

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, jumlah perusahaan dan bisnis yang terus bertambah menyebabkan tingkat persaingan di pasar menjadi semakin ketat dan dinamis. Dalam situasi seperti ini, perusahaan tidak punya pilihan selain terus berkembang di berbagai aspek agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut, keterlibatan baik dari para pemimpin maupun karyawan dalam perusahaan menjadi faktor yang sangat penting. Perusahaan yang berhasil bertahan atau bahkan berkembang pesat tidak bisa dilepaskan dari peran strategis yang dimainkan oleh para pemimpinnya, serta dedikasi dan kerja keras dari seluruh karyawan yang ada. Di dalam perusahaan, setiap pemimpin dan karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik, namun semuanya bekerja menuju tujuan yang sama, yakni mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan peran dan kontribusi masing-masing, mereka bersama-sama berupaya mengarahkan perusahaan untuk terus maju dan bersaing secara efektif di tengah persaingan yang semakin sengit.

Agar mampu bertahan dan bersaing secara efektif dengan kompetitor yang ada di pasar, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga, dan keberhasilan perusahaan sering kali bergantung pada seberapa baik karyawan mereka didukung dan dimotivasi untuk memberikan performa terbaik. Oleh karena

itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta menyediakan peluang yang cukup bagi mereka untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di pasar.

Dalam hal ini, salah satu konsep yang sudah mulai banyak mendapatkan perhatian adalah *thriving at work* atau yang biasanya diketahui sebagai berkembang di dalam lingkungan kerja. Konsep ini menekankan pentingnya seorang individu atau karyawan untuk tidak hanya sekadar bertahan atau memenuhi standar kerja yang ditetapkan, tetapi juga secara aktif berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, di tempat kerja mereka. Konsep ini dipopulerkan oleh Spreitzer et al. (2005) bahwa *thriving at work* menggambarkan kondisi di mana seorang individu mengalami perpaduan antara keinginan kuat untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Ini mencerminkan bagaimana seorang karyawan tidak hanya termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk memperbaiki diri secara terus-menerus dan berkontribusi lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan melalui dedikasi dalam pekerjaannya. Dengan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa *thriving at work* memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara optimal. Kondisi ini mencerminkan bagaimana semangat dan dorongan untuk berkembang secara terus-menerus memotivasi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal dan

berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Ketika individu merasakan *thriving at work* di dalam dirinya, mereka akan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani memberikan manfaat pada dirinya sendiri di dalam pekerjaan maupun di dalam diri mereka. Hal ini juga dikemukakan Walidaini & Suryani, (2024), karyawan yang mengalami perkembangan di tempat kerja cenderung memiliki keyakinan kuat bahwa pengalaman dan aktivitas yang mereka jalani saat ini secara alami berfungsi sebagai pendorong dan motivator utama bagi upaya mereka untuk terus meningkatkan diri dan mencapai potensi yang lebih tinggi. Hal tersebut memungkinkan individu untuk merasakan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari mereka. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Qamar et al, (2023) yang menemukan bahwa pengalaman *thriving* yang lebih baik meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja. Akibatnya, karena karyawan yang bahagia merasa puas, berkomitmen, dan terlibat, mereka mengambil tanggung jawab untuk meningkatkan produk, layanan, dan proses organisasi mereka, serta berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan potensi penuh mereka.

Thriving at work dapat menjadi konsep yang sangat menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi. Dengan adanya konsep *thriving at work*, organisasi atau perusahaan terbantu untuk mencapai target yang sudah direncanakan karena peran seorang karyawan. *Thriving at work* dapat membuat karyawan atau individu untuk siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan dan juga mampu beradaptasi terhadap lingkungan kerja mereka. Hal tersebut sudah dibuktikan dari

hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Permana (2019), dimana penelitian tersebut memberikan hasil bahwa ketika seorang individu berada dalam keadaan psikologis yang dikenal sebagai *thriving at work*, maka memungkinkan bahwa individu dapat beradaptasi dengan pekerjaannya. Konsep *thriving at work* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang memainkan peran penting dalam organisasi atau perusahaan, dengan cara mendorong mereka untuk lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan keseluruhan organisasi. Hal tersebut dibuktikan oleh Barokah et al. (2022), dimana mereka berpendapat bahwa semakin tinggi *thriving at work* yang dirasakan oleh individu maka individu tersebut menunjukkan kinerja yang tinggi.

