

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep *Public service motivation* (PSM) merupakan salah satu tema penting dalam kajian administrasi publik, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sejak diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990), penelitian mengenai PSM berkembang pesat dan meluas ke berbagai disiplin seperti manajemen publik, psikologi organisasi, dan kebijakan publik (Ding & Wang, 2023; Tang et al., 2024).

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian akademik terhadap PSM semakin menguat, ditandai oleh meningkatnya penelitian lintas negara, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih beragam, serta keterkaitannya dengan dinamika organisasi modern (Fernandes et al., 2022). Saat ini, PSM digunakan sebagai kerangka teoretis untuk menjelaskan motivasi prososial pegawai, perilaku organisasi, serta komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

Kedudukan PSM sebagai kerangka konseptual memberikan dasar untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi pegawai dan praktik *servant leadership* di sektor publik. *Public service motivation* (PSM) dipahami sebagai dorongan intrinsik individu untuk memberikan kontribusi bagi kepentingan publik dan menghasilkan manfaat sosial melalui peran pelayanan publik.

Secara empiris, PSM umumnya dijelaskan melalui empat dimensi inti, yaitu *compassion* (kepekaan dan empati terhadap kebutuhan masyarakat), *self-sacrifice* (kesediaan berkorban demi kepentingan publik), *public interest* (komitmen terhadap nilai-nilai kepentingan umum), dan *civic duty* (rasa kewajiban moral sebagai warga negara) (Ding & Wang, 2023). Dimensi-dimensi ini kemudian digunakan secara luas dalam penelitian internasional untuk memetakan motivasi prososial pegawai sektor publik.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa PSM secara konsisten berkorelasi positif dengan berbagai perilaku organisasi. Tingkat PSM yang tinggi terbukti meningkatkan kinerja pegawai, memperkuat komitmen organisasi, mempertajam kepuasan kerja, dan mendorong *work engagement* di berbagai konteks pemerintahan (Lu & Chen, 2022; Tang et al., 2024).

Lebih lanjut, sejumlah studi menekankan bahwa PSM berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan prososial termasuk *servant leadership* dengan *outcome* perilaku seperti *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan keterlibatan pro-sosial lainnya (Zhang et al., 2024).

Temuan penting dalam penelitian Zhang et.al tersebut diatas, dapat dipahami bahwa telah memperkuat pandangan didalam pengembangan PSM merupakan strategi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi perkembangan *public service motivation* (PSM) adalah *servant leadership*, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan orang lain sebagai prioritas utama (Canavesi & Minelli, 2022). Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dalam bekerja adalah mereka yang melayani, peduli, dan dekat dengan bawahan sehingga karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam bekerja.

Konsep *servant leadership* pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf. Greenleaf (1977) menegaskan bahwa pemimpin berorientasi pelayanan bukan hanya berfokus pada pencapaian organisasi, tetapi terutama pada upaya melayani, mengembangkan, dan memberdayakan pegawainya.

Relevansi *servant leadership* dengan peningkatan motivasi intrinsik, termasuk PSM, semakin diperkuat oleh temuan penelitian terkini (Khan et al., 2022a). Studi yang dilakukan oleh Hameduddin & Engbers (2022) menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan secara konsisten berhubungan positif dengan motivasi pelayanan publik, karena pegawai merasakan adanya makna, dukungan emosional, dan ruang untuk berkembang dalam pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan tren riset kepemimpinan dan PSM yang menggarisbawahi bahwa pola kepemimpinan yang humanistik dan berorientasi nilai mampu memperkuat komitmen pelayanan, kinerja prososial, dan orientasi kepentingan publik (Marques, 2021). Dengan

demikian, *servant leadership* dapat dipahami sebagai konteks kepemimpinan yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi intrinsik, khususnya dalam organisasi publik yang menuntut orientasi pelayanan sebagai nilai inti.

