemimpinan yang melayani. Secara kolektif, perilaku ini adalah fokus sentral dari kepemimpinan yang melayani dan secara individual setiap perilaku ini membuat kontribusi yang unik. Ketujuh perilaku tersebut dijabarkan sebagai berikut.

a. Ketrampilan Memahami Organisasi

Ketrampilan memahami organisasi merujuk pada pemahaman penuh pemimpin yang melayani tentang organisasi, baik tentang kegunaan, kompleksitas, dan misi. Kapasitas ini memungkinkan pemimpin yang melayani untuk berpikir lewat masalah yang rumit untuk mengetahui bila sesuatu terjadi secara keliru dan untuk membicarakan masalah secara kreatif dalam kesesuaian dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Memulihkan Emosi

Pemulihan emosi termasuk juga dalam peka terhadap masalah pribadi dan juga kebahagiaan orang lain. Selain itu pemulihan emosi juga dapat mengenali masalah orang lain dan bersedia untuk meluangkan waktu mengatasi masalah tersebut. pemimpin yang melayani menampilkan pemulihan emosi membuat diri pemimpin tersedia bagi orang lain, membantu pengikut dan memberi pengikutnya dukungan.

c. Mengutamakan Pengikut

Mengutamakan orang lain adalah hal dasar atau karakteristik penting dari kepemimpinan yang melayani. Hal ini berarti menempatkan setiap kata-kata dan juga otoritas kepada pengikut untuk menunjukkan kepada pengikut bahwa mereka adalah prioritas. Menempatkan kepentingan dan keberhasilan pengikut diatas kepentingan dan keberhasilan diri sendiri.

d. Membantu Pengikut Tumbuh dan Sukses

Perilaku ini merujuk kepada pengetahuan akan tujuan pribadi dan profesional dari pengikut, dan membantu mereka untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Pada intinya membantu pengikut ini adalah soal bagaimana membantu pengikut untuk dapat mencapai aktualisasi diri dan dapat mencapai potensi mereka secara penuh.

e. Berperilaku secara Etis

Berperilaku secara etis berarti berperilaku secara benar dengan cara yang benar. Perilaku ini memang memegang standar etika yang kuat dimana pada perilaku ini dituntut sikap terbuka, jujur, dan adil dengan pengikut.

f. Memberdayakan

Memberdayakan merujuk kepada tindakan yang memperbolehkan pengikut untuk mandiri, membuat keputusan sendiri dan juga otonom. Pemberdayaan membangun kepercayaan diri pengikut dalam kapasitas mereka untuk berpikir dan juga bertindak sendiri karena kebebasan yang diberikan kepada mereka untuk memecahkan masalah mereka sendiri dengan cara yang mereka anggap paling baik.

g. Menciptakan nilai untuk Masyarakat

Pemimpin yang melayani menciptakan nilai bagi komunitas dengan secara sengaja, dan sadar memberi kembali kepada komunitas sehingga dengan cara menciptakan nilai bagi masyarakat ini pemimpin dapat mengaitkan tujuan dan prinsip dari organisasi dengan prinsip masyarakat yang lebih kuat.

5. Dampak Kepemimpinan yang Melayani

Greenleaf (dalam Northouse, 2013) mengemukakan bahwa dampak dari seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani adalah sebagai berikut.

a. Komunikasi dapat berjalan secara akurat dan aktif membuat anggota organisasi merasa dihargai.
b. Anggota organisasi menjadi merasa diterima oleh organisasinya.
c. Anggota organisasi merasa didukung untuk menemukan jati dirinya.
d. Tumbuhnya semangat dari anggota organisasi.

C. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan

organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval (*persetujuan*), esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan). Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, organisasi harus tetap memperhatikan bahwa karyawan akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi dengan persepsi individual yang mereka miliki. Para karyawan yakin bahwa organisasi mempunyai tujuan dan orientasi, baik positif maupun negatif terhadap mereka, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penghargaan akan kontribusi dan kesejahteraan karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu bahwa organisasinya peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya, sehingga individu tersebut merasa bermakna bagi organisasi dan menjadi berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, yaitu:

a. *Preemployment Experiences*

Infomasi pra kerja tentang organisasi sebelumnya mempengaruhi seseorang merasakan dukungan yang diterimanya di organisasi yang baru. Seseorang individu akan membentuk persepsi tentang dukungan organisasi sejak sebelum individu tersebut bekerja atau masuk dalam organisasi tersebut (Casper & Buffardi, dalam Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

b. *Management Communications*

Komunikasi dari manajemen yang lebih tinggi kepada bawahan merupakan hal yang penting dan dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kecemasan yang dirasakan individu dan juga ketidakpastian tentang perubahan organisasi yang akan datang (Janis, dalam Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

c. *Organizational Politics*

Merupakan suatu *procedural justice* yaitu suatu konsep persepsi dari politik organisasi yang mengacu pada upaya-upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan cara promosi kepentingan sendiri, sehingga seringkali mengabaikan prestasi individu demi menguntungkan dan memajukan organisasi (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Hal ini dapat mempengaruhi dan membuat persepsi negatif individu terhadap organisasinya.

d. Dukungan untuk tujuan khusus

Eisenberger dan Stinglhamber (2011) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi harus dibedakan dengan istilah persepsi dukungan organisasi untuk tujuan organisasi, seperti kreativitas. Persepsi dukungan organisasi untuk tujuan khusus bukan hanya bentuk sempit dari persepsi dukungan organisasi. Keduanya adalah berbeda. Persepsi dukungan organisasi untuk tujuan khusus tidak seperti persepsi dukungan organisasi yang menghargai kontribusi setiap individu didalamnya. Persepsi dukungan organisasi untuk tujuan khusus memberikan dukungan kepada individu untuk memajukan organisasi tanpa melihat kebutuhan dari individu tersebut.

e. *Value Congruence*

Nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam mempromosikan anggota organisasinya dapat menimbulkan persepsi positif atau negatif dalam dukungan organisasi. Cara yang ditempuh organisasi adalah dengan cara menegaskan identitas diri anggota dan juga keselarasan antara organisasi dan anggotanya. Hal ini dapat memberikan kontribusi untuk persepsi anggota terhadap dukungan organisasi.

f. *Employee characteristics*

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi lebih berfokus kepada cara organisasi memperlakukan anggotanya. Namun, Eisenberger dan Stinglhamber (2011) mengatakan bahwa telah ada studi yang mempertahankan tentang pertimbangan tentang sejauh mana karakteristik individu mempengaruhi konsekuensi dari dukungan organisasi yang dirasakan, seperti kekuatan kebutuhan sosio-emosional, dan perbedaan individu dalam menentukan norma timbal balik.

g. *Work Status*

Status pekerjaan dapat berpengaruh pada persepsi dukungan organisasi. Seseorang yang bekerja penuh

waktu, dengan yang bekerja paruh waktu dapat memiliki persepsi dukungan organisasi yang berbeda.

h. *Burnout*

Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout syndrome secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Lee dan Ashfort (dalam Pangastiti, 2011), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi *burnout syndrome*, yaitu:

1) Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah keadaan yang terjadi pada saat seorang pekerja tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, bingung serta tidak yakin karena kurangnya hak-hak dan kewajiban yang dimiliki.

