

PENGARUH JAMINAN SOSIAL, *SELF EFFICACY* DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM NASHRUL UMMAH LAMONGAN

Bayu Aji Harsanto

Nanis Susanti

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Bayuajiharsanto@gmail.com, nanis@untag-sby.ac.id

Abstrak

This study aims to find out and analyze the effect of social security, self-efficacy and servant leadership on organizational commitment and its impact on employee performance at RSI (Rumah Sakit Islam) Nashrul Ummah Lamongan. This study uses a quantitative descriptive approach using data analysis based on empirical theory between the variables in this study, then data is collected by questionnaire instrument. To analyze the data, The Structural Equation Modeling (SEM) was used from the AMOS statistical software. The total population sampling method with total population of 240 employees. The results of this study indicate that Social security, Self-efficacy, and Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, sedangkan social security has no significant effect on employee performance, likewise Self-efficacy and servant leadership has a positive and significant effect on employee performance, . Furthermore Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

Key words: Social security, Self efficacy, Servant Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan Usaha Rumah Sakit mengalami pertumbuhan yang sangat pesat di Indonesia. Menurut data (Kementerian Kesehatan, 2018) Rumah Sakit di Indonesia terdiri dari rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta dengan jumlah total 2.773. Pertumbuhan Rumah Sakit pemerintah selama enam tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan Rumah Sakit swasta. Faktor kunci kualitas layanan rumah sakit adalah manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu rumah sakit yang harus mempertahankan pelayanan dalam menghadapi persaingan di dunia kesehatan adalah RSI Nashrul Ummah Lamongan. Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan adalah salah satu rumah sakit terkemuka di Kabupaten Lamongan, hal ini dibuktikan dengan berbagai penghargaan dan prestasi yang diraih, salah satunya adalah Sertifikasi

“Zero Accident Award” Kepmenakertrans 2009-2016 dan Predikat Akreditasi SNARS Lulus Tingkat Utama Tahun 2019. Kondisi ini menuntut RS Islam Nashrul Ummah harus memiliki standar kinerja yang baik, hal ini akan bisa diwujudkan apabila komitmen organisasi karyawan juga dipenuhi dengan baik. Seiring dengan Visi Misi rumah sakit yang ingin memberikan pelayanan Prima dan Islami maka perlu lebih mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas (Peraturan Karyawan RSI, 2017).

Rumah Sakit dituntut mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu indikator rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya

kinerja (Yusuf, 2014). Sangat disayangkan apabila tenaga kerja yang berkualitas keluar ataupun mengundurkan diri dari rumah sakit. Oleh karena itu komitmen karyawan pada organisasi sangatlah penting. Untuk membangun komitmen organisasi karyawan tidak hanya sebatas pemberian gaji yang cukup, namun kebutuhan-kebutuhan lain seperti rasa aman harus dipenuhi juga oleh perusahaan. Pemenuhan kebutuhan rasa aman itu dapat diwujudkan rumah sakit melalui jaminan sosial. Namun hal yang paling penting disini adalah apakah karyawan merasa kebutuhan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, terpenuhi atau tidak terpenuhi. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain yaitu *self efficacy*.

Faktor yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman, dkk. 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja di satu instansi dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki deskripsi pekerjaan yang sama. Persaingan perusahaan yang ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang usaha yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha. Menurut Turner, kepemimpinan yang tepat untuk dapat mewujudkan semua itu adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan bagi anggotanya, institusi dimana dia bekerja dan juga masyarakat di sekitar tempat dia bekerja. Seorang

pemimpin sejatinya adalah seorang pelayan atau biasa dikenal dengan *servant leadership* (Lantu, 2007). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dkk. (2020) yang menyatakan peningkatan level *servant leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas PU Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh adanya jaminan sosial, *self efficacy* dan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan yang merupakan salah satu rumah sakit swasta besar di kota Lamongan.

KAJIAN PUSTAKA

Jaminan Sosial

Menurut Mathis & Jackson (2012), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia (Martcahyo, 2012). Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada jika responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja (Tambunan, 2012). Jaminan sosial dapat diukur

melalui (a) Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan. (b) Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua. Dan (c) Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja (Setiadi, 2009).

