



Hubungan *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Bank Sampah Kabupaten Bantul

Anisa Zakiatun Nufus^{1*}, Arundati Shinta², Ayu Gigih Rizqia³

^{1,2,3} Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: anisazakia140@gmail.com*

Abstract. *This study aims to empirically determine the relationship between servant leadership and organizational commitment among waste bank managers in Bantul Regency. This study uses a quantitative approach with a sample of 46 waste bank managers selected through probability sampling using stratified random sampling techniques. Data analysis was performed using Pearson Product Moment correlation. The results revealed a correlation coefficient of 0.515 with a significance value of 0.000 ($p < 0.01$), indicating a positive and significant relationship between servant leadership and organizational commitment. Additionally, the coefficient of determination was 0.265, meaning that servant leadership contributes 26.50% to organizational commitment*

Keywords: *Organizational Commitment, Servant Leadership, Waste Bank Manager*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus bank sampah Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 46 pengurus bank sampah yang diperoleh melalui metode *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,515 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,265, yang berarti *servant leadership* memberikan kontribusi sebesar 26,50% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, *Servant Leadership*, Pengurus Bank Sampah

1. LATAR BELAKANG

Permasalahan sampah masih menjadi isu nasional yang belum terpecahkan secara optimal. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang dikenal dengan kota pelajar sekaligus pusat kebudayaan, juga tidak luput dari persoalan serupa. Mengutip data dari Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) yang dimuat pada *website* Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (2023a), timbulan sampah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencapai 549,971.87 ton per tahun.

Dalam upaya menyelesaikan persoalan tersebut, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menyediakan beberapa Tempat Pemrosesan Akhir (TPA). Di antara TPA tersebut, TPA Piyungan memiliki beban paling besar dikarenakan harus menampung sampah dari tiga daerah sekaligus. Situasi ini menyebabkan TPA Piyungan seringkali mengalami kelebihan kapasitas yang akhirnya membuat TPA Piyungan resmi ditutup permanen pada 1 Mei 2024 (Daeng, 2024). Penutupan ini memaksa masyarakat di tiga wilayah terdampak untuk mengelola sampahnya secara mandiri, sehingga diperlukan solusi berbasis masyarakat yang tepat dan efektif.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah pengembangan dan pemanfaatan bank sampah, melalui program strategis nasional “1 RW 1 Bank Sampah” sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 13 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan reduce, reuse, recycle (3R) (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2012). Sama seperti mayoritas daerah lain, Kabupaten Bantul menghasilkan sampah dari aktivitas sehari-hari masyarakat. Dikutip dari *website* Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (2023b), timbulan sampah di Kabupaten Bantul mencapai 162, 114.46 ton, dengan 51, 55% (83,570.00 ton) merupakan sampah organik dan 48,45% (78,544.46 ton) merupakan sampah anorganik. Volume sampah anorganik yang hampir sebanding dengan sampah organik perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaannya karena sulit terurai.

Kabupaten Bantul, sebagai pendiri bank sampah pertama di Indonesia pada tahun 2008 (Suryani, 2014), memiliki jumlah bank sampah terbanyak di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Menurut data Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Bantul, terdapat 534 unit bank sampah di Kabupaten Bantul, dari jumlah tersebut, hanya 320 unit (60%) yang aktif (Pemerintah Kabupaten Bantul, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan bank sampah sebagai fasilitas fisik saja tidak cukup, karena dalam pelaksanaannya bank sampah sering kali menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen pengurusnya sehingga mengakibatkan banyak bank sampah yang tidak aktif.

