

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam berbagai sektor, baik bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan, kepemimpinan yang efektif masih sangat dibutuhkan untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Pemimpin yang baik tidak hanya bertanggung jawab dalam mengarahkan organisasi, tetapi juga memiliki peran dalam membangun komitmen anggota terhadap organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi sebuah organisasi memiliki kemampuan dalam melakukan pengelolaan organisasi melalui penerapan gaya kepemimpinan yang baik.

Northouse (2018) menggambarkan kepemimpinan melalui proses pengembangan kepemimpinan: dari tahun 1900 hingga 1929, kepemimpinan dianggap sebagai aturan dan tata kelola; dari tahun 1930 hingga 1960, kepemimpinan digunakan untuk menekankan sifat dan pengaruh pemimpin; dari tahun 1960 hingga 1980, kepemimpinan mulai berfokus pada perilaku organisasi. Setelah tahun 1980, fokus kepemimpinan bergeser ke pembinaan pengikut dan memastikan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, beberapa penelitian mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, tindakan pemimpin, kemampuan untuk membantu bawahan menyelesaikan tugas atau kemampuan untuk menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan (Amah, 2018; Belias dan Koustelios, 2014; Coetzer dkk., 2017; Eva dkk., 2019).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin banyak mendapatkan perhatian adalah *servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani. Pendekatan ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus lebih fokus pada kebutuhan dan pengembangan anggotanya dibandingkan hanya mengejar kepentingan pribadi atau organisasi semata. *Servant leadership* dapat dirujuk dari Greenleaf (1970) yang menyatakan bahwa "*Servant leadership begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first.*" Ini menunjukkan bahwa pemimpin sejati bertugas untuk memenuhi kebutuhan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengikutnya.

Dalam implementasinya, *servant leadership* memiliki beberapa karakteristik utama, seperti empati, keinginan untuk membantu, membangun komunitas, serta komitmen terhadap pertumbuhan individu dalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan penuh kepercayaan, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan yang melayani tidak hanya memberikan dampak positif bagi individu dalam organisasi tetapi juga bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, *servant leadership* berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Ocampo et al., 2018).

Servant leadership adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan kepada orang lain, dengan fokus pada pertumbuhan dan pengembangan individu serta komunitas. Menurut Liden et al. (2014), pemimpin yang melayani menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pengikutnya, mempromosikan kepentingan mereka, dan mendukung kesuksesan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di antara karyawan (Eva et al., 2019).

Servant leadership memiliki potensi besar dalam meningkatkan komitmen anggota organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang penuh dukungan, pemimpin yang melayani mampu membangun rasa keterikatan emosional yang kuat antara anggota dan organisasi. Ketika individu merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh pemimpinnya, mereka cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini mendorong loyalitas yang tinggi dan keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Morrison (2016) menjelaskan bahwa "komitmen organisasi mencakup dimensi afektif dan normatif, yang menunjukkan bagaimana karyawan merasa terikat secara emosional dan berkewajiban untuk tetap di dalam organisasi"

Dalam konteks organisasi, komitmen afektif menjadi salah satu aspek penting yang menentukan loyalitas dan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat

menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Han et al., 2015). Jika seorang pemimpin mampu menerapkan *servant leadership* dengan baik, maka diharapkan anggota organisasi akan merasa lebih diperhatikan, didukung, dan dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen afektif mereka.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana *servant leadership* berkontribusi dalam meningkatkan komitmen afektif anggota organisasi. Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari penelitian Awee et al. (2014) yang berjudul “Effect of Servant Leadership on Affective Commitment among Hotel Employees”. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut, masih terdapat gap penelitian yang perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi yang berbeda dan perkembangan dinamika kepemimpinan saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana *servant leadership* dapat terus berperan dalam meningkatkan komitmen afektif di lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

