

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari keseluruhan proses perencanaan sampai pada evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber daya lainnya, yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran penting dibandingkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing untuk keberhasilan perusahaan dapat meningkatkan keuntungan untuk perusahaan atau organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah seharusnya pemilik perusahaan memiliki kesadaran agar dapat memberikan perhatian yang utama terhadap faktor produksi ini. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan sulit untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut. Sebab itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang unggul agar dapat mengelola perusahaan dengan baik. Banyak hal yang terkait dengan sumber produksi ini antara lain: inovasi organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kompensasi.

Sumber daya manusia yang memiliki inovasi akan dapat memberikan suatu peran yang sangat besar untuk sebuah organisasi atau pun perusahaan.

Karyawan yang mempunyai inovasi dapat menjadi sebuah penggerak di dalam organisasi tersebut, sehingga manusia dapat menjadi tumpuan suatu organisasi atau pun perusahaan untuk mengelola organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan dapat berperan sebagai perencana, pelaksana, pengawasan, dan pengendalian suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang maksimal. Organisasi yang dapat menjalankan kegiatan organisasi dengan baik, tentu saja karena memiliki sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Howkins (2001) menyatakan bahwa kehidupan ekonomi manusia saat ini telah memasuki era baru yaitu orbit ekonomi pengetahuan atau orbit ekonomi kreatif (*creativity based economy*).

Inovasi merupakan proses teknologis, manajerial dan sosial, yang mana gagasan atau konsep baru pertama kali diperkenalkan untuk dipraktekkan dalam suatu kultur (Quinn *et al.*, 1996). Inovasi dapat dijadikan sebagai suatu faktor yang dapat menentukan persaingan di dalam suatu organisasi. Inovasi dapat memberikan sebuah solusi baru untuk dapat memberikan suatu yang baru di dalam organisasi tersebut. Inovasi dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan di dalam suatu perusahaan dan organisasi untuk menjadi yang terbaik di dalam persaingan. Sikap karyawan yang memiliki jiwa inovatif di dalam perusahaan akan lebih baik lagi jika dapat dilakukan secara bersama-sama demi kemajuan perusahaan.

Kepribadian seorang karyawan yang inovatif dapat memberikan dorongan yang positif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keadaan seperti ini dapat memberikan dampak yang baik terhadap sebuah organisasi maupun perusahaan. Menjadi sumber daya manusia yang inovatif terhadap perusahaan secara otomatis

akan dapat membawa perusahaan dan organisasi tersebut kepada pencapaian yang maksimal.

Praktek inovasi organisasi yang ideal adalah sebagai berikut ini: (1) karyawan dapat menciptakan sesuatu yang baru, (2) karyawan mengungkapkan ide-ide baru, (3) karyawan dapat menghasilkan ide, metode, alat baru, (4) karyawan dapat memperbaiki sesuatu yang sudah ada, (5) karyawan dapat mengadopsi sesuatu yang baru yang sudah dicoba secara sukses di tempat lain, (6) karyawan mampu untuk melakukan sesuatu dengan cara yang baru, (7) karyawan dapat mengikuti perkembangan pasar, (8) karyawan dapat melakukan perubahan.

Beberapa penjelasan di atas adalah praktek inovasi organisasi ideal yang harus dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Praktek dari inovasi organisasi ideal tersebut akan sangat dapat membantu dan mendukung setiap aktivitas kerja organisasi, namun mayoritas yang terjadi di dalam perusahaan dan organisasi adalah masih mengabaikan inovasi organisasi tersebut sehingga terdapat gap antara praktek inovasi ideal dengan praktek inovasi realita.

Peneliti menetapkan responden penelitian pada unit-unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha Bandung. Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu lembaga pelayanan masyarakat yang bergerak di bidang akademik. Mengingat akan pentingnya inovasi terhadap pengembangan mahasiswa didiknya, Universitas Kristen Maranatha membentuk kepengurusan organisasi yang dapat secara langsung digerakkan oleh mahasiswa Universitas Kristen Maranatha.

