

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Nawawi (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa, peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi maupun perusahaan, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang didalamnya secara efektif dan efisien terutama pada PT. Lumina Packaging yang dimana perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan perusahaan manufaktur yang memproduksi kemasan plastik (*Packaging*) yang tentunya sangat mengutamakan kualitas produknya. Tidak hanya dari segi kualitas barang, akan tetapi perusahaan juga memperhatikan kualitas dari segi sumber daya manusianya. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku para karyawannya. Pemimpin tersebut berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (*follower*) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin. Untuk menggerakkan para pengikut, pastilah pemimpin harus memiliki peran. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota

atau kelompok. Perilaku pimpinan ini sering juga sebagai gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Dari berbagai macam teori mengenai gaya kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*).

Servant leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan *follower* terhadap keteladanan pemimpinnya. Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang *servant leaders* yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Vondey (2010) contoh perilaku *servant leaders* misalnya mendengarkan pendapat dari anak buahnya (*altruistic calling*), menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (*emotional healing*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasif (*persuasive mapping*) dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*). Selain itu, *servant leaders* biasanya terjun langsung didalam organisasi untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayanan dan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi.

Dalam sebuah perusahaan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah keberhasilan organisasi dan

keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh para karyawannya, oleh sebab itu perusahaan melakukan pemberdayaan pada para karyawannya guna memaksimalkan potensi dan keterampilan para karyawannya.

Wibowo (2012:409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan hal ini akan menunjang potensi yang ada di dalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Gibson (2012:182) menyatakan komitmen organisasional sebagai perasaan mengidentifikasi diri, loyal dan keterlibatan pekerja terhadap organisasinya. Lebih lanjut, Wibowo (2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya komitmen bersifat individual. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional, yang merupakan sikap dan perilaku mengidentifikasikan diri pegawai sebagai komponen yang berperan dalam proses kegiatan organisasi, dan loyal kepada organisasi untuk mencapai arah dan tujuan organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Hendry dkk (2017), dengan variabel *servant leadership*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, mendapatkan hasil penelitian yaitu *Servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika melalui komitmen organisasional, tanpa melalui komitmen organisasional pegawai sebagai pemediasi, maka *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Eli Achmad Mahiri (2017), dengan variabel pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu di atas maka perbedaan penelitian yang saat ini dilakukan adalah dengan menambahkan variabel *employee empowerment*. *Employee empowerment* merupakan hal yang penting bagi komitmen organisasi, karena karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan oleh manajemen, hal itu mengakibatkan timbul persaingan sehat antar karyawan.

Berdasarkan Latar belakang di atas maka pada penelitian ini penulis mengambil judul penelitian: "Pengaruh *Servant Leadership* dan *Employee Empowerment* terhadap Komitmen Organisasi"

I.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian karena hasilnya akan menjadi penuntun bagi langkah-langkah selanjutnya. Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Servant leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah *Employee empowerment* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah *Servant Leadership* dan *Employee Empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant leadership* terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Empowerment* terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant leadership* dan *empowerment* secara simultan terhadap komitmen organisasi

I.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, pemberdayaan dan komitmen organisasi. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Peneliti, Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut komitmen organisasi. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teoriteori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.
- b) Bagi Instansi, Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh leadership terhadap komitmen organisasi
- c) Bagi Karyawan, Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi perusahaan