

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting didalamnya. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Analisa, 2011). Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya, dimana karyawan yang memiliki profesionalisme dan integritas merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan jawaban tentang berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pasolong (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia

di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Eko Adi S, 2012).

Demi mewujudkan kinerja yang maksimal, karyawan tentunya memerlukan *servant leadership* untuk bekerja lebih giat. Melihat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga hasil dari perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Dengan *servant leadership* yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan *servant leadership* yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Greenleaf, 2002 dalam widodo 2014). Orientasi *servant leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin-pelayan (*servant leadership*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain.

Pada penelitian sebelumnya, (Hamonangan, 2007 dalam Widodo 2014) menemukan adanya kecenderungan menurunnya kepercayaan pengikut kepada para pemimpinnya. Menurunnya kepercayaan ini dapat menjurus pada krisis kepercayaan karyawan terhadap para pemimpinnya. Para pemimpin seharusnya menjadi teladan bagi para pengikut. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya. Terkadang pemimpin bahkan memberikan contoh yang kurang baik pada karyawannya seperti bermalas-malasan, mangkir pada saat jam kerja, atau melanggar aturan sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi untuk meniru perilaku pemimpinnya.

Servant leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan pengikut terhadap keteladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004 dalam Widodo 2014). Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang servant leaders yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Contoh perilaku *servant leadership* misalnya menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (*emotional healing*), mendengarkan pendapat dari anak buahnya (*altruistic calling*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasif (*persuasive mapping*) dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*) (Barbuto & Wheeler, 2006 dalam Vondey, 2010). Selain itu, *servant leadership* biasanya terjun langsung didalam organisasi untuk bisa membangun dan

mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayanan dan pertolongan maupun motivasi kepada karyawannya.

Motivasi dalam hal ini untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga (M. Harlie, 2011 dalam Wiyani 2015). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto (1983) dalam Alimuddin (2012)).

Faktor sumber daya manusia memang merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas saat ini, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Seringkali perusahaan memberikan tekanan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai target perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa tertekan yang berakibat pada stres karyawan. Dalam hal ini karyawan akan

mengalami tingkat stres yang tinggi dimana motivasi yang masih jarang di berikan oleh perusahaan.

Stres kerja dalam hal ini menurut Marchelia (2014) adalah keadaan yang bersifat internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga dapat berarti respon diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya. Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah, ini terjadi jika semakin banyak permintaan maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula (Nasrudin, 2010). Bagi sebuah perusahaan, stres kerja ini merupakan sebuah hal yang sangat dirasa penting dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja daripada karyawan itu sendiri dan mampu membawa dampak yang positif maupun negatif terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan bersama dengan karyawan PT.AMMAN Mineral Indonesia dengan metode wawancara didapatkan bahwa *servant leadership*, motivasi yang kurang dari atasan atau rekan kerja hingga karyawan merasa mengeluh dengan kerjaan atau tugas tugas yang diberikan hingga tidak dapat diselesaikan tepat waktu oleh bawahan hingga menyebabkan stres yang akan menyebabkan Terganggunya kesehatan fisik Kesehatan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang

pengaruh *servant leadership* motivasi dan stres hingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung diantaranya dari Veri Widodo (2014) pengaruh *servant leadership* terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) hasil penelitian tersebut menjelaskan *servant leadership*, komitmen organisasi, ocb berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

Susanty dan Baskoro (2012) tentang pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dan penelitian dari Gaffar H (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) tbk, kantor wilayah x Makassarmendapatkan hasil bahwa faktor stres individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable di mana faktor stres individu bertanda positif.

Peneliti mendapatkan permasalahan terkait *servant leadership*, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Servant leadership*, motivasi dan stres adalah pemicu

terhadap kinerja karyawan maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah *servant leadership*, motivasi, dan stres berpengaruh positif atau negatif terhadap karyawan PT. Amman Mineral Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Dari hasil pendahuluan diatas, peneliti mendapatkan permasalahan terkait pengaruh *Servant leadership*, motivasi, dan stres yang kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerjakaryawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui hubungan stres terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan dalam lingkungan kerja serta dapat mengaplikasikan semua teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang yang tertarik meneliti tentang konteks *servant leadership* motivasi dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan

3. Bagi Perusahaan

Semoga hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan dalam memantau perkembangan kinerja karyawan terkait dengan *servant leadership* dari perusahaan, mengatasi stres kerja, memberikan motivasi demi meningkatkan produktivitas dari perusahaan.