2) Konflik Peran

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

3) Beban Kerja

Beban kerja merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Beban kerja secara kualitatif dilihat dari kesulitan pekerjaan tersebut untuk dikerjakan.

4) Dukungan

Dukungan dapat dibagi menjadi dukungan dari atasan, dukungan dari keluarga, serta dukungan dari rekan kerja.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi burnout syndrome menurut Farber (dalam Pangastiti, 2011), adalah:

1) Faktor demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja.

2) Faktor kepribadian yang terdiri dari tipe kepribadian, harga diri, dan locus of control.

3. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2002) berpendapat bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk persepsi dukungan organsasi, yaitu:

a. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.

b. *Supervisor Support* (Dukungan atasan)

Menurut Kottke dan Sharafinski (dalam Eisenberger, 2002), karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memilik tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

1) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi

Teori dukungan organsasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi karyawan akan meningkat.

2) Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

d. Kemandirian

Cameron (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002), bahwa organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

e. Peran stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu : kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan (Eisenberger, 2002).

f. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

4. Dampak Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka akan berdampak karyawan tersebut menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha

membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

D. Keterkaitan Antar Variabel

1. Keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan yang Melayani dengan Komitmen Organisasi

Organisasi adalah kesatuan yang terdiri dari banyak orang dimana mereka secara bersama-sama melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang tepat. Jika tidak ada pemimpin yang sesuai, maka tujuan dari organisasi akan sulit tercapai (Burky & Perry, dalam Jaya, 2006). Dalam organisasi kerohanian seperti gereja, kepemimpinan yang melayani merupakan pendekatan terbaik. Ketika gaya kepemimpinan yang melayani dimiliki oleh Gembala Jemaat sebagai pemimpin, pengurus-pengurus yang terlibat dalam kepengurusan gereja pun akan merasa puas sehingga akan mempengaruhi komitmen organisasi dari pengurus-pengurus gereja tersebut.

Penelitian Baihaqi (2010) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Hasil nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,104 dan nilai *t-test* sebesar 2,681 dengan nilai signifikansi 0,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian Baihaqi menunjukan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.

Darwito (2008) meneliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Darwito dilakukan pada karyawan RSUD Kota Semarang. Hasil penelitian Darwito (2008) menunjukkan nilai $p < 0,05$ yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Koesmono (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan tuntutan tugas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat dengan nilai koefisien 0,117 dan $p < 0,05$.

Lumbanraja (2009) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitian Lumbanraja adalah 0,272 dengan nilai $p < 0,05$ yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Wilhelmina dan Suharti (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi pelayanan dan dampaknya pada komitmen pelayanan majelis jemaat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* pendeta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan dari majelis jemaat $p < 0,05$, dan motivasi pelayanan dari majelis jemaat berpengaruh positif terhadap komitmen majelis jemaat $p < 0,05$. Namun motivasi pelayanan tidak berperan sebagai variabel premediasi antara *servant leadership* dan komitmen organisasi karena *servant leadership* mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang penulis dapatkan, hasil dari penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Senthamil dan Palanichamy (dalam Pattipeilohy, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen anggota organisasi. Demikian halnya dengan gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap komitmen organisasi.

2. Keterkaitan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) mengatakan karyawan akan memberikan umpan balik kepada organisasi apabila persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berada pada level yang tinggi. Persepsi tentang dukungan organisasi adalah suatu keyakinan karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi bersedia untuk menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Ketika persepsi organisasi anggota organisasi tersebut tinggi, maka anggota akan memberikan umpan balik kepada organisasi berupa komitmen organisasi yang tinggi juga (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Ariani (2011) meneliti tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan penyelia terhadap komitmen organisasi afektif. Penelitian Ariani dilakukan pada 392 karyawan industri perbankan Indonesia. Hasil penelitian Ariani adalah persepsi dukungan organisasi berhubungan dan mempengaruhi komitmen organisasi afektif karyawan, dengan nilai signifikansi *critical ratio* = 2,492 > 1,96.

Arshadi (2011) meneliti tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, *in-role performance*, dan *turnover intention* dan *felt obligation* sebagai variabel intervening. Penelitian Arshadi dilakukan pada 325 karyawan *full-time* di sebuah industri organisasi di Iran. Hasil penelitian Arshadi adalah persepsi dukungan organisasi berhubungan positif terhadap *felt obligation* karyawan (ß = 0,41, $p < 0,001$), dan *felt obligation* memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen

organisasi karyawan (ß = 0,48, p < 0,001). Persepsi dukungan organisasi juga memiliki hubungan langsung positif dengan komitmen organisasi (ß = 0,55, p < 0,001).

Kusumowardhani dan Ancok (2006) meneliti tentang hubungan antara persepsi tentang dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin dengan komitmen organisasi. Penelitian Kusumowardhani dan Ancok dilakukan pada 80 orang dosen di perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan nilai p < 0,05 yaitu persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Soekiman (2007) meneliti tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. Penelitian Soekiman dilakukan pada 156 nasabah di 39 Bank di wilayah provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian Soekiman adalah persepsi dukungan organisasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi *critical ratio* = 2,953 > 1,96 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,419, selain itu variabel persepsi dukungan organisasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi *critical ratio* = 4,301 > 1,96 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,480.

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1: Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

H_2: Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

H_3: Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent*): Gaya Kepemimpinan yang Melayani (X_1), Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)
2. Variabel terikat (*dependent*):Komitmen Organisasi (Y)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan teori Allen dan Meyer (1997) yaitu:

a. Afektif, indikator yang diukur adalah keinginan pengurus-pengurus gereja untuk terlibat dengan kegiatan-kegiatan gereja, merasa nyaman di keorganisasian gereja, dan merasa sebagai bagian dari gereja itu sendiri.

Berkelanjutan, indikator yang diukur adalah pengurus-pengurus gereja merasa tidak mampu untuk meninggalkan organisasi gereja karena takut rugi, baik dari segi waktu, tenaga, manfaat, dan dorongan kebutuhan.

b. Normatif, indikator yang diukur adalah pengurus-pengurus gereja merasa bahwa pekerjaan dalam organisasi gereja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, misalnya tanggung jawab, loyalitas, dll.