Unit kegiatan mahasiswa ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran terhadap mahasiswa Universitas Kristen Maranatha, sehingga setiap mahasiswa

yang tergabung dapat memberikan ide-ide inovasi yang baru, dengan tujuan agar dapat membentuk mahasiswa yang inovatif. Ketertarikan peneliti melakukan penelitian dikarenakan Universitas Kristen Maranatha memiliki gap antara inovasi organisasi ideal dan inovasi organisasi realita.

Berdasarkan survei terhadap dosen dan pengalaman mahasiswa-mahasiswi praktek inovasi realita yang terdapat di Universitas Kristen Maranatha, yaitu sebagai berikut ini: (1) model pelatihan masih mengikuti tahun sebelumnya, (2) partisipasi anggota dalam menanggapi suatu acara masih kurang, (3) acara yang diberikan untuk unit kegiatan sama saja dari tahun ke tahun, (4) terkadang masih kurang adanya kekompakan dalam tim.

Beberapa penjelasan diatas merupakan praktek inovasi realita di Universitas Kristen Maranatha. Gap antara inovasi organisasi ideal dan inovasi realita dapat membuat citra organisasi tersebut menurun, dengan adanya inovasi organisasi yang ideal akan sangat dapat membantu perusahaan untuk mengubah inovasi organisasi realita menjadi inovasi organisasi ideal.

Gap yang terdapat di unit-unit kegiatan Universitas Kristen Maranatha diharapkan dapat diselesaikan oleh *servant leadership*. Astohar (2012; dalam Aji, 2015) menyatakan *servant leadership* merupakan keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan. Page dan Wong (2000) mendefinisikan *servant leadership* sebagai seorang pemimpin yang mau melayani orang lain dengan mengupayakan pembangunan dan kesejahteraan untuk memenuhi tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu keperluan yang penting untuk memberikan perubahan dan untuk menggerakkan organisasi agar dapat menciptakan ide-ide baru yang inovatif untuk kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan dalam membentuk ide-ide inovatif yang selalu berkembang, sehingga dapat memberikan suatu masukan yang positif untuk perusahaan.

Kajian Barbuto dan Wheeler (2006) mendapati bahwa elemen-elemen dalam kepemimpinan *servant* seperti altruisme (tidak mementingkan diri sendiri), pemulihan emosi, kebijaksanaan, kemahiran bujukan dan kepemimpinan organisasi dapat meningkatkan kesan organisasi. Guenzi *et al* (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan *servant leadership* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan berupaya memotivasi pekerja untuk melaksanakan usaha tambahan bagi meningkatkan kecakapan organisasi.

Nanus (1995) dalam bukunya *Visionary Leadership* menyatakan, seorang pemimpin senior di dalam suatu organisasi harus dapat mengatur dan menciptakan kebutuhan pelanggan, nilai-nilai yang jelas dan tujuan akhir dari perusahaan, memastikan adanya strategi, sistem dan metode yang baru untuk mencapai organisasi yang memiliki keunggulan di dalam inovasi dan pengetahuan serta kemampuan untuk berkembang. Dalam perkembangannya *servant leadership* tidak hanya diperhatikan swasta bahkan merambah ke pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Inovasi Unit-unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah yang dapat diambil yaitu sebagai berikut ini.

1. Bagaimana penerapan *servant leadership* unit-unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana penerapan inovasi unit-unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap inovasi unit-unit kegiatan di Universitas Kristen Maranatha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut ini.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* unit-unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh inovasi unit-unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha.
3. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap inovasi unit-unit kegiatan di Universitas Kristen Maranatha.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi:

1. Universitas

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat

sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan/universitas untuk mengetahui arti pentingnya *servant leadership* sehingga adapt memberikan inovasi terhadap pengurus inti unit-unit kegiatan mahasiswa Universitas Kristen Maranatha.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan untuk membangun inovasi pengurus inti unit-unit kegiatan mahasiswa Universitas Kristen Maranatha.

3. Unit-unit kegiatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif terhadap anggota pengurus inti, sehingga dapat memberikan program-program yang inovatif untuk kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pengurus inti unit-unit kegiatan serta menambah pengetahuan akan pentingnya kepemimpinan berorganisasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha.