

Pengaruh *Servant Leadership*, Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Serta Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Universitas Pelita Bangsa

Ida Komala¹, Dea Nursifa², Siti Khodijah³, Ahmad Mardhotillah⁴, Retno Purwani Setyaningrum⁵

¹Universitas Pelita Bangsa, ida.komala2007@gmail.com

²Universitas Pelita Bangsa, deanursifa123@gmail.com

³Universitas Pelita Bangsa, khodijahoktober1210@gmail.com

⁴Universitas Pelita Bangsa, tillah.mardo20081996@gmail.com

⁵Universitas Pelita Bangsa, retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 07/06/2023

Revised : 21/08/2023

Accepted: 04/10/2023

Key words:

Servant leadership, Employee Performance, Organizational Commitment, Work Life Balance

DOI:

[Doi.org/10.37366/jespb.v8i02.814](https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.814)

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of servant leadership on employee performance mediated by organizational commitment and moderated by work life balance at Pelita Bangsa University. This research method uses quantitative analysis, however, to strengthen the research results, researchers use descriptive qualitative analysis. The sample of respondents in the study was 100 using the SMART PLS method. The results of the study concluded that 1) servant leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2) Servant leadership has a positive and significant effect on employee performance, 3) Servant leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, 4) Servant leadership has an effect on employee performance through work life balance as a mediator. Based on these findings, it is evident that the Servant Leadership leadership style is appropriate because it has an effect on increasing employee performance, similarly organizational commitment is also appropriate for use because it further supports the relationship between servant leadership on employee performance, but work life balance still does not support increased employee performance, this is due bearing in mind that Pelita Bangsa University should continue to improve the work life balance of employee performance so that there is more balance between employee performance and employee personal life.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh servant leadership terhadap employee performance yang dimediasi organizational commitment dan di moderator work life balance pada Universitas Pelita Bangsa, selain itu. Metode penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, namun demikian untuk memperkuat hasil penelitian, peneliti menggunakan analisa deskriptif kualitatif. Sampel Responden dalam penelitian sejumlah 100 dengan metode SMART PLS 4. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa 1) servant leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance, 2) Servant leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance, 3) servant leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational commitment, 4) Servant leadership berpengaruh terhadap employee performance melalui work life balance sebagai mediator. Berdasarkan temuan tersebut maka terbukti bahwa gaya kepemimpinan Servant Leadership tepat digunakan karena berpengaruh meningkatkan employee performance, demikian pula organizational commitment juga tepat digunakan karena semakin mendukung hubungan antara servant leadership terhadap employee performance, namun work life balance masih belum mendukung peningkatan employee performance, hal ini disebabkan mengingat seharusnya Universitas Pelita Bangsa terus meningkatkan work life balance terhadap employee performance sehingga semakin seimbang antara kinerja karyawan dan kehidupan pribadi karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi mengakibatkan persaingan yang ketat di dunia bisnis dan jasa. Dunia bisnis dan jasa memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan maju. Kemajuan perusahaan atau organisasi harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM). SDM yang handal yang dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja (Gustiah, 2018). Berdasarkan laporan dari world bank pada tahun 2020, Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia sebesar 0,54, naik dari 0,53 pada tahun 2018 Sumber: Indeks Modal Manusia (Asia Tenggara), 2020. Laporan ini memperlihatkan gambaran atas upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas SDM, khususnya terkait pendidikan, kesehatan, dan generasi milenial. Meskipun demikian, hal ini tidak bisa menyembunyikan fakta bahwa Indonesia masih tertinggal dari negara lain di Asia Tenggara. Adapun berdasarkan *Human Capital Index* (HCI) atau Indeks Modal Manusia Indonesia menempati peringkat keenam di Asia Tenggara.

Tabel 1 Data peringkat berdasarkan HCI pada tahun 2020

Data Peringkat Negara Berdasarkan Human Capital Index (HCI) tahun 2020		
Peringkat	Negara	Skor Human Capital Index
1	Singapura	0,88
2	Korea Selatan	0,84
48	Vietnam	0,67
55	Malaysia	0,62
65	Thailand	0,60
84	Filipina	0,55
87	Indonesia	0,53
100	Kamboja	0,49
107	Myanmar	0,47
111	Laos	0,45

Source: World Bank

Dapat dilihat pada table di atas Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam (0,67 poin), Filipina (0,55 poin), Malaysia (0,62 poin), dan Thailand (0,60 poin).