2. Gaya Kepemimpinan yang Melayani

Kepemimpinan yang melayani memandang kepemimpinan bukan sebagai status atau posisi, tetapi sebagai kesempatan untuk melayani sebagai bentuk dalam mengembangkan orang lain dengan sepenuhnya (Northouse, 2013). Faktor utama dalam kepemimpinan yang melayani dimulai dari perasaan alami ingin melayani, kewajiban utama dari pemimpin adalah melayani kebutuhan dan kepentingan dari pihak lain (Greenleaf, dalam Suharti, 2012). Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) mengemukakan tujuh perilaku pemimpin yang melayani yang menjadi inti dari proses kepemimpinan yang melayani, yaitu:

a. Keterampilan memahami organisasi

Merujuk pada pemahaman penuh pemimpin yang melayani tentang organisasi.

b. Memulihkan emosi

Merujuk pada kepekaan pemimpin yang melayani terhadap masalah pribadi dan juga kebahagiaan orang lain.

c. Mengutamakan pengikut

Pemimpin yang melayani meletakkan pengikut sebagai prioritasnya.

d. Membantu pengikut tumbuh dan sukses

Pemimpin yang melayani akan membantu pengikut untuk dapat mencapai aktualisasi diri dan dapat mencapai potensi mereka secara penuh.

e. Berperilaku secara etis

Pemimpin yang melayani menekankan pada berperilaku secara benar dengan cara yang benar.

f. Memberdayakan

Merujuk kepada tindakan yang memperbolehkan pengikut untuk mandiri, membuat keputusan sendiri dan juga otonom.

g. Menciptakan nilai untuk masyarakat

Pemimpin yang melayani dengan sengaja dan sadar menciptakan suatu nilai bagi komunitasnya sehingga tujuan dan prinsip dari organisasi dapat dikaitkan dengan prinsip yang ada di masyarakat.

3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu bahwa

organisasinya peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya, sehingga individu tersebut merasa bermakna bagi organisasi dan menjadi berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Menurut Eisenberger (2002), variabel persepsi dukungan organisasi ini memuat tiga aspek, yaitu:

a. *Fairness*

Yang dimaksud dengan *fairness* adalah sejauh mana organisasi gereja memperlakukan pengurus-pengurusnya secara bermartabat.

b. *Supervisor support*

Dukungan dari Gembala Jemaat berupa evaluasi kinerja dan tanggung jawab dalam memimpin anggota dalam organisasi gereja akan membentuk persepsi pada setiap pengurusnya bahwa dirinya didukung oleh organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Merupakan suatu bentuk penghargaan berupa pengakuan, hadiah dan kesempatan promosi. Selain itu keamanan, pelatihan, kemandirian, dan juga peran stresor juga merupakan suatu bentuk kondisi kerja.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Azwar (2009), populasi merupakan keseluruhan jumlah subjek atau objek yang akan diteliti atau kelompok subjek yang hendak diteliti dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pengurus di Gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Jumlah populasi dalam penelitian ini 46 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Suatu sampel dikatakan representasi yang baik bagi populasinya tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2009). Menurut Arikunto (2006), jika subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga menjadi penelitian populasi.

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *total population sampling* sebagai sampel jenuh dimana semua anggota populasi dipilih sebagai sampel (Martono, 2012) sehingga jumlah sampel adalah 46 subjek.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2009). Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif karena desain tersebut menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti melakukan persiapan penyusunan instrumen terlebih dahulu dalam bentuk *blue print* untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan yang melayani, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi. *Blue print* tersebut berisi tentang dimensi dari setiap variabel yang diteliti dari teori yang ada. Berdasarkan *blue print* tersebut, peneliti menyusun kuesioner. Setelah kuesioner disusun, peneliti melakukan uji coba instrumen dengan menyebarkan kuesioner kepada pengurus-pengurus di gereja lain yang memiliki karakteristik sama dengan yang mewakili populasi pengurus-pengurus Gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Peneliti menyebar 34 kuesioner uji coba kepada pengurus gereja GPPS Bait-San Trosobo pada hari Minggu, 12 Juni 2016 dan kuesioner yang kembali dan layak diolah sebanyak 30 kuesioner. Data dari 30 kuesioner ini yang kemudian peneliti gunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian. Setelah dilakukan uji coba instrumen, peneliti mengambil data untuk penelitian ini yang dilaksanakan pada hari Minggu, 3 dan 10 Juli 2016 di Gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

E. Instrumen penelitian

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian memiliki tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebar kuesioner yang berisi tentang pernyataan kepada pengurus-pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dari subjek penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga variabel pengukuran. Data diperoleh melalui data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian menggunakan alat pengukuran (Azwar, 2009). Data primer berupa kuesioner skala gaya kepemimpinan yang melayani, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi yang menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012). Penyusunan Skala Likert ini terdiri dari dua kategori, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Dalam penyusunan skala komitmen organisasi, peneliti menyusunnya berdasarkan modifikasi dari skala Allen dan Meyer (1990) dan Allo (2013). Pada skala komitmen organisasi, terdapat 30 aitem dimana masing-masing indikator diwakili oleh 10 aitem. Aitem yang diujicobakan pada skala komitmen organisasi sebanyak 30 aitem.

Berdasarkan uji validitas, terdapat 22 aitem yang valid dan 8 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 3, 7, 11, 17, 22, 23, 26, dan 29. Aitem yang dinyatakan gugur adalah aitem dengan nilai *corrected item-total corelation coefficient* < 0,25. Skala standar reliabilitas yang baik yaitu ≥ 0,7 (Azwar, 2012). Skala variabel komitmen organisasi memiliki nilai reliabilitas 0,920. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi memenuhi standar reliabilitas yang baik karena ≥ 0,7.

Untuk skala gaya kepemimpinan yang melayani, peneliti menyusunnya menggunakan skala kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson (dalam Northouse, 2013). Kuesioner ini terdiri dari 28 aitem yang terdiri atas aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem yang diujicobakan pada skala gaya kepemimpinan yang melayani sebanyak 28 aitem. Berdasarkan uji validitas, terdapat 18 aitem yang valid dan 10 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 2, 3, 11, 14, 16, 19, 22, 24, 25, 28. Aitem yang dinyatakan gugur adalah aitem dengan nilai *corrected item-total corelation coefficient* < 0,25. Skala standar reliabilitas yang baik yaitu ≥ 0,7 (Azwar, 2012). Skala variabel gaya kepemimpinan yang melayani memiliki nilai reliabilitas 0,847. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan yang melayani memenuhi standar reliabilitas yang baik karena ≥ 0,7. Setelah dilakukan uji coba maka *blue print* variabel gaya kepemimpinan yang melayani adalah sebagai berikut.

Pada penyusunan skala persepsi dukungan organisasi, peneliti menyusun kuesioner sendiri untuk skala persepsi dukungan organisasi. Kuesioner ini memiliki 24 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem yang diujicobakan pada skala persepsi dukungan organisasi sebanyak 24 aitem. Berdasarkan uji validitas, terdapat 21 aitem yang valid dan 3 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 3, 18, dan 21. Aitem yang dinyatakan gugur adalah aitem dengan nilai *corrected item-total corelation coefficient* < 0,25. Skala standar reliabilitas yang baik yaitu ≥ 0,7 (Azwar, 2012). Skala variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai reliabilitas 0,902. Hal ini berarti variabel persepsi dukungan organisasi memenuhi standar reliabilitas yang baik karena ≥ 0,7.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Peneliti menggunakan uji validitas isi *profesional judgement* oleh pakar psikologi industri dan organisasi untuk menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam instrumen dapat mewakili atribut yang akan diukur.

