

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Oleh karena itu suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Stephen P, Robbins (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup sebagai proses pengaruh. Menurut Siagian (1999) kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hal tersebut memberikan arti bahwa kepemimpinan dalam suatu perjalanan organisasi adalah mutlak adanya.

Beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan atau organisasi yang sebelumnya menggunakan kepemimpinan tradisional berupa otokratis dan hierarki beralih kearah kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan yang

melayani/*servant leadership* adalah model kepemimpinan yang berusaha untuk melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan, berdasarkan pada perilaku etis dan peduli untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi pekerja dan disaat bersamaan juga meningkatkan kepedulian dan kualitas hidup organisasi (Spears, 2004). Oleh karena itu *servant leadership* hadir dengan membawa konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya. Membawa konsep yang lebih manusiawi dan lebih realistis untuk diaplikasikan dalam perkembangan organisasi di akhir-akhir tahun ini. Awal jiwa *servant leadership* akan muncul ketika seorang pemimpin mempunyai perasaan ingin membantu, Kemudian menyadari pilihan yang membawa seseorang terinspirasi untuk memimpin (James W. Sipe dan Don M. Frick, 2009).

Terdapat perbedaan sudut pandang dalam kepemimpinan *Servant leadership*. Hal ini bukan tentang pengakuan, posisi, prestise atau status. Bukan juga tentang bagaimana untuk mengontrol pengikutnya, namun untuk membawa keluar semua potensi yang dimiliki pengikutnya. *Servant leadership* adalah tentang pemimpin yang akan memberdayakan pengikut mereka dengan menggunakan posisi mereka dan bekerja bersama dengan para pengikut mereka sebagai mitra untuk memenuhi tujuan organisasi. Dalam penelitian ini *Servant Leadership* menggunakan variabel *trust* sebagai *intervening*. Menurut Banutu-Gomez (2004) *Trust* adalah variabel yang penting bagi pemimpin untuk mendapatkan kepercayaan dari para pengikut mereka, karena mereka merespon secara kritis ketika suatu masalah terjadi.

Trust didefinisikan sebagai "suatu kemauan pihak pertama terhadap sikap dari pihak lain dengan didasarkan pada penyesuaian harapan bahwa pihak lain akan melakukan sikap tertentu yang memberikan manfaat bagi pihak pertama sebagai pemberi *trust* (trustor) tanpa adanya kontrol dari pihak lain" (Mayer, Davis, dan Schoorman, 1995). *Trust* juga dipandang sebagai tingkat keyakinan bahwa satu individu memiliki kompetensi lain dan kemauannya untuk bertindak secara etis, adil, dan dapat diprediksi (Nyhan dan Marlowe, 1977). Selain itu, *Trust* adalah psikologis menyatakan diri berniat untuk menerima kerentanan berdasarkan harapan positif tentang perilaku seseorang (Rousseau, Sitkin, Burt, and Camerer, 1998).

Penelitian ini menggunakan sudut pandang *trust* terhadap pemimpin seperti kita melihat hubungan pemimpin-pengikut. Ketika pengikut percaya terhadap pemimpin mereka, maka akan terbentuk *organizational comitment*, peningkatan *organizational commitment* bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, penurunan niat untuk berpindah, dan meningkatkan kinerja (Dirks dan Ferrin, 2001; McAllister, 1995; E. M. Whitener, Brodt, Korsgaard and Werner, 1998). Ide sentral *trust* dalam kepemimpinan dibangun pada karakter pemimpin yang difokuskan pada bagaimana para pengikut memandang karakter pemimpin mereka, seperti kemampuan, integritas, kehandalan, dan kebaikan di tempat kerja. Menurut Mayer et al. (1995), semua karakter ini akan sangat mempengaruhi *trust* karyawan kepada pemimpin.

Dalam konteks organisasi, kata "pemimpin" selalu berhubungan dengan orang-orang yang mempunyai wewenang, dan posisi manajerial memberikan

perintah instruksi kepada pengikutnya dalam organisasi (Senge, 1990). Namun, peran pemimpin ini sangat berbeda dengan peran *servant leadership* yang motif utamanya adalah untuk melayani orang lain, dan untuk melepaskan potensi mereka dari apa yang mereka mampu kerjakan (RK Greenleaf & Spears, 2002). Fokus *servant leadership* adalah pada pengikut, bukan organisasi. Oleh karena itu, *servant leadership* menyoroti pentingnya pengembangan pengikut, kebutuhan holistik dan otonomi (Graham, 1991). Menurut (Greenleaf, 1977, hal. 13), nilai intinya pemimpin *servant* mendukung pengikut untuk mengembangkan diri dan menentukan kebijaksanaan yang tidak terbatas dan menjadi lebih seperti seorang *servant* dalam diri mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan secara empiris hubungan langsung yang positif antara *Servant Leadership* dengan *Trust in Leader*. Literatur dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan *servant* ini telah dianggap sangat terkait dengan *Trust* (DePree, 1997; Joseph and Winston, 2005; Russell, 2002). Hubungan antara *Servant Leadership* dan *Trust* juga ditunjukkan dalam penelitian Joseph and Winston (2005) yang melakukan penelitian dari beberapa pemimpin yang bekerja di dalam organisasi nirlaba di Amerika dan Hindia Barat. Sebagai hasil dari studi mereka, mereka melaporkan korelasi positif antara tingkat karyawan *Servant Leadership* dan *Trust in Leader* berdasarkan bukti empiris dari penelitian mereka.

