

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, organisasi, maupun komunitas. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjadi cerminan sebuah perusahaan atau organisasi itu sendiri. Tentunya, dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengayomi anggotanya, mengelola anggota serta pekerjaannya dengan tepat. Selain itu, seorang pemimpin juga harus ikut serta dalam setiap hal di dalam sebuah organisasi tersebut karena peran serta seorang pemimpin mampu menunjukkan kualitas dari sebuah organisasi yang ada.

Di dalam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terdapat sebuah komunitas yang bergerak pada pengabdian masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mandiri. Terdapat 9 KKN Mandiri di UMY, salah satunya yaitu KKN Mandiri Proyek Ekspedisi Nusantara Generasi ke-4 (PENA #4), yang merupakan sebuah komunitas KKN Mandiri bertempat di Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang, Kecamatan Sambu Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur. Komunitas tersebut diterjunkan di daerah 3T yaitu daerah tertinggal, terdepan, dan terluar di Indonesia. PENA #4 merupakan salah satu dari beberapa komunitas KKN Mandiri di UMY yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia. Sebelum penerjunan dilakukan, PENA #4 memiliki sekretariat yang berada di *PADMA Residence* yang berlokasi di

Kasih, Bantul, Yogyakarta. Sekretariat tersebut berfungsi sebagai tempat berkumpulnya anggota, tempat rapat, serta menjadi tempat untuk mempersiapkan segala hal untuk kelancaran proses penerjunan di daerah 3T yaitu di Kecamatan Sambu Rampas.

PENA #4 merupakan sebuah wadah yang menyatukan niat baik anak muda untuk mengabdikan diri bagi Indonesia. Sekelompok anak muda yang bergerak secara nyata tanpa omong kosong belaka. Tugas utama PENA #4 yaitu melakukan pengabdian di masyarakat daerah 3T, untuk membantu membuka pola pikir masyarakat daerah tersebut. Masyarakat di daerah 3T khususnya di Kecamatan Sambu Rampas, memiliki budaya yang sangat kental terhadap nenek moyangnya. Dengan budaya tersebut, masyarakat sedikit sulit menerima perkembangan zaman yang ada sekarang ini. Hal tersebut menjadikan komunitas KKN Mandiri PENA #4 untuk ikut membantu masyarakat di daerah sana.

PENA #4 sendiri merupakan komunitas KKN Mandiri UMY yang sudah terbentuk sejak tahun 2016. Setiap tahun, PENA selalu melakukan pengabdian di daerah 3T hingga saat ini, yaitu pada generasi ke-4. PENA #4 terbentuk pada bulan Desember 2018, berawal dari *recruitment* anggota, dan berproses hingga keberangkatan yaitu pada awal bulan Juli 2019. Pengabdian dilakukan selama 2 bulan, hingga awal bulan September 2019. Hal tersebut tentu membuat anggota didalam komunitas tersebut lebih sering untuk berinteraksi antar anggota maupun ketua dari komunitas tersebut.

Dalam sebuah komunitas, faktor terpenting yaitu adanya seorang pemimpin seperti dalam QS: Al-Anbiya (73):

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.”

Pemimpin menurut Surat Al Anbiya Ayat 73, memiliki jiwa yang adil. Pemimpin yang selalu mengutamakan rakyatnya ketimbang dirinya dan kelompoknya. Pemimpin seperti ini juga memiliki ubudiyah yang bagus. Pemimpin tersebut mendirikan sholat dan zakat. Terdapat beberapa tipe seorang pemimpin, salah satunya yaitu *servant leadership*. Pemimpin pelayan atau *servant leadership*, yaitu seorang pemimpin yang mampu melayani anggotanya secara nyata. *Servant leadership* tergambar karakter pemimpin di PENA #4. Pemimpin tersebut memiliki jiwa sosial yang baik, saling membantu satu sama lain, dan tentu selalu membaaur dengan anggota-anggota di dalam komunitas tersebut, serta memprioritaskan setiap anggotanya. Di dalam PENA #4, karakter *servant leadership* terlihat ketika di dalam komunitas melakukan agenda rapat untuk membahas masalah-masalah di dalam komunitas tersebut, maupun membahas tentang persiapan sebelum keberangkatan ke Sambi Rampas. Segala keputusan di lakukan dengan musyawarah, sehingga semua

anggota dapat berkontribusi untuk menyampaikan pendapatnya dan melakukan keputusan secara bersama-sama.

Pemimpin di PENA #4 juga tergambar seperti karakter *servant leadership* seperti *listening* atau mendengarkan. Pemimpin dalam komunitas tersebut selalu menghargai apa yang dibicarakan oleh anggotanya. Keluh kesah, bahkan saran-saran selalu didengarkan dengan baik dan menjadi pertimbangan dalam menentukan sebuah keputusan.

Pemimpin tersebut juga berempati, berusaha memposisikan dirinya terhadap anggotanya. Dengan itu, rasa saling menghargai juga tercipta dalam diri seorang pemimpin. Kemudian pemimpin tersebut juga memimpin dengan penuh kesadaran. Peka terhadap lingkungan sekitar sangatlah perlu, dan pemimpin dalam komunitas tersebut juga peka, karena jika terdapat kendala atau masalah yang ada di dalam komunitas, pasti langsung mengkonfirmasi masalah-masalah tersebut sehingga dapat menemukan solusi dalam menghadapi masalah tersebut.

