

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP PADA MANAJER PROYEK & KEPUASAN KERJA TERHADAP PROJECT SUCCESS FACTOR

Rayhan Mustofa Kartiyasa^{1*}, Ayomi Dita Rarasati²

Departemen Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia.

Kampus UI Depok 16424

Email: rayhanmustofa@gmail.com

Info Artikel

Abstrak

Sejarah Artikel:

Diterima: Des 2022

Disetujui: Des 2022

Dipublikasikan: Juni 2023

Keywords:

*Servant Leadership;
Project Manager; Job
Satisfaction; Project
Success Factor*

Proyek didefinisikan sebagai runtutan tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Menurut Project Management Institute (PMI), istilah Proyek mengacu pada "setiap usaha dengan awal dan akhir yang pasti", meliputi berbagai macam industri, termasuk proyek konstruksi. Manajer proyek pada suatu proyek memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pelaksanaan suatu proyek. Dengan demikian jenis kepemimpinan pada seorang manajer proyek juga akan berdampak terhadap kesuksesan proyek konstruksi. Lalu kepuasan kerja pada tim proyek merupakan perasaan/pendapat tim proyek akan pekerjaan mereka. Pada penelitian ini dilakukan analisa untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan servant pada manajer proyek serta kepuasan kerja tim proyek, terhadap keberhasilan proyek dalam hal kinerja jadwal, kinerja biaya, kinerja kualitas, dan kepuasan pemangku kepentingan, terutama pada proyek-proyek konstruksi di Indonesia. Penelitian dilakukan dengan melakukan survey kuantitatif terhadap profesional proyek umum maupun proyek konstruksi di Indonesia dan kemudian hasil survey akan diolah dengan metode Structural Equation Modelling.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Servant, Manajer Proyek, Kepuasan Kerja, Project Success Factors.*

Abstract

A project is defined as a series of tasks that must be completed to achieve a certain result. According to the Project Management Institute (PMI), the term Project refers to "any undertaking with a definite beginning and end", covering a wide variety of industries, including construction projects. The project manager on a project has an influence on the performance of the implementation of a project. Thus, the type of leadership in a project manager will also have an impact on the success of construction projects. And job satisfaction on the project team is the feeling/opinion of the project team about their work. In this study, an analysis was conducted to measure the influence of servant leadership style on project managers and project teamwork satisfaction, on project success in terms of schedule performance, cost performance, quality performance, and stakeholder satisfaction, especially in construction projects in Indonesia. The research is conducted by

conducting a quantitative survey of general projects and construction projects in Indonesia and then the survey results will be processed using the Structural Equation Modeling method

Keywords: *Servant Leadership, Project Manager, Job Satisfaction, Project Success Factors.*

© 2023

Universitas Abdurrah

ISSN 2527-7073

✉ Alamat korespondensi:

Kampus UI Depok 16424

E-mail: rayhanmustofa@gmail.com

PENDAHULUAN

Proyek konstruksi merupakan salah satu industri yang terus meningkat keuntungannya begitu pula dengan kebutuhannya, dalam menanggapi tingginya daya saing yang terus meningkat banyak perusahaan yang berusaha menerapkan berbagai praktik untuk memberi nilai tambah lebih pada usaha mereka.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa peran manajer proyek pada proyek konstruksi sangatlah penting terhadap keberhasilan proyek. Namun, literatur tentang faktor keberhasilan proyek sebagian besar telah mengabaikan dampak manajer proyek dan gaya kepemimpinannya terhadap keberhasilan proyek [1].

Kepemimpinan *Servant*, yang sering dikatakan mirip dengan Kepemimpinan Transformasional, adalah salah satu dari enam tipe kepemimpinan berdasarkan PMBOK yang berorientasi pada karyawan (*Employee-Oriented*) yang sekarang telah memperoleh perhatian dan diterapkan di perusahaan besar seperti Starbucks, Vanguard Investment Group, Southwest Airline dan ID Industries

Lalu kepuasan kerja merupakan perasaan tentang apa yang diharapkan dan didapatkan seseorang dari pekerjaannya. Jika seseorang mendapatkan apa yang diharapkan dari pekerjaannya, maka pekerjaan yang dilakukan akan memberinya kesenangan dan kepuasan. Sebaliknya, jika seseorang tidak mampu mendapatkan apa yang diharapkan dari pekerjaannya, maka ketidakpuasan akan muncul.