UPB masih perlu ditingkatkan kembali, karena masih sering terjadi kesalahan kerja sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan tepat, tidak sedikit pegawai datang terlambat, dan pengawasan kerja karyawan masih sangat diperlukan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya (Saluy & Gustiah, 2018). Berbagai cara ditempuh oleh yayasan Universitas Pelita Bangsa khususnya HRD dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan kerja dan kepemimpinan yang tepat yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Adapun upaya yang dilakukan tersebut didapatkan temuan bahwa terdapat hubungan yang klusial antara *Servant Leadership* Terhadap *Employee Performance* yang kemudian Dimediasi oleh *Organizational Commitment* Serta *Work Life Balance* Sebagai Moderator (Foanto et al., 2020).

Dari permasalahan di atas, gaya kepemimpinan yang tepat digunakan adalah *servant leadership*, dimana pimpinan perlu bersikap melayani karyawannya, sehingga karyawan akan mengikuti cara kerja pimpinannya (Greenleaf, 1998) dalam (Setyaningrum, et al., 2020). Akar dari teori kepemimpinan melayani didasarkan pada ajaran berbagai agama dunia. Dalam kepemimpinan yang melayani, pemimpin melayani tanpa mencari imbalan dan memberikan kesempatan terbaik kepada pengikutnya (Sapengga, 2016), sehingga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setyaningrum et al. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki relevansi dengan komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dan didukung oleh (Prasetyono & Ramdayana, 2020), namun demikian beberapa peneliti menyatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *performance employee* (Gita & Ahmad, 2019) didukung oleh penelitian (Saragih et al., 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan adalah komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), dimana didalamnya memerlukan loyalitas, serta kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan

keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting *organizational commitment* (Suryati, 2021). Dalam komitmen organisasi, seorang karyawan dapat memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, oleh karena itu dalam komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi mampu memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Selain dengan adanya *organizational commitment* serta usaha karyawan dalam meningkatkan capaian tujuan organisasi dapat mengakibatkan karyawan merasa kelelahan maka keseimbangan kehidupan memiliki peran yang cukup penting, kemudian ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Sebaliknya ketika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, karyawan akan cenderung lebih fokus, memiliki perasaan yang positif, dan tidak mengalami stres sehingga dedikasi yang diberikan kepada pekerjaan akan semakin baik dan juga berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sederhananya, ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang.

Ali & Kashif (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mengabdikan pada

suatu organisasi. Apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya, hal ini dapat memberikan dampak yang buruk terhadap komitmen yang dimiliki karyawan tersebut terhadap organisasinya, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung oleh Riffay (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan *work life balance* akan juga meningkatkan *organizational commitment*. Dengan tercapainya *work-life balance*, karyawan akan lebih produktif dan mengeksplorasi hobi atau kemampuan di luar pekerjaan. Ini akan membuat karyawan lebih bahagia dalam menjalani pekerjaan. Jika kita tinjau bagi generasi milenial *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memenuhi gaya hidup melalui pekerjaan yang dilakukan. Bagi generasi milenial, pemenuhan gaya hidup mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka. Itulah sebabnya generasi milenial akan mencari karier yang dapat memenuhi gaya hidupnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Servant leadership berpengaruh terhadap *employee performance*

Servant leadership merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan yang terfokus pada diri serta kepentingan dan kesejahteraan karyawan, dimana *servant leadership* memiliki konsep empat dimensi utama, yaitu pembangunan karyawan, pemberian dukungan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan partisipatif, beberapa peneliti telah menjelaskan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Study yang dilakukan oleh Saleem et al. (2020) yang menjelaskan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh secara positif terhadap *employee performance* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihza Rizaldi & Kistyanto (2022) dengan hasil yang menjelaskan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance*.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Servant leadership* berpengaruh langsung terhadap *employee performance*. *Servant leadership* dapat memengaruhi *employee performance* melalui

berbagai mekanisme mediasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi karyawan, dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan pendekatan servant leadership dalam memimpin karyawan untuk meningkatkan *employee performance* secara efektif dan efisien.