Meskipun berbagai penelitian telah menegaskan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan *public service motivation* (PSM), sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada tipe kepemimpinan yang bersifat umum, seperti *transformational leadership*, *ethical leadership*, atau *authentic leadership* (Marques, 2021).

Temuan ini menunjukkan bahwa kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan PSM telah berkembang cukup luas, namun perhatian khusus terhadap *servant leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pelayanan masih terbatas (Khan et al., 2022b). Padahal, secara konseptual, *servant leadership* memiliki kesesuaian yang kuat dengan nilai pelayanan publik karena menekankan empati, pemberdayaan, dan pengembangan pegawai sebagai bagian dari proses kepemimpinan (Canavesi & Minelli, 2022).

Keterbatasan penelitian tersebut semakin tampak ketika meninjau hasil studi primer yang menguji hubungan *servant leadership* dan PSM. Sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh yang kuat, namun ada pula yang melaporkan efek sedang atau bahkan rendah (Astuti et al., 2023). Variasi hasil ini mencerminkan adanya heterogenitas yang mungkin dipengaruhi oleh perbedaan konteks negara, budaya, sektor organisasi,

maupun karakteristik sampel yang digunakan (Hameduddin & Engbers, 2022). Inkonsistensi temuan ini menandakan bahwa belum ada kesimpulan yang benar-benar tepat mengenai besaran dan konsistensi hubungan antara *servant leadership* dan PSM.

Selain itu, hingga saat ini belum terdapat meta-analisis yang secara khusus memfokuskan diri pada hubungan *servant leadership* dan PSM. Meta-analisis yang ada lebih banyak membahas *antecedents* PSM secara umum atau hubungan tipe kepemimpinan lain dengan motivasi pelayanan publik (Fan et al., 2022; Min et al., 2021). Dengan demikian, terdapat celah penelitian yang penting untuk diisi, yaitu kebutuhan akan sintesis kuantitatif yang dapat merangkum seluruh bukti empiris terkait hubungan kedua variabel tersebut secara lebih sistematis dan terukur.

Dalam konteks inilah, metode meta-analisis menjadi sangat relevan dan tepat digunakan. Meta-analisis merupakan metode penelitian kuantitatif yang menggabungkan hasil berbagai studi primer untuk menghasilkan estimasi efek yang lebih akurat dan stabil. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengurangi bias hasil penelitian tunggal, memperkuat validitas temuan, serta menguji apakah terdapat faktor-faktor moderator yang menjelaskan variasi hasil antar studi.

Dengan demikian, meta-analisis tidak hanya memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan hubungan *servant leadership* dan PSM, tetapi juga membantu memperjelas inkonsistensi temuan sebelumnya,

sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan berbasis bukti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa kuat hubungan antara *servant leadership* dan *public service motivation* berdasarkan bukti empiris yang tersedia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengestimasi secara keseluruhan besaran hubungan (*effect size*) antara *servant leadership* dan *public service motivation* dengan menggabungkan hasil dari berbagai studi primer yang telah dipublikasikan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini mengisi kekosongan literatur dengan menyediakan meta-analisis yang secara khusus memfokuskan diri pada hubungan *servant leadership* dan PSM. Hasil sintesis ini dapat memperkaya pemahaman akademik mengenai efektivitas gaya kepemimpinan yang

berorientasi pelayanan dalam mendorong motivasi intrinsik pegawai sektor publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil meta-analisis ini bermanfaat bagi peneliti terapan, analis kebijakan, serta pengembang program kepemimpinan di sektor publik sebagai rujukan berbasis bukti dalam memahami hubungan antara *servant leadership* dan *public service motivation*. Temuan penelitian ini menyediakan sintesis empiris yang dapat digunakan sebagai dasar konseptual dalam penyusunan kajian kebijakan, pengembangan kurikulum pelatihan kepemimpinan, serta perancangan penelitian lanjutan yang bersifat aplikatif di sektor publik.

