

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang diukur melalui aktivitas serta kreativitas memacu manajemen untuk terus memberi motivasi kerja agar terus menghasilkan *output* yang diharapkan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo, 2000). Riset-riset terdahulu menjelaskan bahwa pemberian motivasi secara tepat akan meningkatkan kinerja (Sinungan, 2000). Hal ini juga didukung oleh Prabu (2005) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu adalah penting dari sebuah perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja karyawan.

Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua, yaitu faktor individual dan faktor organisasional, Faktor individual yang dimaksud meliputi kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), kemampuan (*abilities*). Kebutuhan dalam motivasi kerja menjelaskan pengisi kekurangan hasrat karyawan dalam bekerja agar tetap semangat dan optimis. Tujuan menjelaskan bahwa motivasi sebagai bentuk pencapaian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan pada karyawannya. Kemampuan menjelaskan untuk menunjukkan potensi yang dimiliki karyawan terhadap lingkungannya juga memberikan dampak motivasi kerja seseorang dalam lingkungan pekerjaannya.

Faktor organisasional yang memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi kerja meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), rekan kerja (*co-workers*), pujian (*praise*), gaya kepemimpinan (*leadership*). Pembayaran atau gaji menjelaskan mengenai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara periodik (Hasibuan, 2002). Keamanan pekerjaan menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang dapat memberikan jaminan pekerjaan dalam jangka panjang akan memberikan kegairahan bekerja karyawannya. Kondisi sesama pekerja menjelaskan keharmonisan yang timbul di dalam sebuah lingkungan kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lain juga dapat memberikan motivasi yang baik. Pujian menjelaskan bagaimana sebuah penghargaan yang diberikan pimpinan atau rekan kerja ketika menyelesaikan sebuah tanggungjawab dalam bentuk kata-kata. Gaya kepemimpinan menjelaskan sikap seorang pemimpin yang mampu merespon kinerja karyawannya dengan baik mampu menghasilkan motivasi kerja yang baik pula.

Riset terdahulu menjelaskan banyak hasil positif yang muncul dari gaya kepemimpinan. Schriesheim (1982) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada prestasi kinerja karyawan. Podsakoff (1990) menjelaskan gaya pemimpin memiliki efek positif terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behaviour)*. Fiedler (1996) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Heidjrachman dan Husnan (2002:219) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawannya. Hal ini senada dengan Akinboye (2005) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah langkah untuk membujuk para karyawannya termotivasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seperti halnya mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan khusus organisasi, Bass (1998). Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi menjadi penting.

Banyak tipe gaya kepemimpinan yang telah dipakai peneliti terdahulu untuk menjelaskan keterkaitan dalam mempengaruhi motivasi kerja (Blanchard, 1972). Hal ini didasarkan karena gaya kepemimpinan dapat mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung karyawan dapat termotivasi dan meningkatkan semangat kerjanya. Karena tak bisa dilepaskannya peran gaya kepemimpinan dari motivasi, maka banyak pemimpin yang ingin mempunyai karakter tersendiri dalam menggunakan gaya kepemimpinannya, lalu diungkapkan dalam tipe-tipe kepemimpinan.

Dalam penelitiannya, Yuki (1994), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ialah suatu proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut akan mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan dan bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Penelitian lain juga mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional juga turut memberikan kontribusi dalam memotivasi kinerja

karyawannya yang diberikan dalam dua jenis yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal (Deci dkk,1999).

Secara umum, penelitian mengenai jenis gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional telah menunjukkan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Namun penelitian-penelitian tersebut belum menjelaskan secara rinci apakah gaya kepemimpinan tersebut sudah dapat menjawab kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk dapat mengoptimalkan motivasi kinerja para karyawannya, mengingat dewasa ini terus bermunculan gaya-gaya kepemimpinan yang juga secara teori mampu menyumbangkan sebuah motivasi kinerja yang baik pada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) merupakan satu dari beberapa gaya kepemimpinan yang juga mampu memotivasi kinerja para karyawannya.

Selain kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) juga mulai diperkenalkan lewat penelitian-penelitian kepemimpinan. *Servant Leadership* didefinisikan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja (Greenleaf, 1970). Menurut Graham (1991), konsep kepemimpinan yang melayani adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. Jika peneliti sebelumnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mampu menciptakan sebuah motivasi kinerja pada karyawannya. Maka seharusnya *servant leadership* yang juga merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan, secara teoritis mampu menciptakan motivasi kinerja para karyawannya.

Greenleaf (1978) mengatakan kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat

bekerja. Dapat diartikan ada sebuah usaha yang dilakukan dari seorang pemimpin yang menggunakan *servant leadership* untuk memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi-dimensi yang dimunculkan. Namun pada kenyataannya gaya kepemimpinan ini belum terlalu mendapat perhatian khusus karena *servant leadership* belum terlalu umum dipakai pada perusahaan-perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang *profit oriented*. *servant leadership* masih dipakai sebagai alternatif gaya seorang pemimpin untuk menciptakan motivasi kinerja pada karyawannya (Makara, 2010).

Riset terdahulu yang menghubungkan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Meyer (1993) yang menemukan bahwa adanya pengaruh antara diantara variabel tersebut namun tingkat signifikan masih kecil. Herachwati (1998) menjelaskan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan *servant leadership* khususnya pada karyawan buruh pabrik, sementara Thompson (2010) mengatakan bahwa *servant leadership* mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan manajemen proyek.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *servant leadership*. Hal ini dikarenakan masih minimnya gaya kepemimpinan ini dipakai di sejumlah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang *profit oriented*, dan juga mampu mengisi kekosongan penelitian tentang *servant leadership* dan motivasi kerja. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kinerja dalam sebuah perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menguji pengaruh *Servant Leadership* pada motivasi kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Penulis, penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga dimana penulis dapat memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana penerapan teori-teori yang telah dipelajari dibangku kuliah terutama dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *servant leadership* dan pengaruhnya terhadap motivasi kinerja.
2. Perusahaan, sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul

dalam perusahaan menyangkut *servant leadership* terhadap motivasi kinerja.

3. Pihak lain, untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya di bidang *servant leadership* serta motivasi kinerja dan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan :

Bab 1 Pendahuluan yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2 Kerangka teori dan hipotesis yang meliputi kerangka pemikiran, kerangka teori dan pengembangan hipotesis.

Bab 3 Metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan pengujian hipotesis, uji normalitas, data outliers, uji validitas dan realibilitas, serta pengujian hipotesis.

Bab 4 Pembahasan hasil penelitian.

Bab 5 Penutup yang terdiri atas kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.