Hasil observasi di beberapa bank sampah yang ada di Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa terdapat anggota yang tidak hadir dalam operasional bank sampah. Berdasarkan hasil pengamatan, sebagian tugas seperti penimbangan sampah, pemilahan, dan pencatatan sampah yang seharusnya menjadi kewajiban mereka, dialihkan kepada anggota lain yang hadir. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa anggota bank sampah pada 26 Desember 2024, juga menunjukkan bahwa partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi masih kurang optimal, dikarenakan beberapa anggota yang kurang konsisten hadir dan berpartisipasi, sehingga tingkat komitmen organisasi anggota bank sampah di Kabupaten Bantul perlu ditingkatkan. Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang memperlihatkan adanya ikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan anggota dalam organisasi, serta keinginannya untuk terus tergabung dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan partisipasi, loyalitas, dan produktivitas dalam organisasi (Robbins, Stephen P & Judge, 2013). Anggota organisasi yang memiliki hubungan emosional dengan organisasi akan berpengaruh pada komitmen mereka

terhadap organisasi (Suryati, 2021). Tanpa komitmen yang kuat dari anggotanya, organisasi termasuk bank sampah akan kesulitan untuk bertahan dan berkembang. Ketika individu menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi, maka individu tersebut memiliki tingkat penerimaan yang rendah terhadap visi-misi dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki ikatan yang rendah juga terhadap organisasi, hal ini tentu akan berdampak negatif pada kelanjutan organisasi (Scarborough & Somers, 2007).

Menurut Baraweri dan Suharnomo (2015) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempertahankan komitmen organisasi. Menurut Ronquillo dkk., (2012) organisasi nirlaba membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang unik dan berbeda dari kepemimpinan lainnya dikarenakan mereka bergantung pada perilaku sukarelawan, dengan menekankan pada visi-misi yang dimiliki organisasi. Gaya kepemimpinan yang potensial dan sesuai untuk diterapkan pada organisasi sosial atau nirlaba seperti bank sampah adalah gaya kepemimpinan pelayan atau *servant leadership* (Ronquillo, 2011).

Greenleaf (1970) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang melayani para bawahan atau anggotanya. Pemimpin akan memprioritaskan kepentingan bawahannya serta menganggap bawahan seperti rekan kerja. Barbuto dan Wheeler (2006) mengungkapkan bahwa aspek-aspek *servant leadership* adalah *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, dan *organizational stewardship*.

Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasinya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Meron dkk., (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan korelasi langsung antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan organisasi nirlaba di salah satu kota di Barat Indonesia. Selain itu, penelitian oleh Nendah dkk., (2020) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Kabupaten Pangandaran.

Banyak penelitian sebelumnya yang telah mengkaji hubungan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi, terutama pada konteks organisasi atau perusahaan profit seperti Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan swasta, maupun BUMN. Sementara itu, penelitian pada konteks organisasi sosial atau nirlaba seperti bank sampah masih jarang dilakukan. Hal ini menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian lain yang sejenis. Terlebih, bank sampah merupakan organisasi yang unik karena melibatkan relawan dan bersifat sosial, sehingga

pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan sangat penting untuk menjaga komitmen organisasi pengurus.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam keberlanjutan dan kemajuan sebuah organisasi, termasuk organisasi sosial seperti bank sampah. Untuk itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memahami hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus bank sampah Kabupaten Bantul.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu yang memperlihatkan adanya ikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan anggota dalam organisasi, serta keinginannya untuk terus tergabung dalam organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini mencerminkan keinginan individu untuk mengembangkan kompetensi secara optimal, kepercayaan, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Allen dan Meyer (1990), mengemukakan terdapat tiga aspek yang membangun komitmen organisasional yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan (Baraweri & Suharmono, 2015).