Reliabilitas merupakan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Reliabilitas skala variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan yang melayani, dan persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji konsistensi internal *Cronbach's Alpha* yang diproses menggunakan program komputer SPSS 21.0 *for windows*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* dengan standar 0,7.

Selain melakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti juga melakukan uji daya diskriminasi aitem menggunakan *corrected item-total corelation coefficient*. Uji daya diskriminasi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Daya diskriminasi aitem ini berperan dalam membantu meningkatkan reliabilitas skala. Aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik dan dapat dipertahankan adalah aitem yang dengan nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,25 (Azwar, 2010).

F. Metode Analisis Data

Pada metode analisis data, peneliti akan melakukan beberapa macam tahapan. Tahapan yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Uji Asumsi

Peneliti menggunakan uji asumsi untuk digunakan dalam analisis regresi. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

a) Uji normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi sebaran, apakah penyebaran data hasil pengumpulan angket telah mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test.* Distribusi dikatakan normal apabila p > 0,05.

b) Uji linearitas

Uji linearitas data diperoleh dari korelasi antara gaya kepemimpinan yang melayani, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dengan menggunakan fungsi *means*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pasangan variabel independen dan variabel dependen mendekati garis regresi. Hubungan dua variabel ini dikatakan linier jika *linearity* < 0,05.

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi linier ganda terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi linier ganda yang baik seharusnya korelasi antar variabel independen adalah kecil atau justru sama sekali tidak ada. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* harus diantara 0,0 – 1, sedangkan VIF harus lebih rendah dari angka 10 (Natanael, 2013).

2. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Peneliti menggunakan uji regresi sederhana untuk menguji H_1 dan H_2. Selain itu, peneliti juga menggunakan uji regresi berganda untuk menguji H_3. Pengujian variabel gaya kepemimpinan yang melayani dan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi seluruhnya diproses dengan menggunakan program komputer statistik atau program SPSS 21.0 *for windows*.

IV. HASIL

Gambaran karakteristik individual responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa jumlah subjek wanita lebih banyak daripada subjek pria. Hal ini dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang merupakan subjek wanita. Persentase pada subjek wanita adalah sebesar 52,2%. Sebanyak 22 orang merupakan subjek pria. Persentase pada subjek pria adalah sebesar 47,8%.

Tabel 1. *Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	22	47,8
Wanita	24	52,2
Total	46	100

Pada variabel gaya kepemimpinan yang melayani, skor dari subjek penelitian ditentukan dengan menjumlahkan respon jawaban yang telah dijawab oleh subjek. Gambaran umum skor respon subjek terhadap skala gaya kepemimpinan yang melayani secara teoritis dan empiris dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 *Gambaran umum skor gaya kepemimpinan yang melayani*

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	18	44
Skor maksimum	72	67
Rerata (M)	45	51,65
Deviasi standar (SD)	9	4,99

Berdasarkan pada hasil kategorisasi, sebagian besar subjek menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki oleh Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten ada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 24 orang, dengan persentase 52,2%. Sebanyak 20 orang atau 43,5% subjek merasa bahwa gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki oleh Gembala Jemaat ada pada kategori cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten memiliki gaya kepemimpinan melayani yang tinggi, atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki oleh Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten dalam kategori tinggi.

Tabel 3. *Kategorisasi data skor gaya kepemimpinan yang melayani*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X > 61,2$	2	4,3
Tinggi	$50,4 < X \leq 61,2$	24	52,2
Cukup	$39,6 < X \leq 50,4$	20	43,5
Rendah	$28,8 < X \leq 39,6$	-	0
Sangat rendah	$X \leq 28,8$	-	0
Total		46	100

Gambaran umum skor respon subjek terhadap skala persepsi dukungan organisasi secara teoritis dan empiris dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. *Gambaran umum skor persepsi dukungan organisasi*

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	21	47
Skor maksimum	84	76
Rerata (M)	52,5	61,80
Deviasi standar (SD)	10,5	5,66

Skor yang diperoleh kemudian dikategorisasikan kedalam kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Tabel 5. *Kategorisasi data skor persepsi dukungan organisasi*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	X > 71,4	3	6,6
Tinggi	58,8 < X ≤ 71,4	33	71,7
Cukup	46,2 < X ≤ 58,8	10	21,7
Rendah	33,6 < X ≤ 46,2	-	0
Sangat rendah	X ≤ 33,6	-	0
Total		46	100

Berdasarkan pada hasil kategorisasi, sebagian besar subjek memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 33 orang, dengan persentase 71,7%. Sebanyak sepuluh orang atau 21,7% subjek memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten adalah tinggi.

Gambaran umum skor respon subjek terhadap skala komitmen organisasi secara teoritis dan empiris dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. *Gambaran umum skor komitmen organisasi*

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	22	49
Skor maksimum	88	78
Rerata (M)	55	62,67
Deviasi standar (SD)	11	5,97

Tabel 7. *Kategorisasi data skor komitmen organisasi*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	X > 74,8	2	4,3
Tinggi	61,6 < X ≤ 74,8	24	52,2
Cukup	48,4 < X ≤ 61,6	20	43,5
Rendah	35,2 < X ≤ 48,4	-	0
Sangat rendah	X ≤ 35,2	-	0
Total		46	100

Berdasarkan pada hasil kategorisasi, sebagian besar subjek memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 24 orang, dengan persentase 52,2%. Sebanyak 20 orang atau 43,5% subjek memiliki komitmen organisasi pada kategori cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten adalah tinggi.

Hasil Pengujian Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai sebesar p = 0,200 (p > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini normal.

b. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, hasil dari uji linearitas gaya kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi *linearity* = 0,000 (*linearity* < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data gaya kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi dalam penelitian ini linear. Hasil dari uji linearitas persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi *linearity* = 0,000 (*linearity* < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dalam penelitian ini linear.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena kedua variabel bebas memiliki nilai Tolerance diantara 0,0 – 1 dan VIF < 10.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

H_1: Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Peneliti menggunakan uji regresi sederhana untuk menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Tabel 8. *Anova regresi gaya kepemimpinan yang melayani*

Variabel	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan yang Melayani	13,178	0,001

Sebelumnya, peneliti melakukan uji kelayakan model atau uji F_{hitung}. Hasil dari uji F_{hitung} yang dilakukan menghasilkan nilai sebesar 13,178 dengan tingkat signifikansi p = 0,001 (p < 0,05).

Berdasarkan hasil tersebut, maka model regresi ini dapat dipakai untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi.

Tabel 9. *Koefisien gaya kepemimpinan yang melayani*

Model	B	t	Sig.
Konstanta	33,048	4,031	0,000
Gaya Kepemimpinan yang Melayani	0,574	3,630	0,001

Pada hasil uji t, dapat dilihat bahwa nilai t sebesar 3,630 dengan nilai signifikansi p = 0,001 (p < 0,05). Berdasarkan hasil signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, maka H_1 diterima, yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Berdasarkan pada tabel 24, dapat ditarik persamaan regresi yaitu Y = 33,048 + 0,574 X_1. Konstanta bernilai positif sebesar 33,048 menunjukkan pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi. Apabila variabel gaya kepemimpinan yang melayani naik satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang melayani sebesar 0,574 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,574 atau 57,4%.