Konsep *thriving at work* seharusnya menjadi pertimbangan penting bagi setiap organisasi atau perusahaan karena, dengan adanya perasaan *thriving at work* yang dirasakan oleh karyawan, banyak manfaat yang signifikan dapat diperoleh, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan. Namun, penting untuk dicatat bahwa konsep ini tidak akan berkembang dan dirasakan secara optimal tanpa adanya peran aktif seorang pemimpin. Peran pemimpin di sini sangat krusial, karena mereka memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mendorong individu atau karyawan untuk mengembangkan dan merasakan *thriving at work*, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan perannya dengan efektif dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan penerapan konsep *thriving at work* sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

Pada era saat ini, konsep kepemimpinan telah mengalami evolusi yang signifikan untuk mengikuti perkembangan zaman, mencerminkan perubahan dalam cara-cara manajerial dan strategis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan dinamika yang terus berubah di lingkungan kerja modern. Salah satu konsep kepemimpinan yang semakin mendapatkan perhatian di era sekarang adalah *servant leadership*, atau kepemimpinan pelayan, yang menekankan pada pendekatan di mana pemimpin fokus pada pelayanan dan pemberdayaan orang-orang yang dipimpinnya, serta mendukung mereka dalam mencapai potensi maksimal mereka. Dalam *servant leadership*, pelayanan menjadi pusat dari peran seorang pemimpin, dengan pemimpin mengambil peran sebagai pelayan terlebih dahulu sebelum mengambil peran menjadi pemimpin. Konsep ini awalnya diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 melalui esainya yang berjudul "*The Servant as Leader*", dimana Greenleaf memberikan pendapat bahwa seorang pemimpin yang sejati adalah mereka yang melayani dan memenuhi kebutuhan anggota timnya terlebih dahulu, tidak hanya memegang kekuasaan dan status.

Peran seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada era saat ini sudah mulai berkembang dimana pemimpin tidak hanya sebagai pengelola sumber daya atau pencapaian tujuan, melainkan seorang pemimpin memberikan bimbingan, memotivasi dan juga membantu rekan kerja atau bawahannya dengan memberikan dukungan agar mereka mendapatkan dan memberikan potensi terbaiknya. Menurut Tomigolung (2015), dijelaskan bahwa pemimpin yang melayani mengutamakan pertumbuhan dan kesejahteraan anggota dan timnya dengan berfokus pada kebutuhan timnya dan membantu mereka agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan begitu, karyawan akan merasakan bahwa

perusahaan memiliki nilai-nilai yang penting yang memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang. Nilai-nilai tersebut menciptakan persepsi di bagi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dalam organisasi memiliki makna dan relevansi yang signifikan bagi diri mereka secara pribadi, sehingga memberikan arti yang lebih dalam terhadap kontribusi mereka di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Steger et al. (2012) bahwa kebermanaknaan kerja pengalaman yang subjektif dimana terdiri dari perspektif positif individu terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan peluang pada dirinya untuk bertumbuh dan memberikan nilai-nilai yang lebih bagi orang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam bagaimana kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) mempengaruhi thriving at work di kalangan karyawan. Penelitian ini akan dilakukan di RS Panti Rini, sebuah rumah sakit yang secara konsisten menghadapi tekanan tinggi dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Fokus utama penelitian ini adalah pada lingkungan kerja di RS Panti Rini, di mana tekanan yang dihadapi dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) tidak hanya memainkan peran penting dalam mengurangi tekanan lingkungan kerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya *thriving at work* yang dirasakan oleh karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan rasa kepedulian dan tanggung jawab mereka dalam upaya terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *thriving at work*?

1.3. Batasan Masalah

1. *Servant Leadership*

Servant leadership menurut Suryati (2021) adalah konsep atau gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pemberdayaan bawahan atau pengikutnya, sehingga mereka dapat berkembang secara pribadi maupun profesional, serta mencapai potensi maksimal yang dimiliki dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan mereka.

2. *Thriving at Work*

Thriving at work menurut Spreitzer et al. (2005) adalah suatu keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu di mana pekerja mengalami dorongan yang intens dalam kehidupannya, ditandai dengan tingkat motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berkembang melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh (*sense*), serta memiliki energi dan semangat yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sehingga mencerminkan vitalitas (*vitality*) yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaannya.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *servant leadership* mempengaruhi *thriving at work*

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti dan bernilai tinggi, tidak hanya dalam pengembangan teori yang ada, tetapi juga dalam penerapan praktis di berbagai bidang terkait. Manfaat-manfaat yang diharapkan mencakup berbagai aspek, baik secara akademis maupun dalam implementasi di lapangan, yang akan dijelaskan sebagai berikut::

a. Teoritis

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi para peneliti lain yang memiliki ketertarikan dan minat untuk mengeksplorasi topik-topik terkait dengan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dan keberhasilan di tempat kerja (*thriving at work*). Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kedua variabel tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain, yang tentunya akan menjadi referensi berharga bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.

a. Praktis

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi yang bermanfaat dan bahan pertimbangan yang penting bagi perusahaan, khususnya bagi para pemimpin/atasan perusahaan, dalam upaya mereka untuk mendukung dan mengembangkan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan dan menambah wawasan yang mendalam tentang bagaimana penerapan konsep kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dapat memberikan manfaat yang signifikan di

lingkungan perusahaan, serta bagaimana hal tersebut dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja melalui perkembangan yang mereka rasakan (*thriving at work*).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisikan teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini berisikan jumlah sampel dan penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, instrument penelitian, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Pada bagian ini berisikan data yang sudah terkumpul. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan menggunakan alat analisis yang sudah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan juga saran bagi pihak yang berkepentingan.