1.2. Rumusan Masalah

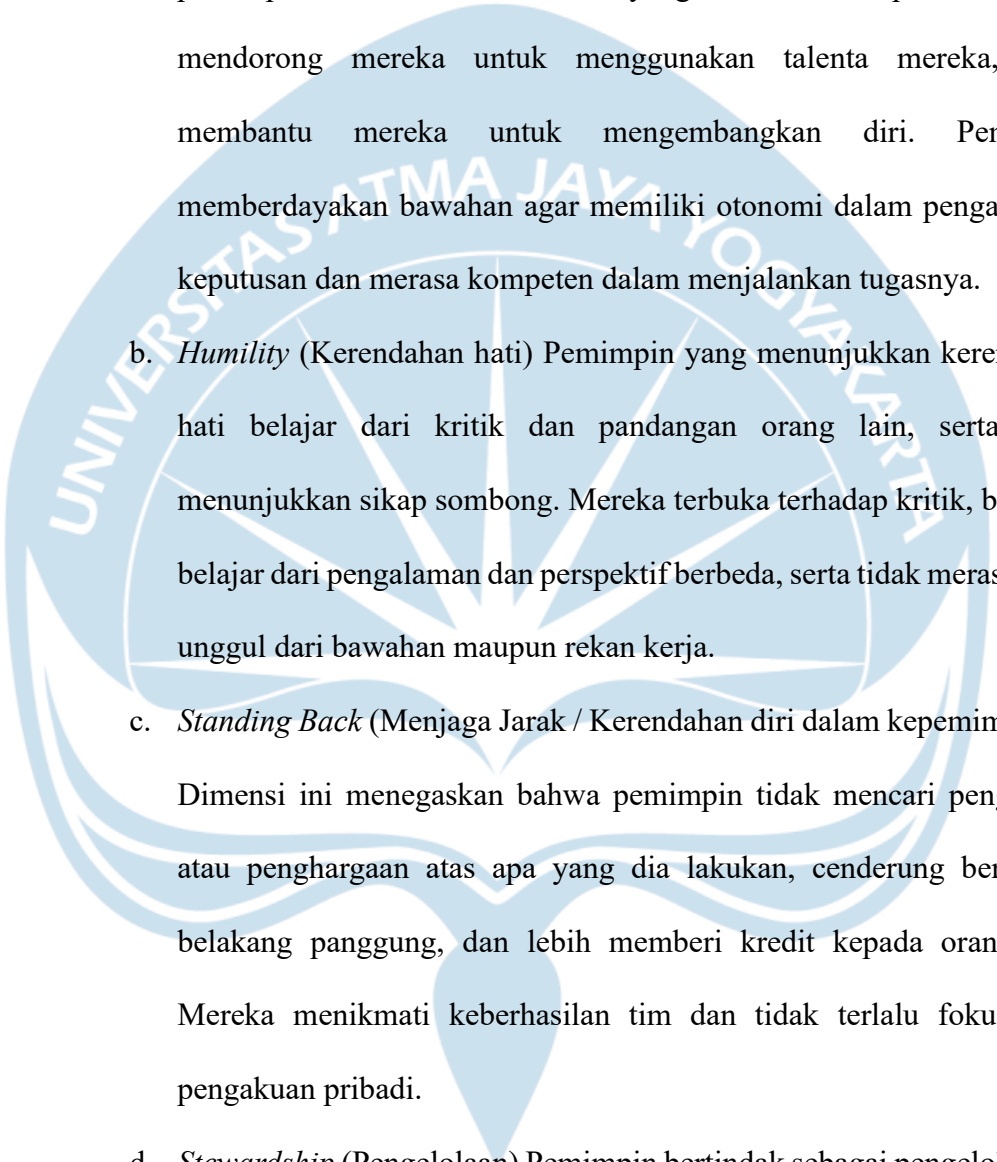
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan CV. Permata Persada Nugraha terhadap penerapan *servant leadership* (*empowerment, humility, standing back, stewardship dan authenticity*) dalam perusahaan?
2. Bagaimana tingkat komitmen afektif karyawan CV. Permata Persada Nugraha terhadap perusahaan?
3. Sejauh mana pengaruh *servant leadership* (*empowerment, humility, standing back, stewardship dan authenticity*) terhadap komitmen afektif karyawan CV. Permata Persada Nugraha?