Pada penelitian ini akan dianalisa hubungan penerapan tipe kepemimpinan *servant* pada manajer proyek serta kepuasan kerja terhadap faktor kesuksesan pada suatu proyek dengan menggunakan survei yang diolah dengan structured equation modelling.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dan Jenis Kepemimpinan

Terdapat banyak definisi yang berbeda terkait definisi dari kepemimpinan. Vroom & Jaago [2] mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memotivasi seseorang atau karyawan untuk dapat mengerjakan suatu hal dengan lebih kolaboratif. Sedangkan Robbins dan Judge [3] mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok atau tim ke arah pencapaian visi atau sekelompok tujuan.

Sembilan gaya kepemimpinan yang paling umum yang disebutkan dalam penelitian terbaru termasuk otokratis, birokratis, karismatik, laissez-faire, relasional, situasional, transformasional, dan transaksional [4].

Gaya Kepemimpinan Servant (*Servant Leadership*)

Kepemimpinan melayani (*servant leadership*) adalah bentuk kepemimpinan yang dikaitkan/diteorikan oleh Greenleaf [5] dan yang menerima banyak perhatian dari para peneliti. Gaya kepemimpinan ini, dimana seseorang memimpin dengan melayani anggota tim, berusaha memenuhi kebutuhan orang lain, yang akan memotivasi anggota tim untuk mengikuti [5].

Dari literatur-literatur yang ditemukan, dirangkum beberapa karakteristik utama kepemimpinan *servant* dan membentuk model awal *servant leadership* [6].

- *Empowerment*, berupa konsep motivasi yang berfokus pada pemberdayaan orang dan mendorong pengembangan pribadi [7]. Pemberdayaan bertujuan untuk menumbuhkan sikap pro-aktif, percaya diri di antara para pengikut dan memberi mereka rasa kekuatan pribadi
- *Accountability*, yaitu bentuk tanggungjawab atas kinerja yang dapat tim lakukan [8]. Hal ini membuat akuntabilitas mekanisme dimana tanggung jawab untuk hasil diberikan kepada individu dan tim [9].
- *Standing Back*, yaitu terkait sejauh mana seorang pemimpin mengutamakan kepentingan orang lain terlebih dahulu dan memberi mereka dukungan dan penghargaan yang diperlukan
- *Humility*, atau sifat rendah hati dalam seorang manajer proyek, *servant leader* mengakui keterbatasan mereka dan karena itu secara aktif mencari kontribusi dari orang lain untuk mengatasi keterbatasan tersebut.
- *Authenticity*, yaitu sifat mengekspresikan diri aslinya secara konsisten
- *Courage*, yaitu sikap tidak takut untuk secara jujur dan terbuka mencari umpan balik dari orang-orang di sekitarnya.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Spector [10], kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kesenangan karyawan pada pekerjaannya. Lalu Robbins & Judge [3] menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seorang karyawan.

Berikut indikator-indikator pada *job satisfaction*:

- *Pay*, berupa kepuasan karyawan terhadap *payment* atau gaji yang diterima
- *Promotion*, berupa kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan di tempat ia bekerja
- *Supervision*, yaitu berupa pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada tempat karyawan bekerja.
- *Contingent rewards*, yaitu berupa janji akan pemberian *rewards* atau penghargaan untuk kinerja karyawan yang baik.
- *Operating Conditions*, atau SOP yang berupa langkah-langkah penyelesaian tugas yang harus mengacu standar tertentu
- *Coworkers*, yaitu orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, rekan kerja dengan nilai, sikap, dan filosofi yang sama dapat meningkatkan kepuasan.
- *Nature of Work*, didefinisikan sebagai variasi kegiatan yang dilakukan pada tempat karyawan bekerja yang meliputi rutinitas pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan.