Jaminan sosial di Indonesia wajib diberikan terhadap semua karyawan Subianto (2010), namun demikian pemberian jaminan social antara instansi satu dengan lainnya berbeda dan ternyata jaminan sosial ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Budiman dkk, 2018). Hal ini juga selaras dengan hasil penelitiannya Hakim (2020), Widyawati (2018), Chrisnasari dkk (2016) yang menyatakan bahwa jaminan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di RSI Nashrul Ummah

Self Efficacy

Menurut Alwisol (2009), menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Mujannah (2020) dalam penelitiannya terhadap karyawan di beberapa perusahaan di Surabaya juga berkesimpulan bahwa *Self-efficacy* merupakan kemampuan menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapannya dan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Adapun dimensi-dimensi dari *self efficacy* menurut Engko (2008:3) yaitu (1) Magnitude atau level, (2) Strength yaitu sejauh mana kekuatan dan keyakinan seorang individu dalam mengerjakan tugasnya. (3) Generality yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu pekerjaan.

Seorang karyawan yang memiliki self efikasi yang tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya (Mujannah 2019), yang menyatakan

bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian dari Hidayat (2016) dan Setiawan (2017) bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki kinerja yang tinggi.

Srvant Leadership

Servant Leadership merupakan pemimpin yang mengedepankan prinsip melayani karyawan atau bawahan sehingga pihak yang melayani atau bawahan atau karyawan memberikan pendekatan yang baik agar memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan usaha yang dijalankan (Ingram, 2016). Menurut Hasanah dkk. (2020) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian, peningkatan level *Servant Leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Dennis (2005) terdapat 5 Indikator Instrumen Penilaian *Servant Leadership* dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang ditunjukkan oleh konsep kepemimpinan ini yaitu (a) *Love*, (2) *Empowering* (3) *Visi* (4) *Kepercayaan*

Sebagai pimpinan di suatu organisasi diharapkan menerapkan *servant Leadership* sdengan baik akarena tipe pimpinan ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Hasanah dkk, 2020), hal ini juga di dukung oleh hasil penelitiannya Saleem dkk. (2020) yang menyatakan bahwa *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen

Menurut Luthans (2006) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen Karyawan menurut Robbins (2003: 140) yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan

tidak ada keinginan meninggalkannya. Indikator komitmen organisasional menurut Mangkunegara Robbins (2008) sebagai berikut (a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), (b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), (c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*),

Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rachmawati dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitiannya Hasanah (2020), dan Malik (2015) yang menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan tingkat Komitmen Organisasi juga akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

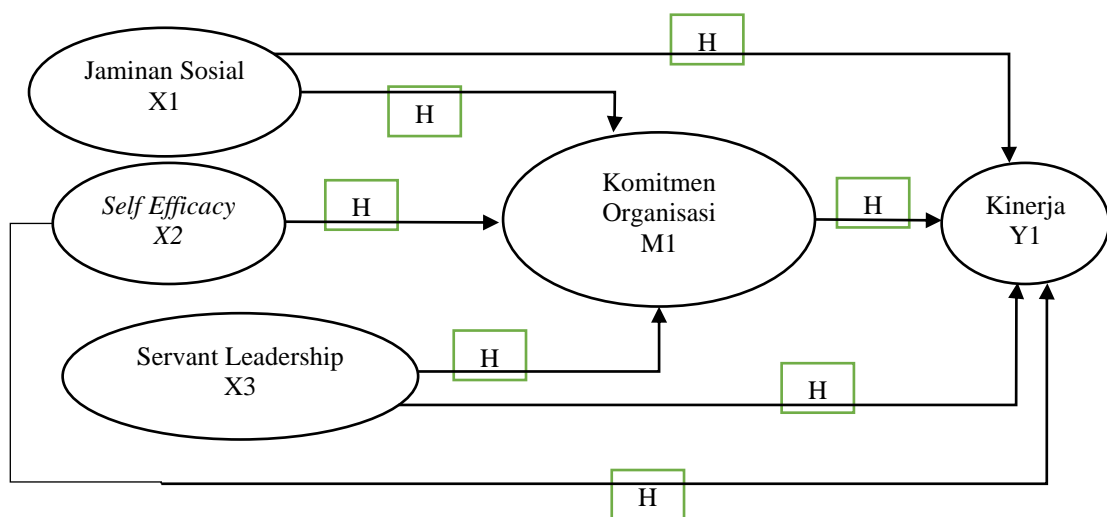
Kinerja Karyawan

Kinerja sendiri adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2005). Bernadin dalam Triandini (2005) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dengan berdasarkan 6 kriteria:

- Kualitas: Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dan mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- Kuantitas: Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- Ketepatan Waktu: Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- Efektivitas: Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikan keuntungan.
- Kemandirian: Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- Komitmen: Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian pustaka diatas maka dapat dibuat model penelitian yang terlihat pada gambar 1



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

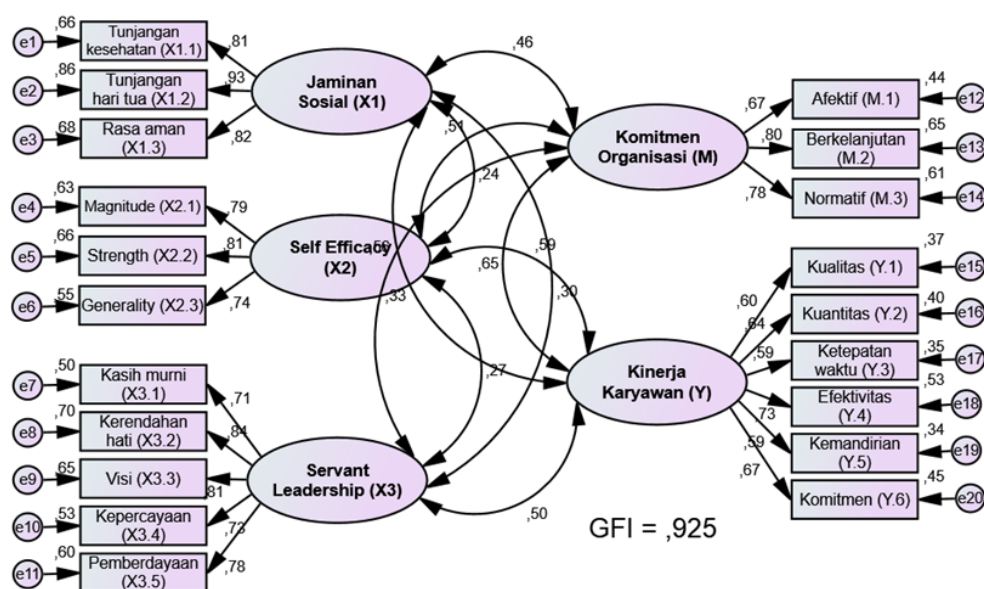
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode explanatory research yaitu pengujian hipotesis yang dirumuskan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah karyawan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan dan sampel di ambil sebanyak 125 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan metode survey dengan instrumen kuesioner. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya tentang pernyataan dengan skala penilaian untuk jawaban Sangat Setuju diberi nilai 5, dsampai dengan Sangat tidak setuju dengan nilai 1. Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software statistik AMOS dalam model dan pengujian hipotesis.

DISKUSI HASIL PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan dua macam teknik analisis yaitu (1) Confirmatory Factor Analysis pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasikan faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel dan (2) Regression Weight pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar hubungan antar variabel. Pada penelitian ini, uji CFA akan dianalisis dengan menggunakan software AMOS 24.0 yang dilakukan pada konstruk jaminan sosial, *self-efficacy*, *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Hasil uji CFA pada konstruk jaminan sosial, *self-efficacy*, *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil CFA (Confirmatory Factor Analysis)

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai *standardized regression weight* pada model struktural:

Tabel 1
Pengujian Hipotesis Melalui Uji *Regression Weight*

Hip.	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	C.R.	P-value	Ket.
------	-------------------------	-----------	------	---------	------

Hip.	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	C.R.	P-value	Ket.
H ₁	Jaminan Sosial (X1) → Komitmen Organisasi (M)	0,263	3,778	0,000	signifikan
H ₂	Jaminan Sosial (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,023	0,338	0,735	tidak signifikan
H ₃	<i>Self-Efficacy</i> (X2) → Komitmen Organisasi (M)	0,355	4,668	0,000	signifikan
H ₄	<i>Self-Efficacy</i> (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,359	4,197	0,000	signifikan
H ₅	<i>Servant Leadership</i> (X3) → Komitmen Organisasi (M)	0,363	4,795	0,000	signifikan
H ₆	<i>Servant Leadership</i> (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,218	2,729	0,006	signifikan
H ₇	Komitmen Organisasi (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,323	3,001	0,003	signifikan

