

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu kegiatan. SDM adalah penggerak jalannya kegiatan-kegiatan tersebut, baik kegiatan besar maupun kegiatan kecil, baik di dalam perusahaan ataupun di dalam organisasi. Dibalik kemajuan jaman yang pesat saat ini terdapat peranan SDM yang begitu besar. Kemajuan teknologi, perkembangan perekonomian dunia, era globalisasi, dan masih banyak lagi. Seperti yang diutarakan oleh Hariandja (2002), SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal.

Perubahan-perubahan pesat yang terjadi pada dunia saat ini membuat SDM juga ikut bertransformasi. Mereka sudah tidak ingin berdiam diri di bawah arahan pemimpin. Mereka ingin ikut di dalam setiap perubahan yang terjadi, mereka ingin ikut dilibatkan dalam setiap masalah ataupun keputusan yang akan diambil oleh organisasi. Dengan begitu SDM akan merasa bahwa mereka berguna bagi organisasi, dan merasa diperlukan oleh organisasi.

Salah satu cara mengelola hasrat SDM ini adalah dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, Martoyo (2000). Pemimpin harus memiliki wibawa dan gaya dalam memimpin perusahaannya agar dapat mempengaruhi bawahan untuk

mengikuti perintahnya, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai rencana.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin pada saat ia mengarahkan dan mempengaruhi orang lain (Stoner *et.al*, 1995). Pemimpin tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin jika dia tidak memiliki pengikut. Pengikut yang akan diarahkan dan dipengaruhi olehnya. Pengikut tersebut adalah karyawan, bawahan atau sumber daya manusia. Sumber daya yang dapat diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan sumber daya yang luar biasa dan tentu saja bisa diandalkan dan berdaya saing tinggi.

Pemimpin yang bersifat otokratis tentu tidak akan bisa memenuhi keinginan SDM yang ingin dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Menurut beberapa pengamatan, gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis dan hierarkis yang sangat tradisional sudah mulai ditinggalkan. Karena gaya kepemimpinan seperti ini tidak membuat karyawannya menjadi termotivasi tetapi terintimidasi. Muncullah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sering disebutkan secara berdampingan karena pada dasarnya keduanya memiliki perspektif yang sama dalam hal seorang pemimpin harus memberikan sesuatu agar anggota bergerak menuju tujuan organisasi. Begitu juga dengan *servant leadership* yang dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf. Teori kepemimpinan yang melayani merupakan teori yang menekankan pada peningkatan pelayanan kepada orang lain. Sebuah pendekatan Holistik untuk bekerja, mempromosikan rasa kebersamaan dan berbagi kekuasaan dalam pengambilan keputusan, Greenleaf (1970). Tidak seperti

pemimpin tradisional yang didorong oleh aspirasi untuk memimpin, *servant leadership* lebih termotivasi oleh keinginan untuk melayani daripada untuk memimpin, Greenleaf (1977). Gaya kepemimpinan melayani ini cocok sekali dengan karyawan-karyawan yang sangat aktif dalam organisasi. Dengan kata lain, ketiga gaya tersebut banyak melibatkan bawahannya agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Pemimpin yang dapat membuat bawahannya nyaman tentu adalah pemimpin yang diimpikan semua orang. Bisa bertukar pikiran dan bertukar pendapat tanpa harus takut atau malu. Secara tidak langsung bawahan akan mendapat kepuasan kerja karena bisa terlibat dalam setiap tugas. Kepuasan kerja yang tinggi berimbas pada kuatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sehingga tidak akan ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan 2 tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam hal ini tentu organisasi sangat diuntungkan, sehingga tak perlu bersusah payah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu sebagai seorang pemimpin, harus bisa *me-maintain* karyawannya dengan baik. Mengarahkan, mengayomi dan menghargai kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan. Karyawan bukanlah mesin yang bisa diperintah setiap saat, masing-masing memiliki potensi dan porsi tersendiri. Jika pemimpin tidak memanfaatkan hal tersebut dengan baik, maka satu per satu karyawan akan memilih untuk mundur dan mencari pekerjaan lain. Komitmen pada pemimpin hilang, begitu juga pada organisasi.

Distro God Incorporated yang berbentuk CV ini bergerak di bidang *clothing* (penjualan pakaian). Distro God Incorporated termasuk distro yang memiliki karyawan yang banyak dan selalu tetap dari tahun ke tahun. Dengan kata lain, formasi organisasionalnya relatif tetap (turnover rendah). Tidak seperti unit usaha serupa yang selalu berganti-ganti karyawan, memiliki jumlah karyawan terbatas, atau bahkan kekurangan karyawan. Bukan karena kompensasi yang tinggi, tetapi karena cara pemimpin memimpin karyawannya. Sehingga timbul rasa nyaman yang membuat mereka semangat dalam bekerja dan ingin terus berada dalam lingkungan kerja tersebut.

Pimpinan Distro God Incorporated memiliki gaya kepemimpinan yang tidak biasa. Dimana terdapat kedekatan yang sangat erat antara atasan dan bawahan. Bahkan, menganggap bawahan seperti teman sendiri, suasana formal hanya terjadi saat rapat bulanan berlangsung. Hal ini yang menjadi dasar mengapa karyawan di Distro God Incorporated cenderung tetap. Cara pimpinan memperlakukan bawahan itu sangat berpengaruh terhadap segala yang terjadi di dalam organisasi.

Jadi, dapat kita bayangkan bagaimana karyawan itu berhak untuk memilih bertahan atau mundur dari perusahaan kapan saja mereka mau. Terkadang iming-iming kompensasi bukan segalanya. Jika lingkungan tidak mendukung proses

bekerja mereka, maka mereka akan berpikir bahwa akan ada lingkungan kerja lain yang lebih menarik. Karyawan adalah aset perusahaan.

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional serta *Organizational Citizenship Behavior* maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh *Transactional, Transformational, dan Servant Leadership* terhadap *Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behavior* di Distro God Incorporated.”**

1.2 Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas, SDM memiliki peran penting untuk memajukan perusahaan. Merekalah penggerak perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, pihak Distro harus mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak biasa, gaya yang mengajak dan mengayomi karyawannya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction*?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

4. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction*?
5. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
6. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
7. Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction*?
8. Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
9. Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *job satisfaction*
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational commitment*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformatif leadership* terhadap *organizational commitment*
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformatif leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transaksional leadership* terhadap *job satisfaction*
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transaksional leadership* terhadap *organizational commitment*
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transaksional leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan kegunaan bagi:

1. Akademisi

Sebagai bahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia pada unit usaha serupa serta pihak lain yang berkepentingan.

2. Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak Distro God Incorporated.

3. Peneliti

Mampu mengembangkan dan memberikan tambahan ilmu di bidang sumber daya manusia, khususnya teori gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.