H1: servant leadership berpengaruh langsung terhadap employee performance

Servant Leadership Berpengaruh Terhadap Organizational Commitment

Pada dasarnya Kepemimpinan mampu memberikan perubahan dalam sebuah organisasi, seperti kepemimpinan yang dikatakan memberikan pengaruh terhadap *organizational commitment*, adapun dijelaskan dalam jurnal penelitian Ayuni & Khoirunnisa (2021) bahwa komitmen organisasi dijelaskan sebagai sikap yang menunjukkan kesetiaan dari karyawan kepada organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja. Komitmen organisasi ini merupakan proses yang terjadi secara terus menerus ataupun berkelanjutan, memiliki tujuan untuk mengungkapkan perhatian karyawan terhadap organisasi/perusahaan sebagai cerminan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta menurut study yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) yang meneliti terkait dengan pengaruh servant leadership terhadap *organizational commitment* di dapatkan hasil yang signifikan antara *servant leadership* terhadap *organizational commitment*, serta penelitian ini didukung dengan adanya study lain dari Susanto (2022) yang menjabarkan hasil dari penelitiannya yaitu *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H2: servant leadership berpengaruh langsung terhadap Organizational Commitment

Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Organizational Commitment merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kemudian adapun

kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. *Employee Performance* Menurut Sedarmayanti dalam Situmeang (2017), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian yang membahas mengenai *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* menjelaskan bahwa diantara 2 variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar, salah satu penelitian yang dilakukan oleh Simatupang et al. (2022) yang menjelaskan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*.

H3: Organizational Commitment berpengaruh terhadap Employee Performance

Servan Leadership, Organizational Commitment employee performance, dan work life balance

Pada dasarnya *servan leadership*, *organizational commitment* *employee performance*, dan *work life balance* memenuhi kebutuhan karyawan untuk ikut serta melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Pengembangan model menjelaskan tentang konsep pikir dari peneliti yang didukung argumen yang kuat berdasarkan penalaran logis dan teoritis. *Servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada organisasi pada saat ini maupun saat masa depan. *Servant leadership* dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karyawannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena *servant leadership* memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik (Setyaningrum et al., 2017).

Adapun dengan adanya kebebasan sehingga karyawan dapat mengeksplorasi dan mengeskpresikan bakat serta kemampuan kinerja yang ada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga karyawan pun tidak merasa tertekan. Kemudian selain dengan adanya *servant leadership*, *work life balance* menjadi faktor yang dapat mendukung adanya peningkatan kinerja atau kinerja karyawan,

pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Agatha & Go (2022) yang menjelaskan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap *employee*.

H4: *Servant leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *work life balance* sebagai mediator

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
<i>Servant leadership</i> (Dennis (2014).	Love (Kasih sayang) Empowerment (pemberdayaan) Vision (visi) Humality (kerendahan hati) Trust (kepercayaan)	1 - 5
<i>Organizational Commitment</i> (Shaleh, 2018: 51)	Adanya kemauan karyawan Adanya kesetiaan karyawan, Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi	1 - 5
<i>Employee Performance</i> (Priansa, 2018: 271)	Kuantitas Pekerjaan Kualitas Pekerjaan Kemandirian Inisiatif Adaptabilitas Kerjasama	1 - 5
<i>Work life balance</i> (McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., 2017)	<i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)	1 - 5

Sumber: Peneliti

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) dalam Apanur Wirli Aji (2020) Penelitian kuantitatif adalah "suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel variabel penelitian dengan angka melakukan analisis data dengan pengujian statistik, Tempat penelitian yaitu Universitas Pelita Bangsa, rancangan penelitian ini berbentuk riset yang dilakukan dengan menggunakan

instrument kuesioner. Variabel yang digunakan untuk penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Pelita Bangsa. Jumlah Karyawan di Universitas Pelita Bangsa mencapai 100 0rang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Jadi, karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Karyawan Universitas Pelita Bangsa
- 2) Telah Bekerja Minimal lebih dari 1 tahun