Tabel 10. *Model summary gaya kepemimpinan yang melayani*

Variabel	R Square	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan yang Melayani	0,230	23

Hasil uji regresi variabel gaya kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,230. Angka tersebut menunjukkan bahwa 23% komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani, dan 77% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

H_2: Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Peneliti menggunakan uji regresi sederhana untuk menguji adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Tabel 11. *Anova regresi persepsi dukungan organisasi*

Variabel	F	Sig.
Persepsi Dukungan Organisasi	21,491	0,000

Sebelumnya, peneliti melakukan uji kelayakan model atau uji F_{hitung}. Hasil dari uji F_{hitung} yang dilakukan menghasilkan nilai sebesar 21,491 dengan tingkat signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka model regresi ini dapat dipakai untuk menganalisis besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 12. *Koefisien persepsi dukungan organisasi*

Model	B	t	Sig.
Konstanta	25,372	3,140	0,003
Persepsi Dukungan Organisasi	0,604	4,636	0,000

Pada hasil uji t, dapat dilihat bahwa nilai t sebesar 4,636 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Berdasarkan hasil signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, maka H_2 diterima, yaitu ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Berdasarkan pada tabel 12, dapat ditarik persamaan regresi yaitu Y = 25,372 + 0,604 X_2. Konstanta bernilai positif sebesar 25,372 menunjukkan pengaruh positif dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Apabila variabel persepsi dukungan organisasi naik satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,604 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,604 atau 60,4%.

Tabel 13. *Model summary persepsi dukungan organisasi*

Variabel	R Square	Persentase (%)
Persepsi Dukungan Organisasi	0,328	32,8

Hasil uji regresi variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,328. Angka tersebut menunjukkan bahwa 32,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, dan 67,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

H_3: Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Peneliti menggunakan uji regresi berganda untuk menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Tabel 14. *Anova regresi gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi*

Variabel	F	Sig.
Gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi	15,300	0,000

Sebelumnya, peneliti melakukan uji kelayakan model atau uji F_{hitung}. Hasil dari uji F_{hitung} yang dilakukan menghasilkan nilai sebesar 15,300 dengan signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka model regresi ini dapat dipakai untuk menganalisa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 15. *Koefisien gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi*

Model	B	t	Sig.
Konstanta	13,154	1,459	0,152
Gaya Kepemimpinan yang Melayani	0,378	2,539	0,015
Persepsi Dukungan Organisasi	0,485	3,693	0,001

Pada hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi lebih berpengaruh signifikan terhadap komimen organisasi dengan nilai t sebesar 3,693 dan nilai signifikansi p = 0,001 (p < 0,05), sedangkan variabel gaya kepemimpinan yang melayani memiliki nilai t sebesar 2,539 dengan nilai signifikansi p = 0,015 (p < 0,05). Berdasarkan hasil signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, maka H_3 diterima, yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Berdasarkan pada tabel 15, dapat ditarik persamaan regresi yaitu $Y = 13{,}154 + 0{,}378\ X_1 + 0{,}485\ X_2$. Konstanta bernilai positif sebesar 13,154 menunjukkan pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang melayani sebesar 0,378 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,378 atau 37,8%. Nilai koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,485 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 atau 48,5%.

Tabel 31. *Model summary gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi*

Variabel	R Square	Persentase (%)
Gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi	0,416	41,6

Hasil uji regresi variabel gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,416. Angka tersebut menunjukkan bahwa 41,6% secara bersama-sama komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan 58,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki gaya kepemimpinan yang melayani yang tergolong tinggi. Tingginya gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki Gembala Jemaat berarti Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten telah memiliki karakteristik gaya kepemimpinan yang melayani dengan baik.

Salah satu karakteristik gaya kepemimpinan yang melayani menurut Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) yaitu keterampilan pemimpin dalam memahami organisasi. Keterampilan ini berbicara tentang pemimpin memahami kegunaan, kompleksitas, dan misi dalam organisasi yang dipimpinnya. Karakteristik kepemimpinan ini merupakan karakteristik yang menonjol dari

Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Karakteristik kedua adalah berperilaku secara etis. Hal ini berbicara tentang berperilaku secara benar dengan cara yang benar. Berperilaku etis ini memegang standar etika yang kuat dimana pada perilaku ini dituntut sikap terbuka, jujur, dan adil dengan pengikut. Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki standar etika kristiani yang tinggi dengan bersikap adil, terbuak, dan jujur kepada jemaatnya.

Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten mengetahui tujuan pelayanan dari pengurus dan jemaatnya. Dengan mengetahui tujuan pelayanan anggotanya, maka Gembala dapat dengan mudah membantu dan memberikan dukungan agar anggotanya dapat mencapai tujuan pelayanan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) yaitu seorang Gembala yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani adalah Gembala yang membantu pengikut tumbuh dan sukses. Selain itu, menurut Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) Gembala yang baik adalah menciptakan nilai untuk masyarakat dan dalam hal ini Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten mampu mengaitkan tujuan dan prinsip dari organisasi dengan prinsip masyarakat yang ada di lingkungan gereja dengan baik.

Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten bukan merupakan sosok Gembala yang otoriter melainkan memberikan kebebasan bagi pengurusnya untuk mandiri dalam membuat keputusan terkait tugas pelayanannya di gereja. Liden dan Wayne (dalam Northouse, 2013) mengatakan bahwa Gembala yang baik adalah Gembala yang mampu memberdayakan anggotanya. Pemberdayaan merujuk kepada tindakan yang memperbolehkan pengikut untuk mandiri, membuat keputusan sendiri dan juga otonom.

Responden dalam penelitian ini rata-rata telah lama beribadah di gereja GPPS Bait-San Kalijaten sehingga mengakibatkan bahwa sekalipun Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten baru menjabat sekitar satu tahun tetapi pengurus telah lama mengenal sosok Gembala Jemaat yang baru tersebut karena sosok Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten yang baru merupakan anak dari Gembala Jemaat yang terdahulu. Jabatan Pendeta yang turut membantu jalannya peribadatan di gereja GPPS Bait-San Kalijaten, seperti terlibat dalam pelayanan pemberitaan Firman Tuhan, menjadi ketua tertinggi dalam organisasi kepengurusan gereja membuat pengurus dan jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten mengenal karakteristik gaya kepemimpinan yang melayaninya.