Pemimpin dalam PENA #4 juga memiliki visi yang tinggi dalam melakukan pengabdian di Sambi Rampas. Seorang pemimpin yang memiliki visi tinggi akan membawa anggotanya ikut serta dalam membantu visi tersebut. Visi di dalam sebuah komunitas itu penting, peran pemimpin dalam mewujudkan visi dan di imbangi dengan visi dari dalam diri pemimpin tersebut menjadi sangat penting. Kasih sayang seorang pemimpin dalam komunitas tersebut juga terlihat, seperti kepedulian terhadap anggota yang mengalami masalah, internal maupun eksternal yang menyebabkan anggota tersebut tidak terfokuskan di

dalam komunitas. Peran-peran pemimpin tersebut menjadi hal utama dalam mewujudkan komunitas yang baik. Dari gambaran pemimpin tersebut, karakter *servant leadership* dapat terlihat di dalam pemimpin PENA #4.

Berdasarkan uraian fenomena tentang kepemimpinan yang melayani, *servant leadership* dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang dapat melayani dari hati dan mampu memprioritaskan anggotanya serta ikut serta dalam setiap kegiatan yang tentunya dapat mempengaruhi kehadiran seorang pemimpin tersebut. *Servant Leadership* adalah seorang pemimpin yang membantu anggotanya untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal yang dapat memberi kontribusi untuk membangun dirinya sendiri ataupun anggotanya menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia (Ajis *et al.*, 2017)

Selain itu, peran pemimpin juga sangat diperlukan bagi anggotanya. Seperti kinerja anggota organisasi yang tentunya dapat berpengaruh dengan adanya seorang pemimpin. Apabila *servant leadership* tinggi, maka kinerja anggota juga akan tinggi. Salah satu karakteristik pemimpin dapat terlihat sesuai dengan kinerja dari setiap anggota organisasi yang ada. Kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Fitri, 2016).

Secara umum, apabila *servant leadership* naik, maka kinerja anggota juga akan naik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

(Fahrana, 2016). Apabila seorang *servant leadership* memiliki jiwa pemimpin pelayan yang tinggi, seperti mampu melayani secara tulus dan memprioritaskan anggotanya, kinerja yang di dapat oleh anggota tersebut juga akan tinggi. Namun, apabila *servant leadership* yang dimiliki pemimpin rendah, kinerja anggota akan tetap naik walaupun tidak setinggi apabila memiliki pemimpin seorang *servant leadership*. Penelitian sebelumnya oleh (Setiawan *et al.*, 2015) juga menjelaskan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak semua penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *servant leadership* terhadap kinerja. (Kamanjaya *et al.*, 2017) menjelaskan bahwa *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, masih adanya perbedaan atau *gap* dalam penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

Motivasi juga sangat diperlukan dalam mendapatkan hasil kerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu dan penyemangat seseorang dalam menjalankan tugasnya (Tulhusnah dkk., 2018). Peran seorang pemimpin tentu sangat mempengaruhi anggotanya. Motivasi yang diberikan seorang pemimpin mampu untuk meningkatkan kualitas bahkan kinerja pada anggota tersebut.

Motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja anggota pada komunitas tersebut. Karena apabila karakter kepemimpinan yang melayani itu memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota,

maka adanya motivasi pada diri karyawan akan memperkuat hasil kinerja anggota tersebut. Namun, apabila motivasi dalam diri karyawan rendah, maka kinerja anggota akan tetap naik, namun tidak setinggi orang yang memiliki motivasi yang kuat.

Penelitian lain menurut Purwandari (2016) tentang ”Pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY*” yang merupakan sebuah organisasi internasional yang mengembangkan anak secara *holistic*, atau biasa disebut juga Pusat Pengembangan Anak (PPA). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *servant leadership* di dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari organisasi tersebut. Adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Anggota Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi, karena pada penelitian sebelumnya tidak semua hasil menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, namun masih terdapat *gap* dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, juga adanya variabel motivasi dapat mempengaruhi hubungan *servant leadership* terhadap kinerja anggota menjadikan peneliti lebih tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Penelitian ini adalah hasil modifikasi dari penelitian sebelumnya oleh (Sapengga, 2016) yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto”. Modifikasi dilakukan dengan cara menambah variabel motivasi sebagai moderasi. Penambahan variabel moderasi dikarenakan pada fenomena yang didapatkan

oleh peneliti pada objek penelitian, menemukan motivasi sebagai variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Kepemimpinan yang melayani dapat mempengaruhi kinerja anggota. Hal tersebut terjadi apabila *servant leadership* dapat meningkat apabila kinerja anggota juga meningkat. Apabila *servant leadership* menurun, kinerja anggota akan tetap naik tetapi tidak tinggi. Namun, apabila terdapat variabel motivasi, hubungan antara variabel *servant leadership* terhadap kinerja anggota akan lebih tinggi apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Berbeda dengan individu yang memiliki motivasi rendah, kinerja yang di dapat tetap akan naik namun tidak setinggi individu yang memiliki motivasi yang lebih.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota?
2. Apakah motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.
2. Untuk menganalisis variabel motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini, diharapkan penulis mampu memberikan kontribusi sebagai pengembangan pendidikan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) berupa ilmu yang bermanfaat serta menambah wawasan mengenai *servant leadership*, kinerja anggota, dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pada permasalahan yang ada. Serta, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pemecahan masalah yang ada.