

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar mampu bertahan dan terus berkembang untuk mendukung perubahan organisasi (Baihaqi, 2010). Perubahan tersebut menuntut adanya perubahan kinerja individu agar mendukung perubahan terhadap pencapaian hasil kerja yang baik (Baihaqi, 2010). Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah sehingga ada pemimpin yang dapat mengorganisir agar selaras dengan tujuan organisasi (Baihaqi, 2010).

Sebagai panutan dalam organisasi, perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karenanya, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mendorong untuk kemajuan organisasi agar selaras dengan tujuan perusahaan yang diharapkan para anggota organisasi tersebut dapat mengikuti para pemimpinnya. Menurut Wong dan Davey (2007) fokus kepemimpinan harus digeser dari proses dan hasil menjadi orang dan masa depan, hal ini menegaskan bahwa pentingnya karyawan bagi kesuksesan perusahaan.

Dewasa kini para karyawan sebagai anggota organisasi ingin menjadi bagian yang signifikan, para karyawan tersebut ingin dapat melakukan hal-hal yang diyakini penting dan mampu memberikan manfaat yang nyata dalam

pekerjaan (Aurora, 2009). Para karyawan di tempat kerja tidak ingin hanya menjadi baut dalam roda organisasi (Aurora, 2009.). Para karyawan ingin tahu bahwa mereka cukup penting dan mampu membuat perbedaan melalui pekerjaan yang dilakukannya (Aurora, 2009). Hal-hal yang diinginkan oleh karyawan pada saat ini merupakan hal yang sangat penting jika dibandingkan dengan pencapaian keuntungan semata. Seharusnya, keuntungan dilihat sebagai alat atau kendaraan untuk lebih memampukan organisasi dalam menciptakan makna hidup bagi anggotanya (Aurora, 2009).

Kepemimpinan yang dapat membantu para pengikutnya untuk dapat memberikan makna hidup dalam pekerjaan dan kehidupannya menurut Turner (2010; dalam Margaretha & Prasetio, 2012) adalah kepemimpinan yang memberikan pelayanan pada para pengikutnya dan institusi tempat bekerja serta masyarakat sekitar. Dengan demikian, demi mewujudkan kondisi tersebut dituntut adanya suatu model kepemimpinan *servant leadership*, yaitu kepemimpinan yang memiliki jiwa pelayanan.

Servant leadership adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang pemimpin tersebut bantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia (Aurora, 2009). Tidak semua pemimpin yang sukses benar-benar menjadi pemimpin yang melayani. Namun semakin banyak bukti yang menunjukkan pada hari ini dan masa depan, pemimpin yang matang pasti lebih banyak menghadapi tuntutan yang tinggi untuk menjadi pemimpin yang melayani (Neuschel, 2008).

Menurut Greenleaf (dalam Vondey, 2010) bahwa pemimpin yang melayani pengikutnya maka akan menghasilkan pengikut yang melayani orang lain. Dengan demikian, pemimpin adalah panutan bagi pengikutnya. Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Vondey (2010) membuktikan bahwa *servant leadership* berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* atau pada penelitian ini peneliti menyebutnya dengan OCB. Variabel tersebut menjadi variabel antesen dari *servant leadership* dengan sampel 130 orang yang bekerja di berbagai industri di seluruh Amerika Serikat (Vondey, 2010).

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja (Vondey, 2010). Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan 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 (Vondey, 2010).

Smith, Organ, Near (1983; dalam Vondey, 2010) mengungkapkan bahwasannya para manager berharap akan perilaku karyawan dalam membantu sesamanya, tetapi hal tersebut dilakukan bukan karena adanya hadiah atau tambahan yang akan diberikan. Perilaku yang dimaksud adalah membantu sesama dan kedisiplinan. Sehingga mereka melakukannya dengan sukarela untuk melayani teman kerabatnya, sedangkan dalam perilaku organisasi suatu perilaku yang bersifat sukarela yang membantu sesamanya dinamakan OCB (Vondey, 2010).

Peranan kecocokan orang serta organisasi dan identifikasi organisasi juga memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara *servant leadership* dan OCB. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara kecocokan orang-organisasi dan OCB (O'Reilly dan Chatman, 1989; dalam Vondey, 2010; Cable dan DeRue, 2002) juga semakin memperkuat hubungan tersebut. Piasetin dan Chapman (2006) juga mengatakan bahwa manager yang mempunyai gaya kepemimpinan *servant leadership* diikuti dengan OCB pengikut maka akan menunjukkan sejauh mana mereka merasakan kecocokan antara orang-organisasi dimana mereka bekerja dan identifikasi organisasi. Dengan hal tersebut makin memperjelas bahwa perilaku OCB pengikut terhadap organisasi didukung oleh kecocokan individu dan organisasi serta identifikasi terhadap organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Vondey (2010) yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh *servant leadership* terhadap OCB, yang dimoderasi oleh kecocokan orang-organisasi, serta identifikasi terhadap karyawan perusahaan organisasi Ardan Group Bandung.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka ada tiga rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Ardan Group Bandung ?