Project Success Factors

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen (2004), terdapat 4 indikator pada kesuksesan proyek, yakni:

- *Comfort*, berupa perhatian untuk memastikan bahwa sumber daya, upaya, dan kepemimpinan selaras dengan baik untuk pelaksanaan proyek
- *Competence*, yang berarti membutuhkan teknologi yang sesuai, pengalaman, dan spesialisasi yang tersedia untuk proyek tersebut.
- *Commitment*, hal ini memastikan bahwa semua pihak yang terkait dengan proyek dan semua tingkatan dalam hierarki manajemen dari setiap organisasi yang berpartisipasi bersedia untuk mengelola, merencanakan, merancang, membangun, dan mengoperasikan fasilitas secara harmonis.

- *Communication*, hal ini membantu dalam memperjelas dan menyebarluaskan semua informasi dan status proyek yang diperlukan kepada semua pemangku kepentingan proyek internal dan eksternal.

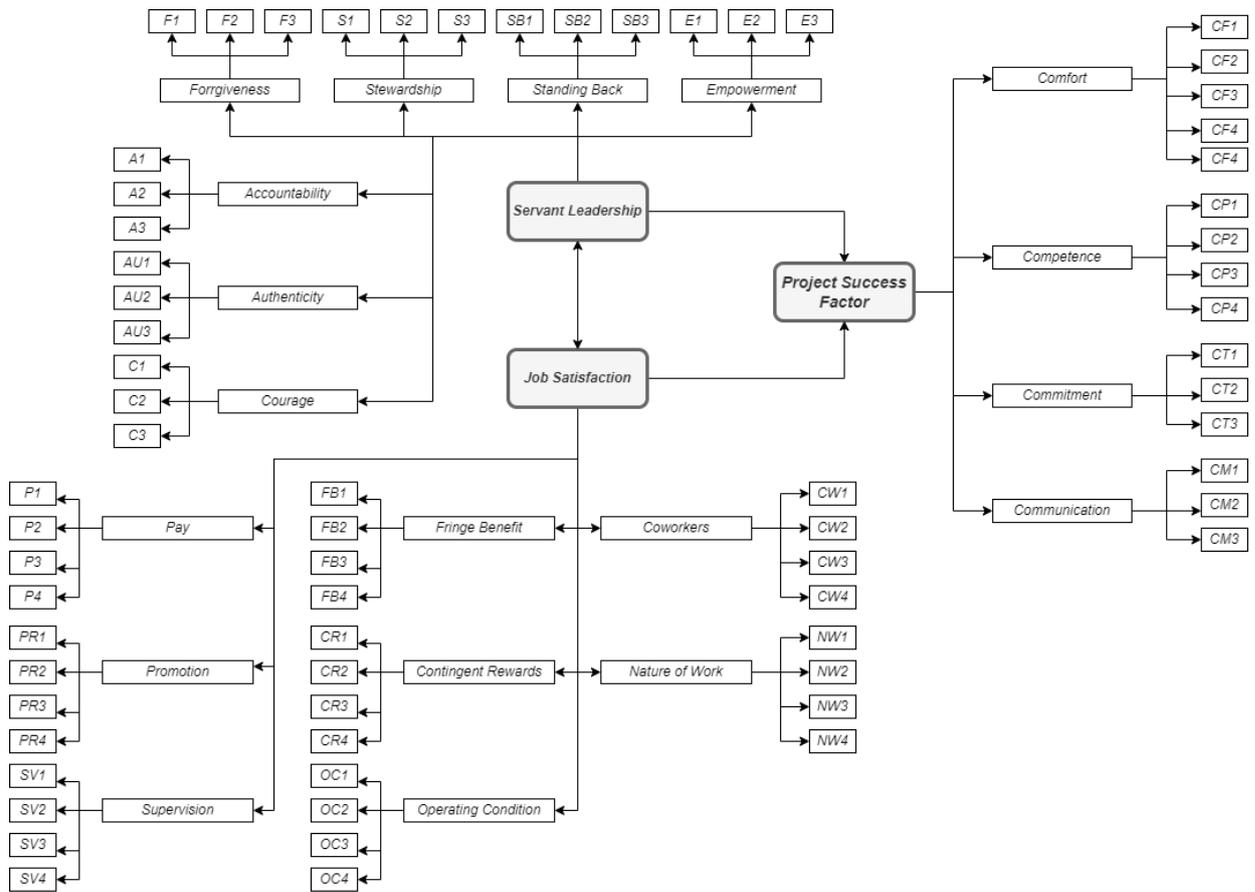
METODE

Metode penelitian dilakukan dalam penelitian ini dimulai dengan penentuan latar belakang, perumusan masalah, penentuan variabel & indikator penelitian, penyebaran survey lalu dilakukan analisa data dengan menggunakan Structural Equation Modelling dengan SmartPLS.

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui survei. Dalam penelitian ini digunakan metode survei yang disebar secara virtual/online untuk memperoleh data dari narasumber tujuan yang sesuai dengan objek dan sasaran penelitian. Responden dari penelitian ini diminta untuk menilai pentingnya setiap variabel menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju).

