

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia diciptakan Allah SWT didunia ini untuk menjadi khalifah, manusia memiliki tugas sebagai pemimpin yang mengatur apa-apa yang ada di bumi, seperti tumbuhannya, hewannya, airnya, sungainya, gunungnya, lautnya, dan seyogyanya manusia harus mampu memanfaatkan segala apa yang ada di bumi untuk kemaslahatannya. Hal ini sesuai dengan isi Al Quran surat Al Baqarah : 30 yaitu:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”
(QS Al Baqarah : 30)

Firman Allah tersebut menjelaskan bahwa peran pemimpin berlaku bagi manusia untuk memimpin diri sendiri, orang lain, dan lingkungan. Jadi jika konsep ini disadari, menjadi pemimpin adalah sesuatu yang istimewa. Pemimpin ini selalu memegang peranan penting bagi manusia, terutama bagi yang mendapatkan amanah kepemimpinan di lingkungan sosial. Peran pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan untuk kemakmuran organisasi dan anggota

yang dipimpinnya, dan akan dimintai pertanggung jawaban dihadapan Allah SWT (Ali, 1976). Kepemimpinan pada hakekatnya berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan yang aslinya merupakan hak Allah diberikan kepada manusia sebagai *khalifatullah fil ardli*, wakil Allah di muka bumi (Tanjung, 2002). Kepemimpinan memegang peran yang strategis dan menentukan dalam menjalankan roda organisasi. Baik atau buruknya kondisi suatu organisasi banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin dan kepemimpinan yang dijalankannya (Pinto, 2010).

Banyak gaya kepemimpinan yang muncul untuk menghasilkan efektivitas dalam organisasi. Misal gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, kharismatik, militeristik dan lain lain. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan bawahan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai kasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Bycio, 1995). Selain itu Menurut Nurafliayum (2013) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi tersebut, diharapkan hubungan baik antar pegawai dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Anannur (2011) berpendapat kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada sebuah tujuan baru yang lebih besar dengan memberikan motivasi kepada para bawahan agar bergerak dengan sungguh-

sungguh menuju tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan pribadi. Namun sudah banyak yang meneliti kepemimpinan diatas.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan otokratis yang memiliki sifat tradisional sekarang ini sudah mulai ditinggalkan. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang mempunyai kecenderungan superior dalam memberi perintah yang memaksa dalam mengerahkan bawahannya. Kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dari atasan. Bawahan tidak memiliki kontribusi memberikan suara ataupun pendapat dan diharuskan patuh dan setia secara mutlak kepada pemimpinnya (Asmawiyah, 2013). Hal tersebut akan membuat suasana kerja menjadi kaku dan akan muncul rasa ketakutan dari bawahan karena pemimpin yang mempunyai sifat keras akan menurunkan kinerja dari bawahan tersebut.

Pendekatan tentang kepemimpinan bergeser kepada gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi bawahan. Gaya kepemimpinan servant berciri fokus memperbaiki kualitas bawahan melalui pengembangan perpaduan kerjasama tim, dan keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan serta perilaku etis dan kepedulian (Spears, 1996). Kepemimpinan *servant* menempatkan pelayanan sebagai hal yang utama

Pekerjaan untuk melayani dan kepercayaan kepemimpinan adalah penggunaan tanggung jawab secara hati hati. Pemimpin yang baik memanfaatkan kekuatan untuk peningkatan organisasi dan perkembangan pegawainya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan

tujuan dalam suatu organisasi. Mengacu dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, dan tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan (Mahsun, 2006). Kinerja pegawai yang baik adalah gambaran dari kepuasan kerja yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan yang mereka sukai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2009). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Faktor penting dalam suatu organisasi yaitu kepuasan kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan campur tangan dari pimpinan dan disiplin kerja dari bawahan itu sendiri.

Tujuan seorang pemimpin adalah melayani kepentingan bawahan yang dipimpinnya, orientasinya adalah bukan untuk kepentingan pribadi maupun golongannya tetapi justru kepentingan organisasi dan kepentingan bawahan yang dipimpinnya. Greenleaf (2002) menyatakan bahwa *servant leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin. Penerapan *servant leadership*

dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan, hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatilu (2014) yang menyebutkan bahwa penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterangan bahwa karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

Pemimpin yang melayani memiliki perhatian kepada bawahan yang dipimpinnya. Perhatian itu dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari bawahan. Dengan peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan bawahan diharapkan akan meningkatkan kesadaran bawahan akan pentingnya disiplin dalam suatu organisasi ini.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi bawahan itu sendiri. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin tegaknya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi bawahan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Abidin, 2013). Dengan demikian, bawahan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menjadikan organisasi atau instansi pemerintah mempunyai kinerja yang maksimal dan efektivitas dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu Menurut Barbuto dan Wheeler (2006) dalam Mira dan Margaretha (2012) bahwa kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) merupakan kepemimpinan yang berawal dari perasaan yang tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, dimana kepemimpinan tersebut menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama dan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja sehingga kedekatan diantara pemimpin dan karyawan sangat erat sehingga mampu menimbulkan kepuasan kerja. Menurut (Triludi, 2014) sikap dan tingkah laku bawahan yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan akan mendukung peningkatan hasil kerja yang baik. Menurut Siagian (2012) bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai bentuk tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Besar kecilnya kepuasan kerja karyawan, berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan.

Instansi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan instansi tersebut dengan mengoptimalkan komponen komponen dasar organisasi. Ada banyak komponen dasar instansi yaitu terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi dan keahlian. Kelima komponen dasar tersebut saling terkait dan tidak bisa berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung antara satu dengan lainnya demi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Namun komponen sumber daya manusia adalah yang paling penting, karena manusia

adalah penggerak dalam segala aktifitas yang ada dalam organisasi dan kemampuan SDM dapat terus dikembangkan.

Dinas pertanian adalah instansi pemerintah yang beroperasi dalam pengelolaan pertanian tanaman pangan dan hortikultura. Kantor Dinas Pertanian berada disetiap Kabupaten Kota yang ada di Indonesia. Tujuan Dinas Pertanian yaitu untuk meningkatkan produksi dan produktivitas komoditi tanaman pangan hortikultura dan perkebunan serta untuk meningkatkan penghasilan petani melalui tanaman pangan hortikultura dan perkebunan. Dinas Pertanian merupakan instansi yang berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, Kepala Dinas disini yang bertugas sebagai pemimpin dalam instansi pemerintah ini, sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memotivasi bawahan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Dengan kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) diharapkan semua bawahan bersemangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang ditugaskan. Berdasarkan uraian diatas, aka judul dalam penelitian ini adalah **“PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *SERVANT LEADERSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN DEMAK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada studi ini adalah “ Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian melalui servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja “. Pertanyaan yang muncul (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh *servant leaderships*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *servant leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi tentang pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.