Dengan memunculkan *servant leadership*, pengikut yang lebih besar '*Trust in Leader*', hal itu dapat berkontribusi untuk meningkatkan *organizational commitment* (Aryee, Budhwar, and Chen, 2002). Karena pengikut atau bawahan

adalah penggerak semua aktifitas bisnis di dalam suatu perusahaan, seluruh bawahan diharapkan dapat bekerja dengan baik, memiliki kemauan dan loyalitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan, serta dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* sebagai kekuatan relatif teridentifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi (Sterrs and Porter, 1991: 290). *Organizational commitment* bawahan harus dapat terbentuk dengan kuat agar pekerjaan yang dikerjakannya akan berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian di beberapa negara lain, maka penelitian ini lebih mendalam mengkaji hubungan *Servant Leadership*, *Trust* dan *Organizational Commitment* di Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan obyek penelitian di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya. Pemilihan subyek ini dikarenakan SD Muhammadiyah 4 Surabaya adalah sekolah teladan nasional (<http://www.sdm4sby.com/web/>) yang bertaraf internasional yang memberikan pelajaran serta pengajaran secara professional. Sejak berdiri tahun 1963, SD Muhammadiyah 4 Surabaya terus menerus berjuang untuk menjadi Sekolah yang mampu menyediakan pelayanan dan pembelajaran sebaik-baiknya. sehingga dapat meningkatkan proses pengembangan belajar yang lebih baik, dalam hal ini Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan generasi penerus anak bangsa yang lebih baik dan maju lagi, upaya yang dapat dilakukan dalam internal sekolah adalah membentuk pemimpin yang mempunyai

jiwa melayani bukan ingin dilayani, sehingga akan terbentuk suatu kepercayaan guru kepada pemimpin, dan pada akhirnya akan menumbuhkan rasa komitmen guru yang tinggi terhadap organisasinya. Namun dalam kondisi riil di SD Muhammadiyah 4 terlihat bahwasannya kepercayaan para guru terhadap pemimpin mulai memudar, hal ini dikarenakan kurangnya pemimpin untuk berlaku adil kepada semua karyawan serta kurangnya pemahaman guru mengenai visi dan misi perusahaan, untuk tingkat *organizational commitment* guru sudah cukup baik, hal ini dapat terlihat dari tidak adanya guru yang berpindah ke organisasi lain. Dari informasi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Commitment* Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya dengan *Trust* sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya ?
2. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Trust* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya?
3. Apakah *Trust* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya?

4. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* melalui *Trust* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari hasil perumusan masalah tersebut maka dapat kita ketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *Servant Leadership* terhadap *Organizational Commitment* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *Servant Leadership* terhadap *Trust* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *Trust* terhadap *Organizational Commitment* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Trust* pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat baik bagi instansi perusahaan, pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi instansi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan dan bahan pertimbangan terkait konsep kepemimpinan *Servant Leadership*, *Trust* dan *Organizational Commitment*.

- b. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam konsep kepemimpinan *Servant Leadership*, *Trust* dan *Organizational Commitment*.
- c. Bagi peneliti sendiri, tentu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pembelajaran mengenai kepemimpinan *Servant Leadership*, *Trust* dan *Organizational Commitment* pada organisasi bisnis.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi perlu disusun untuk membantu memberikan gambaran umum tentang susunan penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian ini. Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Bab ini mengemukakan ide dasar yang mendasari penulisan skripsi ini dan sekaligus mengemukakan suatu pengantar yang bersifat umum terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini memberikan penjelasan mengenai landasan teori dan konsep-konsep yang sedang dibahas dalam memecahkan masalah, ulasan mengenai penelitian terdahulu, model analisis, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dengan harapan dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang ada, menyangkut identifikasi variable, definisi operasional, jenis dan sumber data, sampel dan teknik analisis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini memberikan gambaran tentang data-data yang telah diolah dan ditabulasikan, prosedur pengujian data yang telah dilakukan, dan pada akhirnya melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang ada.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab akhir dari skripsi ini akan menyajikan suatu kesimpulan yang ditarik dari permasalahan dan pembahasan yang ada, untuk selanjutnya dapat diberikan saran mengenai pokok-pokok pikiran sebagai pemecahan masalah yang telah dibahas di dalam bab-bab sebelumnya.