Lalu proses analisa data dilakukan dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang diterapkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Kemudian statistik inferensial terdapat upaya untuk menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Pada penggunaan metode Structural Equation Modelling (SEM) sendiri terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel yang dapat diamati dan variabel laten. Data yang diperoleh pada penelitian dianalisa menggunakan uji-t untuk mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara kepemimpinan servant dengan kepuasan kerja pada manajer proyek terhadap project success factors.

Berikut merupakan model Structural Equation Modelling pada penelitian ini:



Gambar 1. Model *Structural Equation Modelling* pada Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pertama yang dapat diperoleh dari hasil survei pada penelitian ini adalah statistik deskriptif yang berupa karakteristik umum dari responden yang berjumlah 354 orang. Berikut tabel-tabel hasil statistik deskriptif:

Tabel 1. Karakteristik Responden Kuisisioner Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	277	78%
Perempuan	77	22%
Total	354	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Kuisisioner Berdasarkan Usia

Manajer Proyek			Anggota Tim Proyek		
Kelompok Usia	Jumlah	Persentase	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	0	0%	<25 Tahun	44	14%
>50 Tahun	8	22%	>50 Tahun	31	10%
26-30 Tahun	6	17%	26-30 Tahun	51	16%
31-35 Tahun	1	3%	31-35 Tahun	49	15%
36-40 Tahun	1	3%	36-40 Tahun	36	11%
41-45 Tahun	3	8%	41-45 Tahun	30	9%
46-50 Tahun	17	47%	46-50 Tahun	77	24%
Grand Total	36	100%	Grand Total	318	100%