1.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis memberikan batasan variabel dan dimensi penelitian yang diteliti sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* adalah sebuah konsep kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan terhadap orang lain sebagai prioritas utama dari pemimpin seperti dikutip Ngah et al. (2023). Pemimpin dalam model ini bertindak sebagai pelayan yang mengutamakan kebutuhan bawahannya, mendorong perkembangan pribadi dan profesional mereka, serta menciptakan lingkungan yang saling percaya dan berorientasi pada kebaikan bersama. Kelima dimensi utama dari *servant leadership* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 
- a. *Empowerment* (Pemberdayaan) Dimensi ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan kepada bawahan, mendorong mereka untuk menggunakan talenta mereka, serta membantu mereka untuk mengembangkan diri. Pemimpin memberdayakan bawahan agar memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan dan merasa kompeten dalam menjalankan tugasnya.
- b. *Humility* (Kerendahan hati) Pemimpin yang menunjukkan kerendahan hati belajar dari kritik dan pandangan orang lain, serta tidak menunjukkan sikap sombong. Mereka terbuka terhadap kritik, bersedia belajar dari pengalaman dan perspektif berbeda, serta tidak merasa lebih unggul dari bawahan maupun rekan kerja.
- c. *Standing Back* (Menjaga Jarak / Kerendahan diri dalam kepemimpinan) Dimensi ini menegaskan bahwa pemimpin tidak mencari pengakuan atau penghargaan atas apa yang dia lakukan, cenderung berada di belakang panggung, dan lebih memberi kredit kepada orang lain. Mereka menikmati keberhasilan tim dan tidak terlalu fokus pada pengakuan pribadi.
- d. *Stewardship* (Pengelolaan) Pemimpin bertindak sebagai pengelola yang menempatkan kepentingan seluruh organisasi dan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Mereka memiliki visi jangka panjang dan menekankan tanggung jawab sosial dari pekerjaan yang dilakukan, mengarahkan organisasi untuk bertindak secara etis dan berkelanjutan.

- e. *Authenticity* (Keaslian / Ketulusan) Dimensi ini menekankan bahwa pemimpin selalu terbuka tentang keterbukaan, menunjukkan perasaan asli mereka kepada bawahan, dan tidak menyembunyikan kelemahan atau keterbatasan. Pemimpin yang autentik menunjukkan kejujuran, integritas, dan kontak emosional yang jujur dengan bawahan.
2. Komitmen afektif Selain kelima dimensi tersebut, dalam konteks penelitian ini, komitmen afektif adalah rasa kecintaan, keterikatan emosional dan identifikasi pribadi pegawai atau relawan terhadap organisasi. Komitmen ini memotivasi mereka untuk berkontribusi secara sukarela dan berkelakuan positif, karena mereka merasa terikat dan percaya terhadap nilai-nilai organisasi dan pemimpinnya.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana karyawan CV. Permata Persada Nugraha menilai penerapan *servant leadership* dalam perusahaan
2. Mengetahui tingkat komitmen afektif karyawan CV. Permata Persada Nugraha terhadap organisasi
3. Mengkaji pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen afektif karyawan CV. Permata Persada Nugraha

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam beberapa bentuk antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Manajemen perusahaan tentu mendapat wawasan mengenai pentingnya *servant leadership* dalam meningkatkan karyawan dan dapat merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga dapat membantu divisi sumber daya manusia (HRD) dalam strategi kepemimpinan serta mengembangkan budaya yang lebih mendukung karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti dengan memperdalam pemahaman antara gaya kepemimpinan *servant leadership* dan komitmen afektif. Melalui penelitian ini, peneliti memperoleh pengalaman dalam melakukan riset di perusahaan dan mengolah data empiris, yang dapat menjadi dasar pengembangan karir di bidang manajemen dan kepemimpinan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai konsep *servant leadership* dan komitmen afektif dalam konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat atau menguji kembali teori kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan

dalam hubungannya dengan komitmen afektif pada karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan kepemimpinan.

1.6. Sistematika Penelitian

Bab I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan serta urgensi penelitian dilakukan. Selain itu, bagian ini juga mencakup rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yang menjadi fokus utama. Kemudian, terdapat tujuan penelitian yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai, serta manfaat penelitian yang menunjukkan dampak penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

Bab II : LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan dan didukung oleh referensi dari penelitian sebelumnya, jurnal, buku, atau sumber akademik lainnya. Dalam bab ini, juga terdapat kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antar variabel dan hipotesis dalam penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan secara rinci metode yang digunakan dalam penelitian. Membahas mengenai jenis dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan

data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data,

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi deskriptif agar lebih mudah dipahami. Setelah itu, data dianalisis dan dihubungkan dengan teori yang telah dikemukakan pada Bab II.

Bab V : KESIMPULAN

Berisi rangkuman dari temuan penelitian yang menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu, dalam bab ini juga diberikan saran yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya atau pihak-pihak terkait yang bisa menerapkan hasil penelitian dalam kehidupan nyata.