Universitas Pelita Bangsa harus terus meningkatkan *work life balance* terhadap *employee performance*, karena di ruang lingkup karyawan UPB masih terlihat ada kesenjangan antara kinerja karyawan dengan kehidupan pribadi karyawan yang terlihat sangat menonjol dibandingkan kinerja. Dari permasalahan yang terjadi ini UPB akan berusaha untuk menyeimbangkan antara kinerja karyawan dan kehidupan pribadi karyawan.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui survey, interview atau wawancara, dan penyebaran angket atau kuesioner dengan skala likert interval. Skala satu untuk sangat tidak setuju dan skala lima untuk sangat setuju. *Structural Equation Model-Partial Least Square* adalah metode pengolahan data yang digunakan setelah data berhasil dikumpulkan. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian dikarenakan penelitian yang dilakukan mengambil jumlah sampel yang kecil dengan ukuran sampel minimal ada pada rentang 30-100 sampel (Chin, 2000 dalam Zuhdi et al., 2016); (Wold, 1982 dalam Ghazali & Latan, 2014). Pengujian yang dilakukan dengan model SEM.

Metode Analisis

Adapun Metode analisis yang digunakan ialah metode analisis data secara kuantitatif pada teknik analisis statistik yang ditentukan pada penghitungan data secara akurat. Nantinya, data yang sudah dianalisis kemudian di

interpretasikan untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan UPB melalui kuisioner yang disebar di google.form dimana terdapat 100 responden yang berpartisipasi memberikan tanggapan terkait metode penelitian ini.

Tabel 3. Responden

Kriteria	Jumlah Responde n	Persentase
<i>Jenis Kelamin</i>		
Perempuan	47	47
Laki-laki	53	53
<i>Pendidikan</i>		
SMA	25	25
D3/S1	72	72
S2/S3	3	3
<i>Pekerjaan</i>		
Karyawan Tetap	87	87
Karyawan kontrak	13	13

Sumber: Data kuesioner, 2023

Table 4. Outer Loading 1

Indicators	Outer Loading	Description
SL 1	6,325	Valid
SL 2	6,645	Valid
SL 3	2,458	Valid
SL 4	2,930	Valid
SL 5	0,544	Valid
OC 1	4,283	Valid
OC 2	5,916	Valid
OC 3	1,403	Valid
OC 4	5,326	Valid
EP 1	1,343	Valid
EP 2	5,212	Valid
EP 3	0,814	Valid
EP 4	3,046	Valid
EP 5	4,081	Valid
EP 6	2,027	Valid
WLB 1	5,646	Valid
WLB 2	5,770	Valid
WLB 3	8,720	Valid

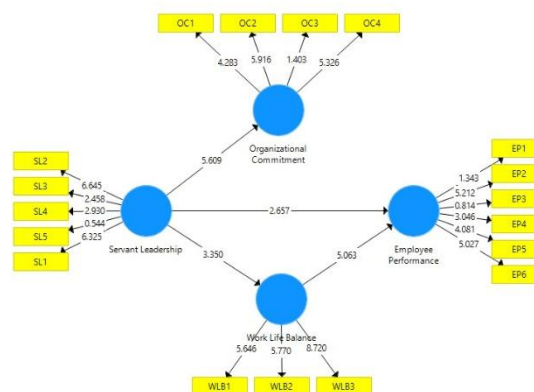
Tabel 5. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronb ach's Alpha	rho _A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keteran gan
<i>Servant Leadershi p</i>	0,927	0,9 27	0,937	0,534	Reliabel

<i>Organizat ional Commitm ent</i>	0,952	0,9 58	0,958	0,659	Reliabel
<i>Employee Performa nce</i>	0,934	0,9 4	0,943	0,58	Reliabel
<i>Work Life Ballance</i>	0,94	0,9 44	0,949	0,654	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 4. Reliabilitas konstruk diketahui bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel *servant leadership* (SL), *Organizational Commitment* (OC), *Employee Performance* (EP), dan *Work Life Ballance* (WLB), nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, *rho_A* di atas 0,7 atau > 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5 atau > 0,5. Dari hasil olah data tersebut semua instrumen dinyatakan reliabel, sehingga instrument dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan mengukur semua variabel *servant leadership* (SL), *Organizational Commitment* (OC), *Employee Performance* (EP), dan *Work Life Ballance* (WLB). Hasil olah data primer yang telah dilakukan dari instrument variabel penelitian untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan program atau aplikasi SmartPLS versi 3.3.9 menghasilkan temuan sebagai berikut:

Gambar 1
Outer Model



Sumber: Peneliti

Tabel 5. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
<i>Servant Leadership</i> (X1) -> Employee Performance (Y)	0,415	5,038	0,000
<i>Servant Leadership</i> (X1) -> Organizational Commitment (X2)	0,241	2,305	0,022
Organizational Commitment (X2) -> Employee Performance (Y)	0,189	1,653	0,009
<i>Servant Leadership</i> (X1), Employee Performance (Y) -> Work Life Ballance (M)	0,387	4,494	0,000

Tabel 5 Menunjukkan hasil analisis jalur dalam penelitian ini dengan perincian sebagai berikut:

- 1) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t statistic yaitu 2,657 dan nilai P Values 0,008 sehingga H1 terdukung.
- 2) *Servant Leadership* (X1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* (X2), dimana hasil penelitian tersebut di buktikan dengan t statistic yaitu 5,609 dan nilai P values 0,000 sehingga H2 terdukung.
- 3) *Organizational Commitment* (X2) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai t statistic yaitu 5,609 dan nilai P Values 0,009 sehingga H3 terdukung.
- 4) *Servant leadership* (X1) berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *work life balance* sebagai mediator dengan hasil t statistic yaitu 2,652 dan nilai P Values 0,011 sehingga H4 terdukung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uraian dan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa:

Pengaruh Servant Leadership terhadap Employee Performance

Penelitian menghasilkan temuan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap *employee performance*. Semakin baik

servant leadership yang diterapkan di Universitas Pelita Bangsa akan mendorong tumbuhnya *employee performance* terhadap organisasi.

Pada dasarnya *servant leadership* dan memenuhi kebutuhan bawahan untuk ikut serta melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Pengembangan model menjelaskan tentang konsep pikir dari peneliti yang didukung argumen yang kuat berdasarkan penalaran logis dan teoritis. *Servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada organisasi pada saat ini maupun saat masa depan. *Servant leadership* dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karyawannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena *servant leadership* memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik (Setyaningrum et al., 2017).

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Commitment

Komitmen adalah janji yang setia dan tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Perilaku karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan melalui ekspresi, tindakan dan hasil mereka. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah dipelajari oleh para peneliti. Kepemimpinan yang melayani dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja di organisasi, sehingga membuat pegawai loyal dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sungguh-sungguh. Brown dkk. (2011; dalam Retno Purwani Setyaningrum: 2017) melakukan penelitian tentang kinerja di tempat kerja, komitmen karyawan, dan loyalitas; Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *servan leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*.

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan

pekerjaan. Ketika karyawan memiliki rasa ikatan emosional dan mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi, maka karyawan tersebut berusaha memberikan yang terbaiknya untuk organisasi supaya tercapainya tujuan bersama tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan terus bekerja di suatu organisasi atas dasar keinginannya sendiri, dimana karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya dan berusaha untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasi (Sayangan, 2011; dalam Yuan Badrianto: 2021). Berdasarkan uraian di atas maka *organizational commitment* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Pengaruh Servant Leadership Dimediasi Organizational Commitment Serta Work Life Balance Sebagai Mediator

Work life balance pada penelitian ini terbukti dapat meningkatkan *organizational commitment*, sehingga semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan semakin meningkatkan *organizational commitment*. Hasil ini turut mendukung studi empiris sebelumnya (Foanto et al., 2020) Semakin seimbang kehidupan yang dimiliki karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka hal tersebut akan membuat karyawan dapat lebih berpikir jernih. Hal ini didukung dengan adanya kebijakan organisasi yang menghubungkan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga karyawan merasa cocok dengan organisasinya

Lingga (2020) menyatakan variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *work-life balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>
- Achmad, L. I., Noermijati., Rofiaty., Irawanto, D. W. (2023) Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers
- Akhir, T., & Kurniawan, A. W. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif (Federal International Finance) Group Member of.*
- Ali, R., & Kashif, M. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 22(4), 799–819. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i4.4085>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Edy, S., & Jaedi, J. (2023). The Exploratory Analysis of Urgence of Islamic Education to Develop The Personality of School-Age Children. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(2), 198–213. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.252>
- Edy, S. (2023). A Model Of Quality Management Development In Islamic Educational Institutions. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03). [doi:http://dx.doi.org/10.30868/ei.v12i03.4600](http://dx.doi.org/10.30868/ei.v12i03.4600)
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif

- Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Gita, D., & Ahmad, M. A. (2019). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP/MTS Muhammadiyah Dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul)*. 1–13.
- Gustiah, I. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.HCMI*.
- Ihza Rizaldi, R., & Kistyanto, A. (2022). The Effect of Servant Leadership on Employee Performance Through Burnout at PT BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Branch Office. *Social Science Studies*, 2(4), 317–333. <https://doi.org/10.47153/sss24.4202022>
- Juwantini, N., Rochman, T., & Edy, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja: The Effect of Principal Transformational Leadership and Job Satisfaction on Work Discipline and Its Impact on Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 36–42. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/631>
- Lestari, D. S., Ainulyaqin, M. H., & Edy, S. (2023). Peran Wirausaha Berjamaah dan Individu Berkarakter dalam Penguatan Industri Halal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 325–338. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7899>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Mariatie, N., Edy, S., & Rezeki, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru terhadap Etos Kerja yang Berdampak pada Kinerja Guru: The Effect of Principal Transformational Leadership and Teacher Academic Qualifications on Work Ethics that Impact Teacher Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 17–27. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/629>
- Nisa, L. K., Rochman, T., & Edy, S. (2021). Komitmen Sebagai Pemediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pembelajaran Dengan Dukungan Kompetensi Tenaga Pengajar: Commitment as a Transformational Leadership Mediation to the Quality of Learning With the Support of the Competence of Teaching Staff. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 33–41. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/647>
- Paujiah, U. N., Achmad, L. I., Sakum, S., Mamun, S., & Edy, S. (2022). The Effect of Hedonism and Ease of Use of e-Commerce Feature on Excessive Consumerist Behaviour. *Ta'amuul: Journal of Islamic Economics*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.58223/taamul.v1i1.1>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Retno Purwani Setyaningrum, Margono Setiawan, S., & Irawanto, D. W. (2020). Servant Leadership Characteristics, Organisational Commitment, Followers' Trust, Employees' Performance Outcomes: A Literature Review. *European Research Studies Journal*, XXIII(Issue

- 4), 902-911.
<https://doi.org/10.35808/ersj/1722>
- Riffay, A. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 178-183.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, 10(1).
<https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Saluy, A. B., & Gustiah, I. P. (2018). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1-12.
<https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.7.16>
- Sapengga, S. E. (2016). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAUN KENCANA SAKTI MOJOKERTO Stephen. *Bisnis, Program Manajemen Manajemen, Program Studi Petra, Universitas Kristen Siwalankerto, Jl*, 4(1), 645-650.
- Saragih, M., Djastuti, I., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar. *Diponegoro University*.
- Sarwo Edy, & , S. M. (2022). THE EFFECT OF PRICE, LOCATION, LAYOUT, PROMOTION AND PRODUCT QUALITY ON BUSINESS GROWTH. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 573-578. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/733>
- Sarwo Edy, Sumarta, Sunaryati, & Mustofa. (2023). EFEKTIFITAS KINERJA MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD PADA PENINGKATAN MUTU SMP AL AZHAR SYIFA BUDI LEGENDA. *Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 34-45.
<https://doi.org/10.56146/edusifa.v8i2.98>
- Setiady, I. N., Rochman, T., & Edy, S. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Manajemen Pembelajaran dan Dampaknya pada Kinerja: The Effect of Self-Efficacy and Knowledge Sharing on Learning Management and Their Impact on Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 8-16. Retrieved from <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/643>
- Setyaningrum, R. P., Setiawan, M., & Surachman. (2017). *Mediation of Relationships Between Servant Leadership and Employee*. 36, 693-701.
- Simatupang, S., Grace, E., Ervina, N., Chandra, E., & Efendi, E. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1104.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2296>
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002-1018.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Susanto, A. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 769-783.
<https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.18366>
- Syuhada, W. (2022). Peran Kepemimpinan Sumber Daya Manusia, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Syariah Di *Jurnal Pelita Ilmu*, 16(01), 64-69.
<https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/1429>