

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal saat ini membuat perusahaan membutuhkan adanya pemimpin yang handal yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan bisnisnya serta dapat bersaing di zaman yang semakin berkembang. Dengan perkembangan yang ada saat ini persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin besar, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi perusahaan agar dapat terus eksis. Kepemimpinan di era modern berbeda dengan kepemimpinan di era sebelumnya, saat ini pemimpin harus bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang semakin berkembang. Ada berbagai model kepemimpinan yang saat ini diterapkan oleh perusahaan-perusahaan diantaranya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, servant leadership, tapi yang menjadi permasalahan setiap model kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. *Servant leadership* adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan/anggota perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak

Salah satu faktor krusial untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah faktor kepemimpinan. Menurut Nutrayi (2004:43) Kepemimpinan yang dipakai

dalam era spesialisasi dan pengejaran profit semata (seringnya dalam jangka waktu pendek), kini tidak layak dan pantas lagi untuk dipakai dalam era pengetahuan dan keterpaduan, pendekatan baru dalam kepemimpinan, yaitu yang secara simultan bisa meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan serta memperbaiki kualitas dan pelayanan institusi dengan diupayakannya keterlibatan secara pribadi dari setiap anggota organisasi dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang beretika dan bertanggung jawab maka membutuhkan pendekatan baru dalam dunia kepemimpinan. Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* (Astohar, 2012:56)

Greenleaf (1977) mengatakan kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja. Dapat diartikan ada sebuah usaha yang dilakukan dari seorang pemimpin yang menggunakan *servant leadership* untuk memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi-dimensi yang dimunculkan. Namun pada kenyataannya gaya kepemimpinan ini belum terlalu mendapat perhatian khusus karena *servant leadership* belum terlalu umum dipakai pada perusahaan-perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang *profit oriented*. *Servant leadership* masih dipakai sebagai alternatif gaya seorang pemimpin untuk menciptakan motivasi kinerja pada karyawannya (Handoyo, 2010).

Servant leadership dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2010:1) membuktikan bahwa konstruk *servant leadership* adalah unidimensionalitas, yang berarti konstruk ini merupakan satu konstruk yang utuh. Konstruk *servant leadership* yang paling penting dinyatakan oleh

Greenleaf (2002:146) adalah bahwa *servant leadership* di dasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin. Spears (2002:225) menggambarkan *servant leadership* sebagai kepemimpinan yang melayani utamanya dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer *dignity* (martabat) dan *respect* (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan. Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatilu (2014:29) menyebutkan bahwa penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterangan bahwa karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

Tantangan untuk menjadi pemimpin yang melayani adalah dalam tataran kesanggupan untuk memulai dengan melakukan perubahan sikap, cara pandang, dan perilaku terlebih dahulu. Pemimpinan hakekatnya harus memberikan kesempatan kepada bawahannya menuju sukses dan berkomitmen membantu bawahan untuk meraih kesuksesan tersebut. Atasan yang baik percaya hal ini memang sudah seharusnya dilakukan dan merupakan bagian integral dari sikap dan perilakunya. Dampak kongkritnya apabila perubahan yang ditawarkan dirasakan secara faktual oleh bawahan akan berdampak pada semangat dan moral bawahan pada semua jenjang perusahaan yang semakin meningkat. Secara berkelanjutan akan memberikan kontribusi pada produktifitas perusahaan itu sendiri. Bawahan atau pekerja akan menyadari bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang semestinya dari atasannya, maka kinerja akan meningkat

sesuai dengan perubahan perilaku pemimpin yang diikuti bawahan atau pekerjanya secara berjenjang dalam semua level perusahaan (Wibowo, 2013:1).

PT Victory International Futures merupakan perusahaan berpengalaman yang bergerak di bidang investasi dengan fokus produk investasi di forex, index futures, dan precious metal, dengan dukungan dan pemanfaatan media internet sebagai jalur transaksi yang berkantor pusat di Surabaya, Indonesia dan melayani berbagai investor di seluruh dunia adalah tujuan PT Victory International Futures. Dengan kemudahan mengakses *account* menggunakan *platform* Victory *trader* nasabah bisa melakukan/mengambil keputusan transaksi kapanpun dan dimanapun berada baik itu menggunakan PC/Notebook bahkan kemudahan melakukan transaksi juga dapat dilakukan menggunakan PDA/Smartphone. PT. Victory International Futures mengerti nasabah/konsumen membutuhkan mitra dalam meraih kemenangan dan kesuksesan di dalam pasar dewasa ini. “VICTORY” hadir untuk memenuhi berbagai kebutuhan nasabah. Didirikan pada tahun 2003, PT. Victory International Futures memberikan layanan secara personal dan luar biasa dengan peralatan dan perangkat lunak perdagangan yang tidak tertandingi. Dengan dukungan tenaga profesional dibidangnya PT Victory Internasional Futures menjadi salah satu perusahaan global dan perusahaan jasa keuangan yang terbaik. PT. Victory International Futures percaya bahwa kesuksesan nasabah merupakan kesuksesan PT Victory International Futures.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *servant leadership*. Hal ini dikarenakan masih minimnya gaya kepemimpinan ini dipakai di sejumlah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang *profit oriented*. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh

servant leadership terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain dan Ali (2011) sehingga dimensi-dimensi *servant leadership* yang digunakan hanya 5 dan 7 dimensi *servant leadership* yang ada yaitu: *love*, *humility*, *vision*, *trust*, dan *empowerment*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah dimensi *Love* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures?
2. Apakah dimensi *Humility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures?
3. Apakah dimensi *Vision* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures?
4. Apakah dimensi *Trust* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures?
5. Apakah dimensi *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh dimensi *love* pada kinerja karyawan di PT. Victory International Futures.
2. Menganalisis pengaruh dimensi *Humility* pada kinerja karyawan di PT. Victory International Futures.

3. Menganalisis pengaruh dimensi *vision* pada kinerja karyawan di PT. Victory International Futures.
4. Menganalisis pengaruh dimensi *Trust* pada kinerja karyawan di PT. Victory International Futures.
5. Menganalisis pengaruh dimensi *Empowerment* pada kinerja karyawan di PT. Victory International Futures.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang gaya kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *servant leadership*, dan dapat menjadi sumbangan *literature* dan pedoman bagi peneliti berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa dengan dimensi-dimensi *servant leadership* dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktik

Diharapkan hasil penelitian ini mampu membuat perkembangan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Indonesia menjadi lebih berkembang dan membuat masyarakat lebih mengerti mengenai dimensi-dimensi *servant leadership* dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan dalam penelitian yang akan dilakukan:

Bab 1: Pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

- Bab 2: Kerangka teori dan hipotesis yang meliputi penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian dan pengembangan hipotesis.
- Bab 3: Metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.
- Bab 4: Analisis data dan pembahasan yang meliputi analisis data yang telah dikumpulkan dan pembahasan hasil penelitian.
- Bab 5: Penutup yang terdiri atas kesimpulan, saran untuk penelitian mendatang, serta keterbatasan penelitian.