

INTISARI

Kajian perilaku organisasional saat ini menekankan pada pentingnya aspek manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan sebagai salah satu kajian perilaku organisasional perlu untuk memusatkan perhatian pada aspek manusia. Kepemimpinan melayani (KM) yang dipopulerkan oleh Greenleaf pada tahun 1970 sejalan dengan gagasan tersebut. KM secara tegas didefinisikan sebagai kepemimpinan yang berfokus pada melayani kebutuhan bawahan (aspek manusia). KM diyakini dapat berpengaruh pada perilaku positif bawahan dimana ditunjukkan dengan perilaku kewargaan organisasional (PKO). Namun, dalam pengaruh KM terhadap PKO masih terdapat perdebatan pada penelitian terdahulu terkait apakah keduanya berpengaruh secara langsung atau tidak langsung. Selain itu, peran konteks organisasional juga kurang dipertimbangkan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepercayaan pada pemimpin (KP) sebagai variable mediasi dan DOP sebagai variable moderasi pada pengaruh KM terhadap PKO. Sebanyak 238 responden berhasil dikumpulkan pada penelitian saat ini di berbagai wilayah Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa KM berpengaruh positif signifikan terhadap PKO. DOP juga dilaporkan signifikan memoderasi pengaruh KM terhadap PKO. Selain itu, diluar dugaan dilaporkan bahwa KP tidak memediasi pengaruh KM terhadap PKO. DOP juga dilaporkan tidak memoderasi pengaruh KM terhadap PKO melalui KP. Adapun argumentasi dalam menjelaskan hasil tersebut lebih detail dibahas pada bagian diskusi artikel ini.

Kata kunci: kepemimpinan melayani, perilaku kewargaan organisasional, kepercayaan pada pemimpin, dukungan organisasional persepsian, moderasi, mediasi, moderated mediation model

ABSTRACT

The current studies of organizational behavior emphasizes the importance of focusing on human aspect. Therefore, leadership as one of organizational behavioral studies needs to focus on the human aspect. The servant leadership (SL) popularized by Greenleaf in 1970 is in line with the idea. SL is expressly defined as a leadership that focuses on serving the needs of subordinates (human aspect). SL is believed to affect the positive behavior of subordinates which is shown by the organizational citizenship behavior (OCB). However, in the effect of SL on OCB there is still a debate in previous studies as to whether the mechanisms of both is direct effect or indirect effect. In addition, the role of organizational context is also poorly considered in previous studies. This study aims to examine the role of trust in leaders (TIL) as a mediation variable and POS as a moderating variable on the effect of SL on OCB. A total of 238 respondents were successfully collected in the current research in various regions of Indonesia. The results showed that SL had a significant positive effect on OCB. POS is also reported to significantly moderate the effect of SL on OCB. In addition, it is noticed that TIL does not mediate the effect of SL on OCB. POS is also reported not to moderate the effect of SL on OCB through TIL. The argument in explaining the results in more detail is discussed in the discussion section of this article.

Keywords: Servant leadership, organizational citizenship behavior, trust in leader, perceived organizational support, moderation, mediation, moderated mediation model