2. Apakah kecocokan orang-organisasi memoderasi Hubungan *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Ardan Group Bandung ?
3. Apakah identifikasi organisasi memoderasi Hubungan *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Ardan Group Bandung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara rinci dijabarkan sebagai berikut :

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Ardan Group Bandung.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh kecocokan orang-organisasi pada karyawan Ardan Group Bandung.
3. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh identifikasi organisasi pada karyawan Ardan Group Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

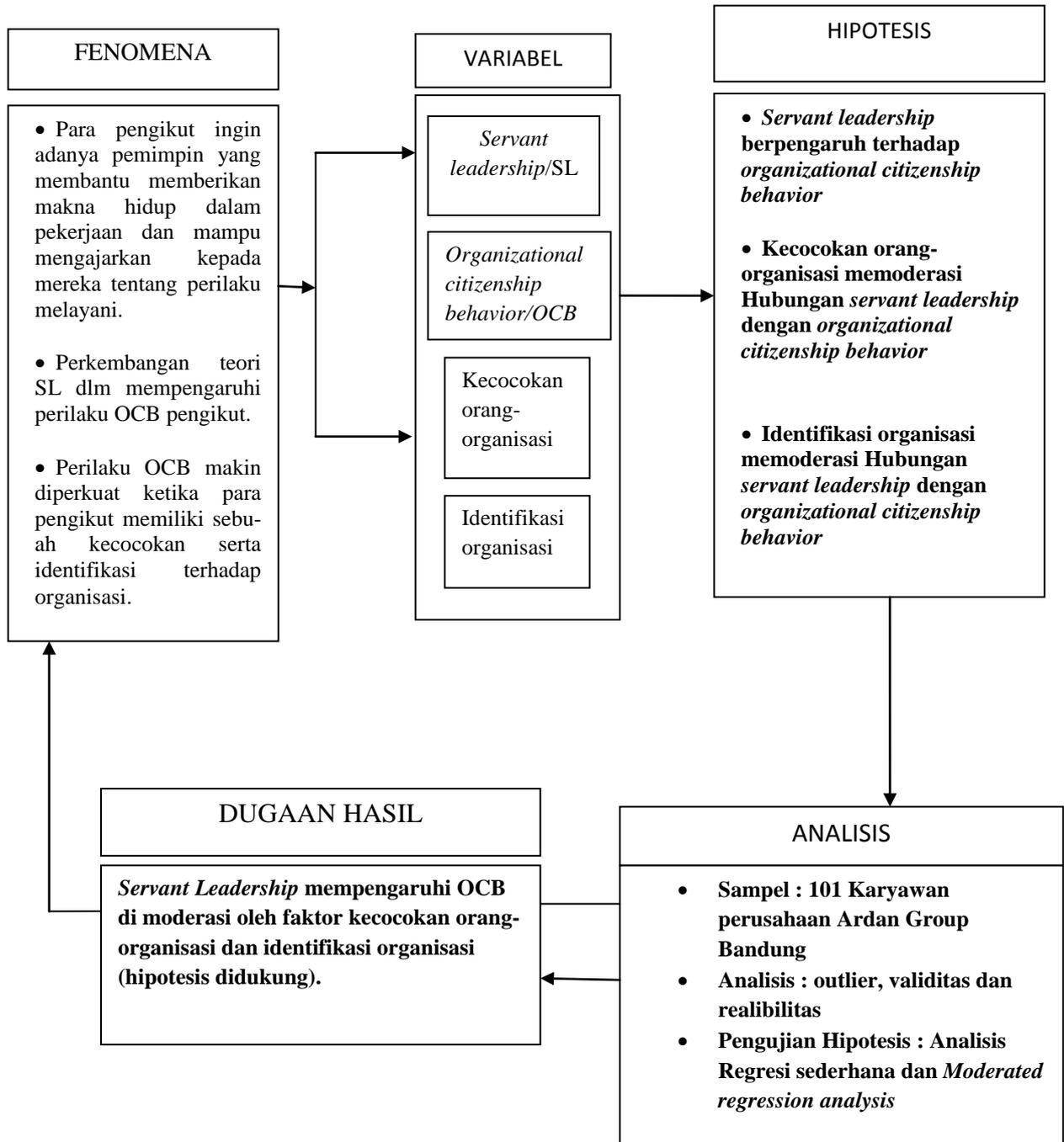
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh *servant leadership*, *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimoderasi oleh dua variabel lain yaitu kecocokan orang-organisasi dan identifikasi organisasi. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan

bagi organisasi tersebut tentang pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *servant leadership* serta *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh perusahaan Ardan Group Bandung.

1.5. Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran dalam penelitian ini terlihat dalam gambar 1 sebagai berikut

Gambar 1.1 Rerangka Pemikiran Penelitian



1.6. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2014 dan menggunakan sampel 101 karyawan pada perusahaan Ardan group Bandung.

1.7. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Bab I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori yang relevan dan hasil penelitian terdahulu dalam topik terkait.
- Bab III : Metoda penelitian yang meliputi populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel dan model penelitian serta pengukuran variabel penelitian.
- Bab IV : Analisis data pembahasan hasil
- Bab V : Kesimpulan, keterbatasan dan implikasi manajerial dari penelitian ini.