Sumber: Lampiran 8

Jaminan Sosial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Jaminan sosial terhadap komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 3,778 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,263 (positif), artinya semakin baik jaminan sosial maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H₁ diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zein dkk (2016), Hap Yohannes (2013), Nistania dan Latifah (2016), Martcahyo dkk (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga mengkonfirmasi dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 249) menjelaskan bahwa komitmen organisasi itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Jaminan Sosial Perpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai CR sebesar 0,338 (lebih kecil dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,735 (lebih besar dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,023, artinya semakin tinggi baik jaminan sosial tidak mampu memberikan dampak yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, tidak dapat diterima (H₂ ditolak). Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (Manulang, 1990) bahwa jaminan sosial adalah dana dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai imbalan jasa perusahaan karena pekerja telah mengembangkan tenaganya.

Sebagian besar karyawan menilai jaminan sosial yang diberikan perusahaan baik, memiliki kinerja yang baik. Lalu terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial tidak baik dan memiliki kinerja yang tidak baik pula. Hasil penelitian ini juga bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020: 41), Widyawati (2018), Chrisnasari dkk

(2016) yang menyatakan bahwa jaminan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di RSI Nashrul Ummah sendiri masih terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial baik, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik. Meskipun jaminan sosial telah diberikan dengan baik secara keseluruhan, namun adanya ketidakpastian atas resiko kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa takut akan hal tersebut. RSI Nashrul Ummah mengusahakan agar kualitas kerja lebih optimal maka setiap karyawan harus diberikan jaminan sosial dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tunjangan kesehatan bahkan rasa aman yang disediakan oleh rumah sakit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maupun untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada adanya tunjangan kesehatan saja.

Self Efficacy Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Self-efficacy terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,668 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,355 (positif), artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, juga dapat diterima (H3 diterima). Hasil itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzul (2019) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Tujuh Impian Bersama Jember. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Tsai (2011: 236), Eliyana

et al (2020: 140) dan Demir (2020: 216). Mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *self efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan. Karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan memiliki perasaan-perasaan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi rumah sakit dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung menerima tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi rumah sakit. Hal tersebut berbeda dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah memiliki kemungkinan menolak nilai dan tujuan organisasi.

Self Efficacy Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,197 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,359 (positif), artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H4 diterima). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujanah (2020:62) bahwa *self efficacy* karyawan harus mendapat perhatian perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Lembaga dapat memelihara atau meningkatkan *self-efficacy* dengan memberikan pelatihan, memfasilitasi diskusi, dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, memahami, dan menghargai setiap pengalaman karyawan, baik pengalaman sukses maupun gagal karena pengalaman sukses karyawan akan mengajarkan karyawan untuk bekerja, percaya bahwa mereka dapat mencapai target dan sukses jika mereka mencoba dan mengembangkan sikap realistis dalam menghadapi setiap

kegagalan, serta meyakinkan mereka bahwa kegagalan itu bersifat sementara dan dari kegagalan, mereka dapat belajar untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rahmat Syah (2018), Erez dan Judge (2001) serta Permatasari dan Candra (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Servant Leadership Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Servant leadership terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,795 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,363 (positif), artinya semakin tinggi *servant leadership* maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, juga dapat diterima (H5 diterima). Peran dari Pimpinan RSI Nashrul Ummah Lamongan sangat dibutuhkan dalam upaya memelihara komitmen organisasional karyawannya.

Pimpinan rumah sakit hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya serta terlebih dahulu memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan karyawannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan karyawan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya komitmen normatif karyawan dengan kata lain karyawan bertanggung jawab dan patuh terhadap organisasi maupun pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghonyah & Masurip (2011:21), Haque *et al* (2020:123) dan Hoveida *et al* (2011:33) yang menyatakan bahwa

Servant Leadership Style memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen organisasional.

Servant Leadership Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Servant leadership terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 2,729 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,006 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,218 (positif), artinya semakin tinggi *servant leadership* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H6 diterima). Mazarei *et al* (2013:57) mendefinisikan *servant leadership* sebagai persepsi atau tindakan dimana pemimpin lebih memilih orang lain daripada untuk dirinya sendiri. Hasanah dan Mujanah (2020) menganalisis lebih lanjut bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangkalan. Motivasi utama *servant leadership* adalah kecenderungan untuk melayani orang lain untuk mencapai tujuan kelompok. Hasil di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Dilla (2020), Saleem *et al* (2020), Aisha (2019: 287), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 3,001 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,003 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,323 (positif), artinya semakin kuat komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian,

hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H7 diterima). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati dkk (2018:9) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni dan Pramuntadi (2019: 160), Suharman dkk (2020: 87), Loan (2020: 3307) dan Adam dkk (2020: 260) disebutkan jika komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal tersebut terjadi karena komitmen identik dengan loyalitas. Loyalitas yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula dan jika komitmennya tinggi maka akan fokus untuk kerja dan tidak berfikir untuk pindah unit kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, jaminan sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pimpinan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan terus menjaga dan meningkatkan gaya kepemimpinan terutama pada perlakuan kepada karyawan sebagai individu

pribadi bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan dan memberikan nasihat kepada karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan ternyata berpengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi karyawan RSI. Pimpinan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan terus menjaga dan meningkatkan *self efficacy* yang telah diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan karena tanpa komitmen organisasi yang kuat maka rumah sakit tidak bisa hanya mengandalkan pelayanan jaminan sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lanjutan harus dilakukan terutama untuk melihat hubungan antara jaminan sosial dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan mengingat sedikitnya referensi yang tersedia. Penelitian serupa perlu dilakukan pada jangkauan yang lebih luas dan jenis bisnis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, Abigail Christy Kawuri Indyta; Astuti, Endang Siti Astuti, dan Mayowan, Yuniadi, 2018, Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 1 Mei 2018, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Chrisnasari, Jessica. Al Musadieq, Mohammad. Mayowan, Yuniadi. 2016. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 Desember
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organization Understanding the Human Side of*

- Work. Newyork: A Division Siroon and Schuster.Inc.*
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasanah, Uswatun. Mujanah, Siti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kesadaran Diri, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pekerjaan Umum Di Kabupaten Bangkalan. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 136 – 146 ISSN 2549-3604 (Online), ISSN 2549-6972 (Cetak) DOI: <http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3136>
- Hidayat, Herman; Setiawan, Ivan Aries, 2016. Pengaruh *Self Esteem dan Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume 8 No. 2 Pg. 1-10
- Lantu, D., Pesiwariisa, E., & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Malik, H. Abdul, 2015, Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 2, No 01.
- Martcahyo, Vendy Aries. Hidayat, Wahyu. Suryoko, Sri. 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. *Jurnal Ilmi Administrasi Bisnis*. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mujanah, Siti. 2020. Pengaruh *Self-Efficacy, Competence, dan Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel *Intervening* pada Perusahaan. *Kemajuan dalam Ekonomi, Bisnis dan Riset Manajemen*, volume 115 Simposium Internasional ke-17 tentang Manajemen (INSYMA 2020)
- Mujanah, Siti; Wahyurini, Ika; and Murgianto (2019) The Effect of Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Emotional Intelligence on Employee Performance with Interpersonal Communication as Intervening Variable. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 11, Issue-05, Pg. 612-622.
- Rachmawati, Eva. Mujanah, Siti. Retnaningsih, Wiwik. 2018. Pengaruh *Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* September 2018, Vol. 05 No. 02, hal. 1-10
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saleem, Farida; Zhang, Yingying Zhang, and Gopinath, C. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *Journal.Sage Publication*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019900562>.First
- Setiadi. (2009). *Budidaya Kentang (Pilihan Berbagai Varietas dan Pengadaan Benih)*. Jakarta: Penebar Swadaya
- Setiawan, Akhir Putra; Andjarwati, Tri. (2017, Pengaruh *self efficacy* dan

- motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) cabang Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, Hal. 275-284.
- Siragih, Noni Noviana; Syahputri, Yuni; Pribadi, Teddi. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, Vol 1, No 2. hal. 31-40.
- Tambunan, V. Woyanti, N. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirmayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Thesis (tidak diterbitkan) Fakultas Magister Manajemen UNDIP Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widyawati, Sapta Rini. 2018. Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018
- Yusuf, Nasrun. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana. *Jurnal MIX*, Volume IV, No.2, Juni 2014. Jakarta
- 2015. *Buku Peraturan Karyawan RSI* Nashrul Ummah Lamongan. Lamongan. Tim Penyusun Buku.