Servant Leadership

Greenleaf (1970), mendefinisikan *servant leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang melayani para bawahannya. Dimana pemimpin akan memprioritaskan kepentingan bawahannya serta menganggap bawahan seperti rekan kerja. Barbuto dan Wheeler (2006) menjelaskan *servant leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang pemimpinnya secara aktif melayani kebutuhan anggota organisasinya. Pemimpin akan mengutamakan kepentingan anggota diatas kepentingan pribadi untuk membantu anggota organisasi agar berkembang. Lebih lanjut Barbuto dan Wheeler (2006) mengemukakan lima aspek *servant leadership* yaitu, *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping* dan *organizational stewardship*.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya oleh Rahayu dkk., (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasional. Selanjutnya, penelitian oleh Sari dkk., (2022) menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lalu, hasil penelitian Dilshad & Hasan (2023) menunjukkan, *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational fidelity* atau komitmen organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan yang Positif antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Bank Sampah Kabupaten Bantul”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus bank sampah di Kabupaten Bantul berjumlah 252 pengurus bank sampah aktif yang terdaftar di Sistem Pengelolaan Sampah Mandiri Daerah Istimewa Yogyakarta (SIPARI). Sampel penelitian berjumlah 63 pengurus dari empat bank sampah yang mewakili masing-masing wilayah Kabupaten Bantul yang diperoleh menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Dari jumlah tersebut, hanya 46 skala yang dikembalikan oleh responden, seluruh skala yang dikembalikan dinyatakan layak dan dapat digunakan.

Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi dan skala *servant leadership*. Setiap pernyataan dalam skala terdiri dari dua jenis butir yaitu, butir *favorable* dan butir *unfavorable* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala komitmen organisasi di modifikasi dari penelitian Permatasari dkk., (2024) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan Allen dan Meyer (1990) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Skala komitmen organisasi terdiri dari 19 butir valid dengan reliabilitas sebesar 0,858. Selanjutnya, skala *servant leadership* menggunakan modifikasi skala “*servant leadership scale*” milik Barbuto dan Wheeler (2006) yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Putra dkk., (2023) yang disusun berdasarkan lima dimensi *servant leadership* menurut Barbuto dan Wheeler (2006) yaitu *altruistic calling*, *emotional healing*,

wisdom, persuasive mapping dan organizational stewardship. Skala servant leadership terdiri dari terdiri dari 18 butir valid dengan reliabilitas sebesar 0,929.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product moment* dari Karl Pearson, dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Statistics version 21*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel dan arah hubungannya, yaitu variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi, serta apakah memiliki arah positif (+) atau negatif (-).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Statistika Deskriptif

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan 46 responden dari empat bank sampah yang ada di Kabupaten Bantul yang sesuai dengan kriteria populasi. Adapun data persebaran responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Responden Bank Sampah Kabupaten Bantul

No.	Wilayah	Bank Sampah	Jumlah Responden
1.	Bagian Tengah	Bank Sampah Kenanga	8 Pengurus
2.	Bagian Selatan	Bank Sampah Mulya Sejahtera	11 Pengurus
3.	Bagian Timur	Bank Sampah Saber Lidi	12 Pengurus
4.	Bagian Barat	Bank Sampah Sumber Berkah	15 Pengurus
Total			46 Pengurus

a) Skala Komitmen Organisasi

Tabel 2. Kategorisasi Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi

Rumusan	Kategori	Frekuensi	%	Mean
$X > 69,67$	Tinggi	39	84,78	75,04
$43,33 \leq X < 69,67$	Sedang	7	15,22	
$X \leq 44,33$	Rendah	0	0	

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 39 subjek yang memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 84,78%. Selanjutnya, sebanyak 7 subjek memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 15,22%, dan tidak

ditemukan subjek pada kategori rendah. Rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 75,04 pada kategori tinggi. Skor minimal yang didapatkan oleh subjek adalah 55 hingga skor tertinggi adalah 91, dan standar deviasi sebesar 7.572. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

b) Skala *Servant Leadership*

Tabel 3. Kategorisasi Pengukuran Variabel *Servant Leadership*

Rumusan	Kategori	Frekuensi	%	Mean
$X > 66$	Tinggi	40	86,96	72,17
$42 \leq X < 66$	Sedang	6	13,04	
$X \leq 42$	Rendah	0	0	

