

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Teori kepemimpinan banyak berkembang dan diteliti saat ini namun dalam dekade ini muncul teori kepemimpinan yang baru, yaitu *servant leadership* (kepemimpinan pelayan). Kepemimpinan pelayan adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf (2002), yang menyatakan bahwa di tempat kerja perlu diterapkan suatu pola kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Greenleaf (2002) juga menyebutkan bahwa, kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Pemimpin pelayan didefinisikan sebagai pemimpin yang lebih melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja. Ia tidak menempatkan fokus utama pada hasil akhir (profit perusahaan), tetapi lebih pada proses pelayanan itu sendiri. Ia percaya bahwa tujuan organisasi hanya akan dicapai dalam basis pengembangan jangka panjang, yaitu dengan cara memfasilitasi pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan individu-individu yang menjadi anggota perusahaan.

Penelitian terdahulu membahas konteks demografi pemimpin pelayan (McCuddy dan Cavin 2009). Dan memilih lima konteks demografi yaitu status sosial, tingkat pendidikan, gender, usia, domisili. Pemimpin pelayan dengan status sosial, tingkat pendidikan, usia dan domisili menghasilkan pengaruh, misalnya pemimpin pelayan akan lazim diantara yang paling muda atau paling tua daripada orang setengah baya. Sedangkan gender tidak menghasilkan pengaruh karena tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam kepemimpinan pelayan.

Penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan (Jaramilo dkk, 2009). Pemimpin pelayan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin pelayan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan memiliki harapan pekerjaan lebih jelas, lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, menjadi lebih berkomitmen pada organisasi, dan akhirnya merespons dengan tambahan motivasi untuk bekerja lebih keras dan cerdas. Sementara itu niat berpindah (Jaramilo dkk, 2009) akan menurun ketika pemimpin menggunakan gaya *servant leadership*. Hal ini terjadi karena pemimpin pelayan menciptakan iklim kerja yang positif dimana tenaga penjualan lebih kuat dari nilai-nilai bersama, menjadi lebih berkomitmen pada perusahaan, dan dengan demikian ingin tetap tinggal pada perusahaan tersebut.

Servant leadership juga dapat mempengaruhi karyawan. Hal ini terjadi karena pemimpin pelayan fokus utamanya adalah menumbuhkembangkan komunitas melalui suatu hubungan satu dengan yang lain. Menurut Maslow yang dikutip dari Supradi dan Anwar (2004:52) salah satu kebutuhan manusia adalah

social need. Artinya setiap manusia butuh rasa cinta dan kepuasan akan menjalin hubungan dengan orang lain, perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Oleh karena itu *servant leadership* menjawab kebutuhan karyawan yaitu *social need*.

Penelitian terdahulu masih sedikit yang meneliti tentang *servant leadership* dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti berusaha mengisi kekosongan yang ada. Dengan harapan, penelitian ini dapat mengembangkan konsep dan praktik *servant leadership*.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi dengan rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja”?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja”

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Dari segi teoritis:

Di harapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk bahan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta memperkaya pemahaman tentang gaya kepemimpinan *servant leadership* dan kepuasan kerja.

2. Dari segi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan perusahaan atau organisasi mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan pada kepuasan kerja karyawan.

1.5 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dijelaskan dalam gambar 1

Gambar 1 : Model Penelitian

