

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam kehidupan saat ini terutama dalam kehidupan di lingkungan pekerjaan, kita tidak akan terlepas dari yang namanya berorganisasi. SDM merupakan hal yang sangat penting di dalam berorganisasi. SDM yang memiliki kinerja yang baik akan memudahkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya dengan maksimal. Seorang pemimpin merupakan orang yang akan memimpin, mengatur, dan memonitor seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pemimpin akan menjadi contoh bagi para karyawannya. Kepribadian seorang pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawan yang dipimpinnya, dengan demikian perusahaan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan yang dipimpinnya dan bisa diterima dengan baik oleh para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak merasa tertindas oleh pemimpinnya. Perusahaan yang

memiliki pemimpin yang demikian dapat membuat para karyawan bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepribadian seorang pemimpin sangat mempengaruhi cara bekerja, kenyamanan dalam bekerja, dan kepuasan kerja para karyawannya juga. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang mampu mengayomi para karyawan dan mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik. Seorang pemimpin harus mampu dan bisa melayani para karyawannya, supaya para karyawan tidak merasa canggung, dan bisa merasa nyaman saat ingin menyampaikan pendapat dengan pemimpinnya, karyawan merasa tidak ada batasan untuk bisa berdiskusi dengan pemimpinnya. Karyawan yang merasa nyaman akan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan melayani adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar (Greenleaf, 2002).

Servant Leadership harus ada di dalam diri para pemimpin perusahaan dalam berorganisasi agar para karyawannya merasa senang dan nyaman di dalam bekerja. Tetapi, *Servant Leadership* tidak boleh terjadi karena adanya paksaan dari pihak lain, atau karena ada tujuan lain yang bisa berdampak bagi karyawan perusahaan tersebut. *Servant Leadership* harus terjadi karena ada dorongan dari dalam diri pemimpin tersebut untuk bisa membuat karyawannya bekerja dengan baik tanpa adanya tekanan dan menjadikan karyawan sebagai prioritas utamanya untuk diayomi dan diarahkan dalam melakukan pekerjaannya.

Pemimpin yang memiliki jiwa *Servant Leadership* akan lebih bisa bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan. Perusahaan dan juga pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* akan lebih banyak mendapat dukungan dari para karyawan dan juga akan lebih mendengarkan masukan – masukannya oleh para karyawannya. Karyawan yang dipimpin oleh seseorang yang memiliki jiwa *Servant Leadership* akan merasa lebih dihargai, senang, dan nyaman dengan pemimpinnya tersebut.

Tetapi pada kenyataan saat ini, masih terdapat para pemimpin pada suatu perusahaan tidak memiliki jiwa *Servant Leadership*. Para pemimpin pada hanya bisa mengatur dan memberikan tugas – tugas kepada karyawannya tanpa mengayomi karyawannya dengan baik. Saat ini banyak karyawan yang bekerja hanya karena karyawan tersebut butuh pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi sebenarnya karyawan tersebut tidak merasa nyaman dalam perusahaan. Pada saat ini juga masih terdapat para pemimpin yang kurang bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan, terkadang para pemimpin kurang mendengarkan masukan-masukan dari karyawannya. Hal ini dapat membuat karyawan tidak memberikan kepada pemimpinnya tersebut dan tidak bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

Mengingat pentingnya *Servant Leadership* di dalam diri seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus menerapkan juga sifat atau kepribadian yang ada di dalam *The Big Five Personality*. *The Big Five Personality* ditemukan berhubungan dengan kemunculan dan efektivitas seorang pemimpin dari hasil regresi sebanyak 25 persen (Smith & Canger, 2004). Para pemimpin yang efektif dianggap menampilkan karakteristik terkait dengan *extraversion* (terbuka), *conscientiousness*

(kesadaran, ketelitian dan disiplin), *agreeableness* (ramah), *emotional stability/neuroticism* (kestabilan emosi), dan *openness to experience* (inovatif dan kreatif) (Leung, 2004).

Pemimpin yang menerapkan *The Big Five Personality*, akan bisa lebih terbuka dengan para karyawannya, lalu memiliki kesadaran dan tingkat disiplin yang tinggi. Pemimpin akan lebih ramah terhadap para karyawannya, bisa mengontrol emosinya ketika terjadi masalah di perusahaan baik dari internal maupun eksternal perusahaan, dan juga pemimpin akan lebih bisa berinovatif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki pemimpin yang demikian, para karyawannya akan merasa senang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Pemimpin dan karyawan akan bisa bekerja sama dengan baik tanpa ada rasa canggung dari karyawan terhadap pemimpinnya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk membuktikan terdapatnya pengaruh keseluruhan aspek kepribadian terhadap kepemimpinan yang melayani (Sağlam & Alpaydın, 2017) maupun masing-masing aspek kepribadian terhadap kepemimpinan yang melayani (Washington, Sutton, Feild, 2006; Krekeler, 2010; Des & Reddy, 2013, Permatasari, 2017). Aspek kepribadian yang dimaksudkan yaitu mengacu pada Leung (2004) yang meliputi *extraversion* (keterbukaan), *agreeableness* (keramahan), *conscientiousness* (kesadaran, ketelitian dan disiplin), *neuroticism* (kestabilan emosi), dan *openness to experience* (keinovatifan dan kreatifitas).

Masih terdapatnya ketidadaan pengaruh *extraversion* sebagai salah satu aspek kepribadian terhadap kepemimpinan yang melayani (lihat riset Krekeler, 2010; Des

& Reddy, 2013, Permatasari, 2017) menjadikan keberadaan pengaruh variabel penentu kepemimpinan yang melayani menjadi perlu dibuktikan kebenarannya kembali lewat penelitian ini. Untuk keberadaan pengaruh *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* terhadap kepemimpinan yang melayani tetap perlu diteliti mengingat hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Washington, et al (2006), Krekeler (2010) Des & Reddy (2013) maupun Permatasari (2017) masih memberikan hasil yang berkontradiksi.

The Big Five Personality memiliki dampak terhadap kualitas kepemimpinan karyawan. Kepemimpinan dari individu berkontribusi pada perkembangan dan pertumbuhan dari seorang pemimpin secara individual. Bahkan kepemimpinan sangat berasosiasi dengan kepribadian dari setiap individu (Das & Reddy, 2013). Maka dari itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan tersebut penulis ingin mengambil judul “Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Servant Leadership* pada para pemimpin Perusahaan di Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah penerapan *The Big Five Personality* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung?
2. Bagaimanakah penerapan *Servant Leadership* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung?
3. Bagaimanakah pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Servant Leadership* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian disusun sebagai berikut ini.

1. Menganalisis penerapan *The Big Five Personality* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung.
2. Menganalisis penerapan karakteristik *Servant Leadership* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung.
3. Menganalisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Servant Leadership* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

-Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna agar para pemimpin dapat memahami karakteristik kepribadian dirinya sendiri terhadap para anggota organisasinya. Kepemimpinan melayani dapat memberikan masukan kepada perusahaan, sehingga lebih melihat kepribadian seorang pemimpin dalam mengatur dan melayani anggota organisasinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

-Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti tentang adanya pengaruh *The Big five Personality* terhadap *Servant Leadership* dan penelitian ini dapat membantu para mahasiswa untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Servant Leadership*.

-Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui lebih banyak lagi tentang teori dan pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Servant Leadership* dan bisa memberikan lebih banyak pengetahuan yang bermanfaat bagi para pembacanya. Serta peneliti dapat menerapkan pembelajaran ini dalam situasi tertentu.