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 40 subjek yang menilai *servant leadership* ketua bank sampah pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 86,96%. Selanjutnya, sebanyak 6 subjek yang menilai *servant leadership* ketua bank sampah pada kategorisasi sedang, dengan persentase sebesar 13,04%, dan tidak ditemukan subjek pada kategori rendah. Rata-rata skor *servant leadership* sebesar 72,17 pada kategori tinggi. Skor minimal yang didapatkan oleh subjek adalah 58 hingga skor tertinggi adalah 88, dan standar deviasi sebesar 5.511. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul menilai bahwa ketua mereka telah menerapkan *servant leadership* pada kategori tinggi.

2. Analisis Data

a) Uji Normalitas

Hasil uji menggunakan *Shapiro-Wilk* pada skala komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,157 ($p > 0,05$). Sementara itu, pada skala *servant leadership* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,247 ($p > 0,05$). Dengan demikian, kedua skala memiliki distribusi data yang normal.

b) Uji Lineraritas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F pada *linearity* sebesar 18.177 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini linier.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4. Korelasi *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	r	R Square	P
<i>Servant Leadership</i> Komitmen Organisasi	0,515	0,265	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel *servant leadership* dengan komitmen organisasi adalah 0,515 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus bank sampah Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus bank sampah Kabupaten Bantul dapat diterima. Artinya, semakin tinggi *servant leadership* yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pengurus bank sampah.

4. Analisis Tambahan

a) Komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	12	26,09
Perempuan	34	73,91
Total	46	100

Hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin, di mana rata-rata komitmen organisasi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

b) Komitmen organisasi ditinjau dari multi kepengurusan

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Multi Kepengurusan

Multi Kepengurusan	Frekuensi	%
Ya	22	47,83
Tidak	24	52,17
Total	46	100

Hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat komitmen organisasi antara pengurus yang mengikuti multi kepengurusan dan yang tidak, di mana rata-rata pengurus yang mengikuti multi kepengurusan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak.

c) Analisis Deskriptif Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Tabel 5. Kategorisasi Pengukuran Aspek Komitmen Afektif

Rumusan	Kategori	Frekuensi	%	Mean
$X > 18,33$	Tinggi	30	62,22	19,52
$11,67 \leq X < 18,33$	Sedang	16	34,78	
$X \leq 11,67$	Rendah	0	0	

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 30 subjek yang memiliki komitmen afektif pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 62,22%. Selanjutnya, sebanyak 16 subjek memiliki komitmen afektif pada kategorisasi sedang, dengan persentase sebesar 34,78%, dan tidak ditemukan subjek pada kategori rendah. Rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 19,52 pada kategorisasi tinggi. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Tabel 6. Kategorisasi Pengukuran Aspek Komitmen Kontinu

Rumusan	Kategori	Frekuensi	%	Mean
$X > 22$	Tinggi	34	79,91	23,54
$14 \leq X < 22$	Sedang	12	26,09	
$X \leq 14$	Rendah	0	0	

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 34 subjek yang memiliki komitmen kontinu pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 79,91%. Selanjutnya, sebanyak 12 subjek memiliki komitmen kontinu pada kategorisasi sedang, dengan persentase sebesar 26,09%, dan tidak ditemukan subjek pada kategori rendah. Rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 23,54 pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul memiliki komitmen kontinu yang tinggi.

Tabel 7. Kategorisasi Pengukuran Aspek Komitmen Normatif

Rumusan	Kategori	Frekuensi	%	Mean
$X > 29$	Tinggi	38	82,61	31,98
$18,67 \leq X < 29$	Sedang	8	17,39	
$X \leq 18,67$	Rendah	0	0	

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 38 subjek yang memiliki komitmen normatif pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 82,61%. Selanjutnya, sebanyak 8 subjek memiliki komitmen normatif pada kategorisasi sedang, dengan persentase sebesar 17,39%, dan tidak ditemukan subjek pada kategorisasi rendah. Rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 31,98 pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul memiliki komitmen normatif yang tinggi.

Pembahasan

Uji korelasi dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,515 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini, didukung dengan hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 84,78% dan rata-rata sebesar 75,04. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan pada variabel *servant leadership*, menunjukkan bahwa *servant leadership* berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,96% dan rata-rata sebesar 72,17. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus bank sampah Kabupaten Bantul merasakan kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua mereka berada pada kategori yang tinggi.

Tingginya skor rata-rata pada variabel komitmen organisasi pada penelitian ini berpotensi dipengaruhi oleh bias kecenderungan sosial (*social desirability bias*). Menurut King dan Bruner (2000) *social desirability bias* merupakan kecenderungan individu untuk menampilkan diri dalam bentuk terbaik agar dapat diterima oleh norma sosial. Bernardi dan Guptill (2008) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *social desirability*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Hal ini terjadi karena pengukuran komitmen organisasi berhubungan dengan nilai-nilai positif secara sosial, sehingga *social desirability* sangat bergantung dengan budaya dan norma sosial

Kondisi ini relevan dengan konteks bank sampah yang masih menjunjung tinggi budaya kolektif dengan menekankan kepentingan kelompok, serta kepatuhan terhadap norma. Lalwani dkk., (2006) mengemukakan bahwa individu yang berorientasi pada budaya kolektif cenderung memberikan respon yang baik secara sosial. Oleh karena itu, *social desirability* dapat

memengaruhi skor komitmen organisasi pengurus bank sampah, dikarenakan pengurus bank sampah yang masih menjunjung tinggi budaya kolektif.

Peran kepemimpinan terutama *servant leadership* juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap tingginya komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meron dkk., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *servant leadership* terhadap komitmen organisasi. *Servant leadership* dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi termasuk pada organisasi nirlaba, karena *servant leadership* berfokus pada pemenuhan kebutuhan bawahan serta pencapaian visi dan misi organisasi. Selain itu, penelitian oleh Nendah dkk., (2020) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Indikator perilaku *servant leadership* tercermin langsung dalam lingkungan organisasi, seperti kemampuan pemimpin dalam memetakan persoalan dan mengembalikan semangat pegawai. Perilaku ini secara langsung dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hasil tersebut juga didukung dengan analisis tambahan, yaitu komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin. Dari uji *Mann-Whitney* ditemukan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,045 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi pengurus bank sampah Kabupaten Bantul berdasarkan jenis kelamin, di mana rata-rata komitmen organisasi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini bisa dijelaskan melalui perspektif *ecofeminism*. Menurut Shinta dkk., (2023) perempuan memiliki peran domestik, sehingga menjadikan perempuan lebih dekat secara praktis dan emosional dengan isu-isu lingkungan. Selain itu, terdapat perbedaan karakteristik psikologis, di mana perempuan sangat ulet, sementara laki-laki cenderung ingin menonjol sebagai kompetitif, perbedaan orientasi ini berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi antar gender. (Siswanto & Izzati, 2021)

Selanjutnya, komitmen organisasi ditinjau dari multi kepengurusan. Dari uji *Mann-Whitney* hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,010 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat komitmen organisasi pengurus bank sampah Kabupaten Bantul, di mana rata-rata pengurus yang multi kepengurusan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Meyer dan Herscovitch (2001), mengemukakan bahwa individu dapat berkomitmen dengan beberapa pihak sekaligus. Konsep ini disebut *multiple foci of commitment*. Hal ini sejalan dengan penelitian Menatta dkk., (2022) yang mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki keterikatan

afektif ganda, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang hanya berkomitmen pada satu pekerjaan.

Selain itu, dilakukan analisis tambahan untuk mengetahui tinggi rendahnya masing-masing aspek komitmen organisasi melalui kategorisasi. Hasilnya komitmen afektif memiliki skor rata-rata yang relatif lebih rendah sebesar 19,52, komitmen kontinu sebesar 23,54, dan komitmen normatif sebesar 31,98. Hasil ini sejalan dengan penelitian Visanh dan Xu (2018), yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki skor terendah, karena alasan utama individu bertahan dalam organisasi lebih dipengaruhi oleh pertimbangan rasional dan realistis, dibandingkan dengan ikatan emosional.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya komitmen organisasi, *servant leadership* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Pada penelitian ini, *servant leadership* memberikan kontribusi sebesar 0,265 atau 26,50% pada komitmen organisasi. Sedangkan, sisanya sebesar 73,50% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *servant leadership*, seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja (Baraweri & Suharmono, 2015).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi pada pengurus bank sampah Kabupaten Bantul, dengan koefisien korelasi sebesar 0,515 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa semakin tinggi *servant leadership* yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pengurus bank sampah. Sebaliknya, semakin rendah *servant leadership* yang diterapkan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pengurus bank sampah.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yaitu diharapkan Pemerintah Kabupaten Bantul dapat menyusun dan mengadopsi kebijakan yang mendukung penerapan *servant leadership* pada organisasi bank sampah, serta memberikan pelatihan kepemimpinan dan pengelolaan sampah bagi masyarakat, terutama pengurus bank sampah. Lalu, diharapkan

pihak bank sampah mampu menerapkan *servant leadership* dalam kegiatan operasional sehari-hari, memperluas pengolahan pada sampah organik, serta memanfaatkan teknologi seperti aplikasi pencatatan tabungan digital. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, meneliti topik *ecofeminism*, dan mengembangkan skala komitmen organisasi untuk meminimalisir potensi *social desirability bias*. Selain itu, menghindari terjadinya disonansi kognitif, serta memanfaatkan teknologi untuk menarik minat generasi muda sebagai upaya regenerasi kepemimpinan bank sampah.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti meskipun menggunakan teknik *stratified random sampling*, proses pengambilan sampel tidak sepenuhnya acak karena memerlukan persetujuan dan respon dari pihak bank sampah. Pada pengisian skala, beberapa pengurus tidak dilibatkan karena faktor usia dan latar belakang pendidikan yang berdampak pada pemahaman isi instrumen penelitian. Penelitian ini belum mencakup seluruh pengurus bank sampah di Kabupaten Bantul karena keterbatasan data di SIPARI. Penelitian ini juga masih berfokus pada pengelolaan sampah anorganik. Selain itu, adanya *social desirability bias* karena budaya kolektif, kehadiran ketua selama proses pengisian skala dan keterbatasan lokasi. Serta subjek pada penelitian hanya berjumlah 46, dikarenakan pengurus yang mengundurkan diri, tidak aktif, serta tidak hadir dalam operasional bank sampah.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Baraweri, S. A., & Suharmono. (2015). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–12.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Bernardi, R. A., & Guptill, S. T. (2008). Social desirability response bias, gender, and factors influencing organizational commitment: An international study. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 797–809. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9548-4>
- Bin Dilshad, W., & Hasan, S. S. U. (2023). Impact of perceived servant leadership style on organizational commitment, job satisfaction and absenteeism: Evidence from social organizations of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 5(2), 230–240. <https://coralpublications.org/index.php/jemi/article/view/291>