Pada hasil persepsi dukungan organisasi rata-rata pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki persepsi dukungan organisasi yang tergolong tinggi. Terdapat tiga dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu *fairness, supervisor support*, dan juga penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Apabila ketiga dimensi ini terpenuhi maka persepsi dukungan organisasi dari pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten akan meningkat sehingga pengurus gereja akan memiliki rasa kebermaknaan. Perasaan bermakna bagi organisasi kepengurusan gereja GPPS Bait-San Kalijaten akan meningkatkan komitmen pada diri pengurus. Komitmen organisasi ini akan mendorong pengurus untuk berusaha membantu gereja mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa pelayanan pengurus akan diperhatikan serta dihargai oleh gereja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Rata-rata pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten merasa dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) telah terpenuhi dengan baik sehingga persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten menjadi tinggi sehingga pengurus gereja merasa bahwa telah diperlakukan secara adil dalam organisasi. Dimensi *fairness* merupakan persepsi pengurus bahwa gereja memperlakukan dirinya secara adil. Gembala Jemaat dipersepsi mampu mendukung pengurusnya. Berdasarkan Rhoades dan Eisenberger (2002), hal ini merupakan aspek *supervisor support*.

Menurut pengurus gereja penghargaan dan kondisi kerja yang ada di organisasi kepengurusan gereja GPPS Bait-San Kalijaten adalah baik. Hal ini dapat terjadi karena rata-rata pengurus baru menjabat kurang dari lima tahun sehingga belum merasakan kejenuhan (*burnout*) dalam pelayanan mengurus gereja seperti pengurus yang terdahulu. Menurut Farber (dalam Pangastiti, 2011) masa kerja merupakan faktor internal seseorang merasakan kejenuhan. Masa kepengurusan gereja jika terlalu lama dapat mengakibatkan kejenuhan dari anggota pengurusnya. Jika pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten merasa jenuh akan berakibat perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pelayanan, seperti menjaga jarak dari sesama pengurus maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah gereja sangat kuat (Freundenberger, dalam Pangastiti, 2011). Kejenuhan akan berdampak pada rendahnya persepsi dukungan organisasi. Eisenberger dan Stinglhamber (2011) mengatakan bahwa telah ada studi yang mempertahankan pertimbangan tentang sejauh mana karakteristik individu mempengaruhi konsekuensi dari dukungan organisasi yang dirasakan, seperti kekuatan kebutuhan sosio-emosional, dan perbedaan individu dalam menentukan norma timbal balik. Karakteristik individu juga mencakup kejenuhan. Maslach (dalam Pangastiti, 2011) mengemukakan bahwa kejenuhan memiliki karakteristik rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pelayanan.

Evaluasi-evaluasi negatif ini membuat pengurus mempersepsikan dukungan organisasi yang didapatkan negatif sehingga hal tersebut mempengaruhi persepsi dukungan organisasi pengurus menjadi rendah terhadap gerejanya.

Variabel terakhir dalam penelitian ini yakni komitmen organisasi. Rata-rata pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Terdapat tiga komponen dari komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komponen-komponen tersebut adalah komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan secara emosional pengurus terhadap gerejanya, dan identifikasi dengan gereja dan keterlibatan pengurus dengan kegiatan di organisasi gereja sehingga timbul keinginan untuk bertahan di dalam gereja, komitmen berkelanjutan dimana terdapat ketakutan pengurus akan kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan gerejanya, dan komitmen normatif yang mengacu pada kewajiban yang harus diberikan pengurus terhadap gerejanya.

Rata-rata pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi gereja GPPS Bait-San Kalijaten, terutama pada komitmen normatif sehingga dapat dikatakan bahwa pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten melakukan tugas pelayanannya berdasarkan kewajiban atau keharusan. Komitmen normatif dapat terjadi karena pengalaman pengurus sebelum masuk ke dalam organisasi seperti pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya, serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Pada gereja GPPS Bait-San Kalijaten rata-rata pengurus telah beribadah selama lebih dari 20 tahun. Hal ini menyebabkan tertanamnya hubungan yang baik antara Gembala Jemaat yang dahulu sehingga rasa hormat yang ada dalam diri pengurus membuat pengurus gereja melakukan tugasnya berdasarkan kewajiban demi meneruskan ibadah di gereja GPPS Bait-San Kalijaten sehingga pengurus gereja memiliki komitmen normatif yang tinggi.

Tingginya komitmen normatif dalam diri pengurus menyebabkan pengurus melakukan pelayanannya berdasarkan keharusan atau kewajiban (Meyer & Allen, 1997). Dengan tingginya komitmen normatif, maka pengurus dapat melakukan pelayanannya di gereja GPPS Bait-San Kalijaten meskipun itu tanpa adanya rasa senang untuk mengurus gereja. Hal tersebut jika terus diacuhkan akan membuat pengurus merasa bahwa tugas pelayanan di gereja GPPS Bait-San Kalijaten sebagai beban. Banyaknya pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten suka mengikuti ibadah-ibadah di gereja lain dan juga ikut serta melayani di gereja lain merupakan dampak dari komitmen normatif ini. Pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten kurang memiliki perasaan senang untuk mengurus gereja, namun tetap melakukan pelayanannya berdasarkan keharusan.

Penting bagi gereja GPPS Bait-San Kalijaten untuk mengubah komitmen normatif yang ada pada diri pengurus menjadi komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan pengurus secara emosional terhadap gereja sehingga timbul keinginan untuk bertahan di dalam organisasi gereja tersebut (Meyer & Allen, 1997). Dengan adanya komitmen afektif, pengurus akan melayani dengan rasa kecintaannya terhadap pelayanan dan gerejanya.

Burky dan Perry (dalam Jaya, 2006) mengatakan jika tidak ada Gembala Jemaat yang sesuai, maka tujuan atau visi misi gereja pun akan sulit tercapai, termasuk komitmen organisasi anggota gerejanya. Dalam organisasi kerohanian seperti gereja GPPS Bait-San Kalijaten juga dibutuhkan Gembala Jemaat yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani yang tinggi sehingga hal tersebut berpengaruh tehadap komitmen organisasi pengikutnya. Pada gereja GPPS Bait-San Kalijaten, gaya kepemimpinan yang melayani dari Gembala Jemaat adalah tinggi. Namun, diperlukan kedekatan Gembala Jemaat dengan pengurus. Dengan adanya kedekatan antara pengurus dan Gembala Jemaat secara pribadi dapat membuat Gembala lebih mengenal kemampuan-kemampuan pengurus. Selain itu pengurus akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari gereja. Hal tersebut akan membuat komitmen afektif yang ada pada diri pengurus meningkat.

Hal tersebut juga terjadi pada persepsi dukungan organisasi pengurus. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota pengurus gereja mengenai sejauh mana gereja menilai hasil pelayanan, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan pengurus gerejanya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika pengurus gereja menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pengurus tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi gereja ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap gerejanya. Hal ini juga termasuk para pengurus yang merasa bertanggung jawab untuk melayani dan memberikan hasil pelayanan terbaiknya pada gereja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dengan tingginya persepsi dukungan organisasi yang ada pada pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten, maka pengurus akan lebih bertanggungjawab dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($p = 0{,}001$, $p < 0{,}05$). Hasil analisis regresi menunjukkan r^2 dari gaya kepemimpinan yang melayani memiliki nilai sebesar 0,230 yang berarti bahwa 23% komitmen organisasi dipengaruhi

oleh gaya kepemimpinan yang melayani, dan 77% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian yang dimaksud antara lain budaya organisasi dalam gereja, stress dalam pelayanan, iklim organisasi gereja, motivasi pelayanan (Steers & Porter, dalam Flores, 2008).

