

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan saat ini tanpa disadari membuat sebuah perusahaan berkembang dan berinovasi agar dapat berkompetisi dengan kompetitor dan bertahan di dalam dunia bisnis untuk dapat mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas karena sumber daya merupakan penggerak bagi suatu perusahaan. Sumber daya yang mumpuni juga penting sebagai pondasi untuk membangun perusahaan yang lebih kokoh untuk mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Banyak perusahaan-perusahaan sukses dunia yang menjadikan sumber dayanya terutama sumber daya manusia sebagai modal yang berperan penting bagi kemajuan perusahaan. Tidak hanya melakukan perekrutan sumber daya baru tetapi juga melakukan pelatihan serta pengembangan sumber daya yang sudah ada. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya yang diperhatikan secara serius dan disesuaikan dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi dapat menjadi kunci kesuksesan bagi perusahaan di masa yang akan datang serta memiliki peranan penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan.

Salah satu aspek di dalam sumber daya manusia yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan menentukan bagaimana cara seorang pemimpin untuk bersikap

dan mengambil keputusan yang berpengaruh secara langsung terhadap jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak kita jumpai berbagai macam jenis gaya orang memimpin suatu organisasi, tidak jarang gaya kepemimpinan yang satu berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya. Hal itu menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin di dunia saat ini. Menurut Barbuto dan Wheeler (dalam Kwistianus & Devie, 2015) salah satu konsep kepemimpinan yang sedang populer dalam dekade terakhir adalah *servant leadership*. *Servant leadership* termasuk salah satu jenis gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin-pemimpin sukses di dunia.

Liden *et al.*, (2008; dalam Kamanjaya, Supartha & Dewi, 2017) mendefinisikan pemimpin yang melayani antara lain : (1) membentuk konsep; (2) memulihkan emosi; (3) mengutamakan pengikut; (4) membantu pengikut tumbuh dan sukses; (5) berperilaku secara etis; (6) memberdayakan; dan (7) menciptakan nilai untuk masyarakat. Demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* yaitu lebih melayani mengutamakan kepentingan pengikut dibandingkan dengan kepentingan pribadi, mudah untuk diajak bekerja sama tidak hanya memberi perintah tetapi ikut mengambil peran dengan terlibat secara langsung terhadap kemajuan sebuah perusahaan bersama para pengikutnya, selain itu *servant leadership* juga lebih berempati dan menghargai terhadap orang lain, memotivasi orang, mendengarkan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya dan dapat menerima masukan atau saran dan kritik secara positif.

Peneliti menetapkan responden penelitian pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha Bandung. Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu universitas swasta terbaik yang ada di kota Bandung.

Universitas Kristen Maranatha harus terus berinovasi dan meningkatkan keunggulannya karena saat ini persaingan di dunia bisnis perguruan tinggi semakin ketat. Peran pemimpin dapat menjadi faktor yang penting dalam kemajuan organisasi karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut sehingga tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai macam tipe dan gaya kepemimpinan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan *servant leadership*.

Praktik *servant leadership* ideal yaitu sebagai berikut ini : (1) Pemimpin memiliki sifat yang tidak kaku atau tidak canggung terhadap pengikutnya; (2) memiliki sikap kepedulian dan memperhatikan kondisi lingkungan sekitar organisasi serta memahami isu-isu yang muncul di dalam organisasi; (3) seorang *servant leader* harus bisa berkomunikasi dengan baik dan mengambil keputusan serta mendengarkan aspirasi-aspirasi orang yang dipimpinnya dan juga mewujudkannya dengan hasil dari pertimbangan; (4) mau menerima kritik dan saran dengan positif sebagai dasar untuk menjadi proses pembelajaran dan lebih baik lagi ke depannya; (5) mengerti apa yang mereka butuhkan dan keluhkan; (6) memiliki sifat rendah hati dan peduli dengan perasaan orang lain dan bisa mengendalikan diri; (7) *servant leader* harus dapat meyakinkan pengikutnya dan melibatkan secara langsung dalam pengambilan keputusan, maka hal tersebut akan membuat mereka merasa lebih dianggap, dihargai, dan memiliki peranan penting bagi organisasi. Penjelasan di atas merupakan praktik *servant leadership* ideal yang harus dimiliki oleh seorang *servant leader*.

Berdasarkan *survey* terhadap dosen dan mahasiswa, penulis menemukan praktik *servant leadership* yang terjadi di Universitas Kristen Maranatha belum sesuai dengan *servant leadership* yang ideal di antaranya: (1) masih terdapatnya pemimpin yang bersifat kurang fleksibel dan hanya bekerja sesuai prosedural yang diberikan, sehingga bersifat kaku ketika menghadapi keadaan seharusnya diperlukan kebijaksanaan sebagai seorang pemimpin yang melayani, salah satu contoh kasus untuk point ini adalah jika terdapat mahasiswa yang memiliki jumlah absen sesuai batas maksimal, namun disaat tertentu mahasiswa tersebut mengalami kejadian darurat misalnya kecelakaan di jalan, kendaraan mogok atau hal-hal lain yang menyebabkan mahasiswa tersebut berhalangan hadir dan sulit menunjukkan bukti-bukti yang dianggap sah sebagai syarat agar absensi mahasiswa tersebut diterima. Hal tersebut sulit diatasi ketika sudah berada pada tingkat tata usaha maupun tingkat di atasnya. Selain itu tidak ada kompromi dengan aturan yang sejak awal dibuat, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang tidak hanya kaku dengan aturan serta dapat menggunakan kebijaksanaannya mengenai aturan yang memberatkan tetapi dibutuhkan untuk “dilanggar” demi kepentingan darurat; (2) pemimpin masih bersifat kurang memperhatikan dengan apa yang terjadi di lingkungan sekitar, sehingga pemimpin tersebut baru bertindak setelah kejadian dibanding mencegah hal tersebut terjadi, contoh kasus dalam point ini adalah beberapa tahun yang lalu perwalian online masih harus dilaksanakan di dalam kampus tidak dapat diakses dari luar kampus. Hal ini mempersulit mahasiswa yang berada di luar kota Bandung, selain itu menyebabkan antrian yang membludak pada saat perwalian online di dalam kampus. Melihat kejadian tersebut pada akhirnya pimpinan membuat sistem baru,

perwalian online dapat di akses di dalam maupun di luar kampus; (3) komunikasi yang terjadi di antara bawahan dengan pemimpinnya kurang terjalin sempurna karena sulitnya penyampaian aspirasi dari tingkat bawah ke tingkat atas, contoh kasus dalam point ini adalah terdapat pemimpin yang kurang merangkul bawahannya sehingga antara pemimpin dan bawahan kurang terjalin komunikasi yang baik; (4) kurangnya terjalin komunikasi antara pembuat kebijakan dengan dosen dan mahasiswa sehingga banyak aturan baru yang kurang tersosialisasi dengan baik, contoh kasus dalam point ini adalah terdapat peraturan baru yang menyatakan bahwa kelas malam diiadakan namun peraturan ini belum diketahui oleh seluruh mahasiswa; (5) terdapat pemimpin yang kurang mendengarkan aspirasi mahasiswa sehingga sulit untuk mengembangkan kreatifitas di luar bidang formal, contoh kasus dalam point ini adalah terdapat beberapa prosedur yang kurang membebaskan mahasiswa dalam melaksanakan suatu kegiatan, misalnya kegiatan pentas seni yang selama ini dipandang sebagai hal yang kurang penting dan tidak mendukung kegiatan akademis, padahal di dalamnya mahasiswa dituntut untuk menggali *soft skill* yang di dalamnya terdapat kerja tim, kemampuan menyelesaikan masalah, kepemimpinan, komunikasi, kemampuan menyusun rencana dan strategi serta kreatifitas.

Beberapa fakta di atas menunjukkan bahwa terdapat *gap* antara *servant leadership* ideal dengan *servant leadership* yang terjadi di realita. *Gap* tersebut menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan *servant leadership* yang terdapat di Universitas Kristen Maranatha masih belum ideal dan belum tertanam kuat dari dalam diri para pimpinan sebagai seorang *servant leader*. Hal tersebut dapat dilihat dari *gap* yang ada. Dapat disimpulkan dengan adanya *gap* berfungsi

sebagai alat untuk mengevaluasi suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih baik kedepannya dalam mengambil keputusan yang menyangkut organisasi atau perusahaan dan juga untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yang ada. *Servant leadership* bukanlah gaya kepemimpinan yang pasti dimiliki oleh semua orang tetapi *servant leadership* yang ideal dapat terwujud ditunjang dengan kepribadian yang baik. *Big five personality* dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang menurut Purnomo dan Lestari (dalam Soepono & Srimulyani, 2015).

*Big five personality* memiliki peranan penting terhadap terbentuknya karakteristik *servant leadership* karena dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience* yang terdapat di dalam *big five personality* diperlukan untuk membangun seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang melayani.

Terdapat bukti empiris yang menyatakan bahwa *big five personality* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *servant leadership* yaitu seperti dikemukakan oleh Das dan Reddy (2013) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *big five personality* dan *servant leadership*, jika ingin menjadi seorang pemimpin yang baik dalam melayani, mereka harus memiliki kepribadian yang baik. Selain itu Pugar (2016) menyatakan bahwa kepribadian *big five* secara bersama-sama mempengaruhi gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin kelompok sel di Gereja Mawar Sharon Bandung.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap *Servant Leadership* Pada Pejabat Struktural Di Universitas Kristen Maranatha**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana *big five personality* yang terdapat pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana *servant leadership* yang terdapat pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana pengaruh *big five personality* terhadap *servant leadership* pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui *big five personality* yang terdapat pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha.
2. Untuk mengetahui *servant leadership* yang terdapat pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap *servant leadership* pada pejabat struktural di Universitas Kristen Maranatha.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### 1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru mengenai pengaruh *big five personality* terhadap *servant leadership* dan berguna sebagai pustaka baru dan pembelajaran bagi akademisi yang ingin mempelajari dan mengetahui mengenai variabel tersebut. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya serta diharapkan hasil dari penelitian ini juga dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya.

##### 2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar dan acuan dalam mengukur seberapa besar pengaruh *big five personality* terhadap *servant leadership* di Universitas Kristen Maranatha, selain itu penelitian ini juga berfungsi sebagai bahan evaluasi untuk menyelesaikan *gap* yang ada, dan dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin ketika ingin membuat sebuah keputusan baru, dan sebagai bentuk arahan cara memimpin organisasi khususnya di Universitas Kristen Maranatha.