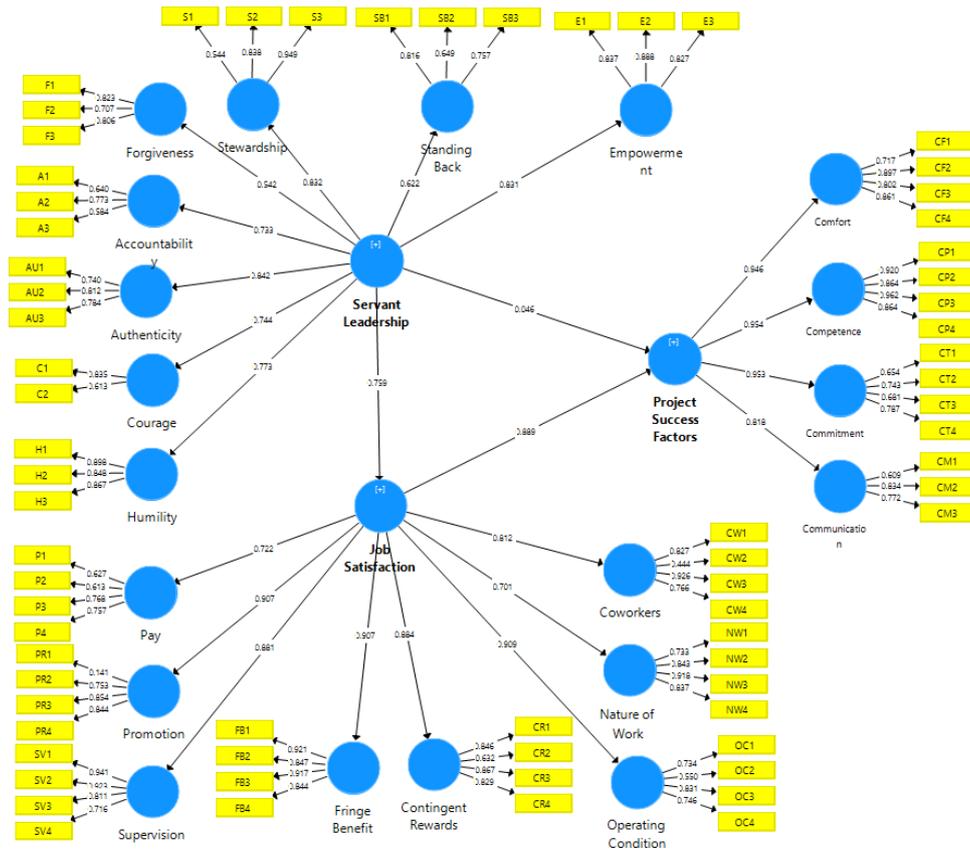
Tabel 3. Karakteristik Responden Kuisisioner Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Manajer Proyek			Anggota Tim Proyek		
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3	0	0%	D3	16	5%
S1	19	53%	S1	215	68%
S2	14	39%	S2	72	23%
S3	2	6%	S3	3	1%
SMA	1	3%	SMA	12	4%
Grand Total	36	100%	Grand Total	318	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Kuisisioner Berdasarkan Pengalaman Pekerjaan

Manajer Proyek			Anggota Tim Proyek		
Lama Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase	Lama Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
11-20 Tahun	8	22%	11-20 Tahun	101	32%
2-10 Tahun	0	0%	2-10 Tahun	19	6%
21-30 Tahun	15	42%	21-30 Tahun	46	14%
3-10 Tahun	9	25%	3-10 Tahun	102	32%
Kurang dari 2 Tahun	0	0%	Kurang dari 2 Tahun	44	14%
Lebih dari 30 Tahun	4	11%	Lebih dari 30 Tahun	6	2%
Grand Total	36	100%	Grand Total	318	100%

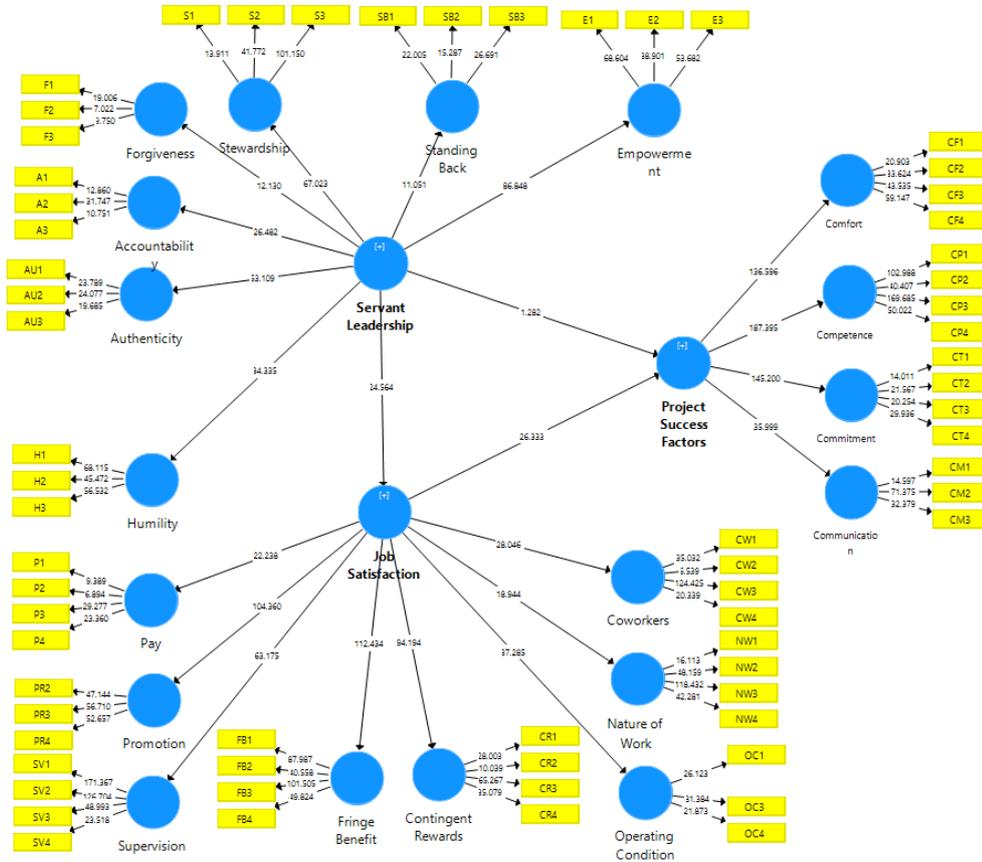
Selanjutnya dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* dengan model yang sudah ditampilkan sebelumnya.



Gambar 2. Hasil Calculate PLS Algorithm untuk Multigroup

Pada uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dua indikator reflektif, yakni PR1 dan OC2 yang perlu dihapus dikarenakan hasil cross loading yang menunjukkan akar *ave* dari konstruk lebih kecil daripada korelasi antar konstruk pada variable berbeda. Kemudian uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability, dimana terdapat satu konstruk, yaitu *Courage* dengan nilai *composite reliability* 0.693, dengan demikian konstruk tersebut perlu dihapus karena tidak reliabel.

Uji yang selanjutnya dilakukan adalah uji *bootstrapping* yang digunakan untuk mengevaluasi inner model, yakni hubungan antar variabel laten, berikut path diagram setelah dilakukan uji bootstrapping.



Gambar 3. Path Diagram Hasil Uji Bootstapping Multigroup

Tabel 6. Hasil Path Coefficient dengan *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Signifikansi
Job Satisfaction - > Contingent Rewards	0.888	0.889	0.009	94.194	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Coworkers	0.804	0.808	0.029	28.046	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Fringe Benefit	0.91	0.911	0.008	112.434	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Nature of Work	0.693	0.696	0.037	18.944	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Operating Condition	0.831	0.832	0.022	37.285	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Pay	0.728	0.731	0.033	22.238	0	Signifikan

Job Satisfaction - > Project Success Factors	0.88	0.882	0.033	26.333	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Promotion	0.905	0.905	0.009	104.36	0	Signifikan
Job Satisfaction - > Supervision	0.876	0.876	0.014	63.175	0	Signifikan
Project Success Factors -> Comfort	0.945	0.945	0.007	136.596	0	Signifikan
Project Success Factors -> Commitment	0.953	0.953	0.007	145.2	0	Signifikan
Project Success Factors -> Communication	0.818	0.818	0.023	35.999	0	Signifikan
Project Success Factors -> Competence	0.954	0.954	0.005	187.395	0	Signifikan
Servant Leadership -> Accountability	0.737	0.74	0.028	26.482	0	Signifikan
Servant Leadership -> Authenticity	0.843	0.844	0.016	53.109	0	Signifikan
Servant Leadership -> Empowerment	0.829	0.83	0.01	86.848	0	Signifikan
Servant Leadership -> Forgiveness	0.534	0.542	0.044	12.13	0	Signifikan
Servant Leadership -> Humility	0.777	0.78	0.023	34.335	0	Signifikan
Servant Leadership -> Job Satisfaction	0.767	0.768	0.031	24.564	0	Signifikan
Servant Leadership -> Project Success Factors	0.051	0.049	0.04	1.282	0.2	Tidak Signifikan
Servant Leadership -> Standing Back	0.622	0.625	0.056	11.051	0	Signifikan
Servant Leadership -> Stewardship	0.835	0.835	0.012	67.023	0	Signifikan

Dari hasil uji *bootstrapping* dapat diambil secara garis besar yaitu terdapat satu path konstruk pada inner model yang tidak signifikan, yaitu servant leadership → Project Success Factors yang dikarenakan nilai T-statistics nya yaitu sebesar 1.282, dimana nilai tersebut berada dibawah ambang batas 1.96.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap factor-faktor kesuksesan proyek, dimana bila ditinjau pada nilai T-statistics nya yaitu sebesar 26.3, dimana nilai tersebut melebihi 1.96 yang bermakna “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap factor kesuksesan proyek”. Sub variabel dari kepuasan kerja yang berpengaruh pada terhadap hasil ini adalah Fringe Benefit dengan nilai 112.434, disusul oleh Promotion dengan nilai 104.360 dan Contingent Rewards dengan nilai 94.194. Ketiga variabel diatas merupakan tiga variabel paling berpengaruh dari konstruk *Job Satisfaction*.

Meski tidak berpengaruh secara langsung terhadap Faktor Kesuksesan Proyek, kepemimpinan Servant memiliki nilai T statistics terhadap kepuasan kerja sebesar 24.564, dimana nilai ini lebih besar dari 1.96 yang berarti konstruk Kepemimpinan Servant memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak terhadap faktor kesuksesan proyek. Tiga variabel yang memiliki nilai T statistic paling tinggi dari konstruk Kepemimpinan Servant adalah Empowerment dengan nilai 86.848, diikuti oleh Stewardship dengan nilai 67.023 dan Authenticity dengan nilai 53.109.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data serta temuan-temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Gaya kepemimpinan Servant Leadership tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap faktor kesuksesan proyek pada proyek konstruksi di Indonesia
- Job Satisfaction atau kepuasan kerja pada anggota proyek memiliki dampak yang signifikan terhadap faktor kesuksesan proyek di Indonesia. Dengan subvariabel yang memiliki pengaruh path coefficient tertinggi dari Job Satisfaction adalah Fringe Benefit (tunjangan), diikuti dengan Promotion dan Contingent Reward.
- Terdapat hubungan antara variabel Kepemimpinan Servant pada manajer proyek terhadap Kepuasan Kerja yaitu penerapan Kepemimpinan Servant secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota tim proyek.

SARAN

Beberapa variabel pada kuisioner, seperti nama perusahaan tempat bekerja dan lain sebagainya, bisa ditambahkan agar dapat ditinjau lebih lanjut pada analisa data dan menghasilkan olahan data yang lebih detail.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat pada penelitian ini serta seluruh responden kuisioner yang telah bersedia membantu mengisi kuisioner. Penulis juga berterima kasih kepada para reviewer yang telah memberikan masukan secara konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Turner, J. R. Turner, and R. Müller, "The Project Manager's Leadership Style as a Success Factor on Projects: A Literature Review." [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/258568476>
- [2] V. H. Vroom and A. G. Jaago, "The role of the situation in leadership," *American Psychologist*, vol. 62, no. 1, pp. 17–24, Jan. 2007, doi: 10.1037/0003-066X.62.1.17.
- [3] S. P. Judge., T. A. Robbins, *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.
- [4] C. J. Davis, *Servant Leadership and Followership*. Kansas: Palgrave Macmillan, 2017.
- [5] R. K. Greenleaf, L. C. Spears, S. R. Covey, and P. M. Senge, "Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness," p. 370.
- [6] dirk van Dierendonck and IMKE Heeren, "TOWARD A RESEARCH MODEL OF SERVANT-LEADERSHIP".
- [7] J. A. Conger, R. N. Kanungo, and S. T. Menon, "Charismatic leadership and follower effects."
- [8] J. A. Conger and R. N. Kanungo, "Charismatic Leadership in Organizations: Perceived Behavioral Attributes and Their Measurement," 1994. [Online]. Available: http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/2488215http://www.jstor.org/stable/2488215?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- [9] L. J. Konczak, D. J. Stelly, and M. L. Trusty, "Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument," *Educ Psychol Meas*, vol. 60, no. 2, pp. 301–313, 2000, doi: 10.1177/00131640021970420.
- [10] P. E. Spector, "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences the Nature of Job Satisfaction," *The Nature of Job Satisfaction*, pp. 1–6, 1997.