- Daeng, M. F. (2024, May 1). *TPA Piyungan tutup permanen, tiga daerah di DIY tak bisa lagi kirim sampah*. Kompas.id. <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2024/05/01/tpa-piyungan-tutup-permanen-tiga-daerah-di-diy-tak-bisa-lagi-kirim-sampah>
- Greenleaf, R. K. (1970). The servant as leader. *Leadership*, 407–415. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpg85tk.36>
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2012). *Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang pedoman pelaksanaan reduce, reuse, dan recycle melalui bank sampah*. https://sipsn.menlhk.go.id/sipsn/upload/produkhukum/ph_No_13Tahun2012_file_1609108404585.pdf
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2023a). *Data timbulan sampah*. <https://sipsn.menlhk.go.id/sipsn/public/data/timbulan>
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2023b). *Komposisi sampah*. <https://sipsn.menlhk.go.id/sipsn/public/data/komposisi>
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology & Marketing*, 17(2), 79–103. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(200002\)17:2<79::AID-MAR2>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2<79::AID-MAR2>3.0.CO;2-0)
- Lalwani, A. K., Shavitt, S., & Johnson, T. (2006). What is the relation between cultural orientation and socially desirable responding? *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 165–178. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.165>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Menatta, P., Consiglio, C., Borgogni, L., & Moschera, L. (2022). Dual commitment profiles and job satisfaction among temporary agency workers. *Applied Psychology*, 71(2), 461–484. <https://doi.org/10.1111/apps.12333>
- Meron, M., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2023). Eksplorasi model pengaruh kepemimpinan pelayan, keterikatan pegawai, pemberdayaan, terhadap komitmen organisasi dalam Yayasan XYZ. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 896–908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1293>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Nendah, M., Mulyantini, N., & Yustini, I. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 63–79.
- Pemerintah Kabupaten Bantul. (2024, February 1). *Pengiriman perdana RDF dari TPST3R Argodadi, sampah masih miliki nilai ekonomi*. <https://bantulkab.go.id/berita/detail/6681/pengiriman-perdana-rdf-dari-tpst3r-argodadi--sampah-masih-miliki-nilai-ekonomi.html>
- Permatasari, P. I., Setyorini, T. D., & Lekahena, F. (2024). Self-leadership and organizational commitment: Correlation study of student association members. *Psikostudia*, 13(1), 134–140. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1.14831>
- Putra, D. D., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2023). Servant leadership and work engagement among contractual employees. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.55666>

- Rahayu, M., Yuniarsih, T., Disman, D., Sojanah, J., Nusannas, I. S., Mutmainnah, D., & Waskito, S. K. (2020). Pengaruh servant leadership dan kompetensi terhadap komitmen organisasional di universitas swasta. *Visipena*, 11(2), 377–392. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1241>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Ronquillo, J. C. (2011). Servant, transformational, and transactional leadership. In *Leadership in nonprofit organizations: A reference handbook* (pp. 345–353). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781412979320.n40>
- Ronquillo, J. C., Hein, W. E., & Carpenter, H. L. (2012). Reviewing the literature on leadership in nonprofit organizations. In *Human resource management in the nonprofit sector: Passion, purpose and professionalism* (pp. 97–116). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857937308.00011>
- Sari, D. F., Asfiah, N., & Irawati, S. (2022). The effect of volunteer motivation and servant leadership on organizational commitment at AIESEC members of Universitas Muhammadiyah Malang. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21968>
- Scarborough, D., & Somers, M. J. (2007). Neural networks in organizational research: Applying pattern recognition to the analysis of organizational behavior. In *Neural networks in organizational research* (pp. 11–17). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11465-001>
- Shinta, A., Al Adib, A., Rizqia, A. G., Hartosujono, H., & Mahmudah, S. (2023). Ecofeminism in Indonesia: Opportunities and challenges of women as queens of the environment. *American Journal of Engineering Research*, 12(3), 157–161. <http://www.ajer.org>
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 193–203.
- Suryani, A. S. (2014). Peran bank sampah dalam efektivitas pengelolaan sampah (studi kasus bank sampah Malang). *Aspirasi*, 5(1), 71–84. <https://dprexternal3.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/447/344>
- Suryati, S. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap komitmen organisasional (studi kasus pada Kantor BPKAD Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Visanh, P., & Xu, H. (2018). Factors affecting organizational commitment of employees of Lao Development Bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809–818. <https://doi.org/10.15406/sij.2018.02.00141>