Senthamil dan Palanichamy (dalam Pattipeilohy, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen anggota organisasi. Demikian halnya dengan gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap komitmen organisasi pengurus gereja. Hal ini sejalan dengan penelitian Wilhelmina dan Suharti (2013) bahwa gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership)* mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Meuser, Hu, dan Wayne (dalam Northouse, 2013) menemukan bukti empiris bahwa ketika kepemimpinan yang melayani sesuai dengan kebutuhan anggota gereja, maka jenis kepemimpinan yang melayani ini akan berdampak positif pada pelayanan dan perilaku pengurus dalam organisasi kepengurusan gereja, termasuk komitmen organisasi pengurusnya. Dalam gereja GPPS Bait-San Kalijaten, gaya kepemimpinan yang melayani sudah sesuai dengan kebutuhan anggota pengurusnya sehingga berdampak pada tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Namun, gaya kepemimpinan yang melayani dari Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten dirasakan oleh pengurus tentang kurangnya kedekatan Gembala Jemaat terhadap pengurus sehingga pengurus memiliki komitmen pada komitmen normatif.

Penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Baihaqi (2010) yang menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Darwito (2008) juga meneliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian Koesmono (2007) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan dan tuntutan tugas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat. Penelitian Lumbanraja (2009) tentang pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi ($p = 0{,}000$, $p < 0{,}05$). Hasil analisis regresi variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,328 yang berarti bahwa 32,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, dan 67,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian yang dimaksud antara lain lingkungan gereja, hubungan yang baik dengan Gembala Jemaat, dan rasa saling percaya antara sesama pengurus gereja (Steers & Porter, dalam Flores, 2008).

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) mengatakan pengurus gereja akan memberikan umpan balik kepada gerejanya, seperti loyalitas dalam pelayanan dan hasil pelayanan yang baik apabila persepsi pengurus terhadap dukungan organisasi berada pada level yang tinggi. Umpan balik tersebut salah satunya adalah komitmen organisasi (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Soekiman (2007) tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur dimana baik persepsi dukungan organisasi eksternal maupun internal sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian Soekiman (2007), dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi pengurus gereja baik secara eksternal maupun internal dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang berdampak pada hasil pelayanannya.

Hasil lain yang didapatkan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi, secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada hasil yang didapatkan, variabel persepsi dukungan organisasi lebih berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dibanding gaya kepemimpinan yang melayani, dimana nilai signifikansi $p = 0{,}001$ ($p < 0{,}05$). Variabel gaya kepemimpinan yang melayani juga memiliki pengaruh positif signifikan. Namun dengan hasil nilai signifikansi $p = 0{,}015$ ($p < 0{,}05$). Hasil uji regresi variabel gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,6% secara bersama-sama komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan 58,4% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi dalam gereja, stress dalam pelayanan, iklim organisasi gereja, motivasi pelayanan (Steers & Porter, dalam Flores, 2008).

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa pada gereja

GPPS Bait-San Kalijaten, persepsi dukungan organisasi lebih berpengaruh pada komitmen organisasi pengurus daripada gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Hal ini dapat terjadi karena cara pengurus gereja mempersepsikan organisasi gerejanya yang akan berdampak pada keyakinannya terhadap gereja. Ketika seorang pengurus kurang yakin terhadap organisasi kepengurusan gerejanya, maka komitmen organisasi yang dimiliki pengurus tersebut akan menjadi rendah. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), walaupun gereja menghargai pelayanan dan peduli terhadap kesejahteraan pengurus gerejanya adalah hal yang penting, gereja juga harus tetap memperhatikan bahwa pengurus gereja akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi kepengurusan gereja dengan persepsi individual yang dimiliki oleh pengurus gereja. Dengan menggabungkan dukungan nyata dengan persepsi individual yang dimiliki oleh pengurus gereja akan berdampak bahwa persepsi pengurus sesuai dengan dukungan nyata yang didapatkan. Jika persepsi individual pengurus berbeda dari dukungan nyata gereja terhadap pengurus akan berdampak pada hasil pelayanan pengurus, termasuk komitmen pengurus terhadap gerejanya. Sebaik apapun dukungan nyata yang diberikan oleh gereja terhadap pengurusnya, jika persepsi pengurus terhadap gerejanya buruk maka pandangan tersebut akan membuat persepsi dukungan organisasi pengurus juga rendah.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, dapat diartikan bahwa akibat dari gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki oleh Gembala Jemaat gereja GPPS Bait-San Kalijaten yang tinggi dan juga dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten adalah tinggi, maka berpengaruh pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten. Oleh karena itu agar komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten dapat tetap terjaga diperlukan Gembala Jemaat selalu menjaga dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang melayani. Selain itu dukungan organisasi gereja GPPS Bait-San Kalijaten terhadap pengurusnya juga perlu dipertahankan sehingga persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pengurus tetap terjaga. Jika gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi dapat terjaga maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten pun akan tetap terjaga.

Cara untuk menjaga agar gaya kepemimpinan yang melayani yang dimiliki oleh Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten tetap tinggi, Gembala Jemaat perlu untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang melayani yang telah sesuai dengan karakteristik gaya kepemimpinan yang melayani dan juga sedikit mengubah cara memimpinnya dengan berusaha mendekatkan diri kepada pengurus gereja dengan cara memperbanyak pertemuan dengan pengurus dan juga pendekatan secara pribadi agar pengurus merasa lebih diutamakan. Selain itu untuk mempertahankan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja agar tetap tinggi, para pengurus dan juga Gembala Jemaat diperlukan untuk saling menjaga suasana pelayanan di organisasi kepengurusan gereja GPPS Bait-San Kalijaten agar selalu kondusif, seperti saling membantu, memperbanyak pertemuan pengurus gereja, retreat bersama, dan sebagainya.

VI. KESIMPULAN

Tingkat gaya kepemimpinan yang melayani, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten tergolong tinggi. Selain itu gaya kepemimpinan yang melayani dari Gembala Jemaat memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten dengan nilai signifikansi p = 0,001. Hasil uji regresi menunjukkan 23% komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang melayani yang diterapkan oleh Gembala Jemaat GPPS Bait-San Kalijaten sudah sesuai dengan kebutuhan anggota pengurusnya sehingga berdampak pada tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten.

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten dengan nilai signifikansi p = 0,000. Hasil uji regresi menunjukkan 32,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Hal ini dapat terjadi karena pengurus gereja akan memberikan umpan balik kepada gerejanya apabila persepsi pengurus terhadap dukungan organisasi berada pada level yang tinggi. Umpan balik tersebut salah satunya merupakan komitmen organisasi yang tinggi juga.

Gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus gereja GPPS Bait-San Kalijaten dengan nilai signifikansi gaya kepemimpinan yang melayani p = 0,015 dan nilai signifikansi persepsi dukungan organisasi p = 0,001. Hasil uji regresi menunjukkan 41,6% secara bersama-sama komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani dan persepsi dukungan organisasi. Variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 58,4% terhadap

variabel komitmen organisasi. Hal ini dapat terjadi karena sebaik apapun gereja menghargai pelayanan dan peduli terhadap kesejahteraan pengurus gerejanya, gereja juga harus tetap memperhatikan bahwa pengurus gereja akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi kepengurusan gereja dengan persepsi individual yang dimiliki oleh pengurus gereja.

VII. DAFTAR PUSTAKA

Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecendents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 1 (63), 1-18*.

Allen & Meyer. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Management, 1 (1), 61-89*.

Allo, Y. A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan di universitas "x" surabaya. *Skripsi*, Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pengantar praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ariani, D. W. (2011). Persepsi terhadap dukungan organisasi dan penyelia, kepuasan, nilai, dan komitmen pada industri perbankan indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan, 15 (3), 416-427*.

Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: mediating role of felt obligation. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 30 (2011), 1103-1108*.

Assegaf, Y. U. (2005). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 5 (2), 93-121*.

Azwar, S. (2006). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka belajar.

Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka belajar.

Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka belajar.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka belajar.

Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pt yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta). *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.

Chairy, L. S. (2002). Proceedings dari arisan angkatan '86 fakultas psikologi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Christian. (2015). Studi deskriptif mengenai kepuasan jemaat terhadap kualitas pelayanan majelis jemaat di gereja x kota bandung. *Skripsi*, Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Chughtai, A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research, 11 (1), 39-64.*

Darwito. (2008). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja. *Tesis*, Universitas Diponegoro Semarang.

Desianty, S. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada pt pos indonesia (persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 2 (1), 69-84.*

Dimu, I. M. (2013). Analisis pastoral dan faktor-faktor penyebab jemaat pindah gereja (kajian kasus jemaat nggongi di sumba timur). *Skripsi*, Universitas Kristen Satya Wacana.

Eisenberger, R. (2002). Reaprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 86(1), 42-51*.

Eisenberger, R., Florence, S., Christian, V., Ivan, L. S., & Linda, R. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87 (3), 565–57.*

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.*

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support*. Washington DC: American Psychological Association.

Flores, M. L. (2008). The experience of organizational commitment in community college faculty. *Dissertation Organizational.* Colorado: State University.

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi, analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Indratno, I., & Irwinsyah, R. (1998). Aplikasi analisis tabulasi silang (crosstab) dalam perencanaan wilayah dan kota. *Jurnal PWK, 9 (2), 48-59*.

Januar, T. (2010). Analisis kepuasan jemaat terhadap kualitas layanan gereja x dengan menggunakan metode service quality. *Skripsi*, Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Jaya, W. K. (2006). Brief reflection on indonesia decentralisation: flip-flop pattern?. *Journal of Economic and Development: Pangsa, Vol. 12/XI, 2006, Faculty of Economics of Gadjah Mada University*.

Kambu, A. (2011). Pengaruh Leader Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Etnis Papua dan OCB terhadap Kinerja Etnis Papua dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen, 1 (1), 262-272*.

Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among australian senior public servants. *Applied HRM Research, 10 (2), 57-72.*

Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9 (1), 30-40.*

Kotler, P. (2002). *Manajemen pemasaran di indonesia: Analisis, perencanaan, implementasi dan pengendalian.* Jakarta: Salemba Empat.

Kotler, P. (2006). *Marketing for hospitality and tourism.* Edisi ke-4. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.

Kusumowardhani, R. P. A., & Ancok, D. (2006). Locus of control sebagai moderator komitmen organisasi: Peran persepsi dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. *Anima Indonesian Psychological Journal, 22 (1), 37-46.*

Lesmana, T. (2008). *Dari soekarno sampai sby*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 7(2), 450-468.*

Luthans, F. (1992). *Organizational behavioral* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Martono, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (penerjemah J. Sadeli & B. P. Hie). Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resources management: Essential Perspective.* Canada: South-Western Cengange Learning.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application.* Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. *Tesis,* Universitas Diponegoro Semarang.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Natanael, Y. (2013). *Mahir menggunakan spss secara otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Indeks.

Pangastiti, N. K. (2011). Analisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap burnout pada perawat kesehatan di rumah sakit jiwa. *Skripsi,* Universitas Diponegoro Semarang.

Pardede, D, S. (2012). Loyalitas dan partisipasi pemuda dalam gereja etnis di hkbp salatiga. *Skripsi,* Universitas Kristen Satya Wacana.

Parulian, M. (2014). Gambaran gaya kepemimpinan ketua mawil gpdi banyuwangi. *Laporan Kerja Praktek,* Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Parulian, M. (2015). Hubungan kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan yang melayani, dan kecerdasan spiritual pada pendeta mawil xvi gpdi kabupaten banyuwangi. *Skripsi,* Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Pattipeilohy, W. (2013). Pengaruh servant leadership (kepemimpinan melayani) terhadap motivasi pelayanan dan dampaknya pada komitmen pelayanan majelis jemaat: studi pada majelis jemaat GPM Klasis Pulau Ambon. *Tesis,* Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Pratiwi, R. (2014). Penyesuaian diri dan dukungan sosial mahasiswa rantau di universitas bunga. *Skripsi,* Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86 (5), 825-836.*

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review Of Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 2002, *87(4), 698-714.*

Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International.

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Setyono, F. (2013). Pengaruh kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi, 1 (2), 191-199*.

Sinambela, L. P. (2014). *Metode penelitian kuantitatif; untuk bidang ilmu administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi,*

komunikasi dan ilmu sosial lainnya. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soekiman, S. (2007). Pengaruh persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9 (2), 89-98.*

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22, 46-56*.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.

Suharti, L. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap motivasi pelayanan dan dampaknya pada komitmen pelayanan majelis jemaat: studi pada majelis jemaat GPM Klasis Pulau Ambon. *Skripsi*, Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Suhendi, H., & Anggara. S. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Suhermin. (2014). Dampak penerapan teori pertukaran sosial terhadap sikap dan perilaku organisasional. *Jurnal Media Mahardhika, 12 (2), 1-38*.

Suprianto, G. B. (2014). Kepuasan kerja karyawan kantor pusat pt perkebunan nusantara xi surabaya. *Laporan Kerja Praktek*, Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi, 37 (1), 94-109.*

Uar, A. (2015). Kepuasan rohani jemaat ditinjau dari komunikasi interpersonal pendeta. *Skripsi*, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Valentine, S., Martin, M. G., dan Sandra, B.R. 2006. Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal Of Business Research, 59, 582-588.*

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wilhelmina & Suharti, L. (2013). Proceedings dari seminar call for paper. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.