

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, dimana sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, dimana karyawan yang berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang ada membutuhkan seorang pemimpin yang kompeten di bidangnya, sehingga dapat mengatur dan mengelola karyawan yang dimiliki dengan baik dan maksimal.

Mazarei *et al.* (2013) mendefinisikan kepemimpinan yang melayani sebagai persepsi atau tindakan dimana pemimpin lebih memilih untuk kepentingan bawahannya. Seorang pemimpin memiliki dampak terhadap pengelolaan perusahaan maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga segala aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik serta memenuhi target yang ditentukan.

Kepemimpinan yang melayani adalah unik dan teori kepemimpinan yang komprehensif di mana pemimpin melayani, memberdayakan dan mendukung karyawan mencapai hasil untuk keuntungan individu, organisasi dan komunitas (Dierendonck, 2011). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang melayani diperlukan suatu perusahaan karena membimbing dan mengayomi bawahannya serta bersedia mendengarkan masukan-masukan bawahannya sehingga pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang melayani cenderung dekat dengan bawahannya.

Job resources adalah sumber daya kerja (*job resources*) yang beberapa di antaranya adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan untuk berkembang (*developmental opportunities*) dapat meningkatkan *work engagement* karena faktor-faktor *job resources* tersebut, baik secara intrinsik atau ekstrinsik dapat memotivasi karyawan (Bakker dan Demerouti, 2007). *Job resources* yang diberikan kepada karyawan akan sangat mendukung bagi kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Kesejahteraan karyawan mengambil peran penting untuk mendukung karyawan menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemeliharaan kepada karyawannya. Kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan berfokus pada keadaan kesejahteraan karyawan saat bekerja.

Work engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam

pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. *Work engagement* dapat membantu karyawan untuk terlibat secara langsung, sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan berjalan dengan baik dan dapat mengurangi *burnout* yang dapat mengganggu pekerjaan.

Burnout terkait dengan beberapa penyakit tidak menular, misalnya, depresi, diabetes, hipertensi dan *irritable bowel sindrom* (De Beer et al, 2016). *Burnout* lebih menekankan pada sebuah kondisi dimana hal tersebut berdampak pada kondisi batin seseorang, sehingga tidak akan menular serta mempengaruhi kondisi orang lain.

Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang konveksi, yaitu PT Eagle Glove Indonesia, sebuah perusahaan yang memproduksi sarung tangan dengan bahan material terbaik serta telah meraih beberapa penghargaan. Peneliti memilih PT Eagle Glove Indonesia karena sumber daya menjadi aset utama dalam melakukan kegiatan produksinya. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin harus memperhatikan *work engagement* dan *burnout* bawahannya agar bawahan terlibat penuh dan tidak mengalami kelelahan kerja yang berdampak pada aktivitas produksi sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, di PT Eagle Glove Indonesia memiliki tingkat *burnout* yang tinggi karena level stres karyawan lebih besar ketika bekerja di dalam satu ruang industri yang dikejar oleh *deadline*. Penelitian ini mengacu pada jurnal *Servant Leadership and Work-Related Well-Being in A Construction Company, University of Johannesburg*, (2017) oleh Michiel F. Coetzer, Mark H.R. Bussin, Madelyn Geldenhuys.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan yang melayani berpengaruh terhadap *job resources* pada PT Eagle Glove Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan yang melayani berpengaruh terhadap *work engagement* pada PT Eagle Glove Indonesia?
3. Apakah *job resources* menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *work engagement* pada PT Eagle Glove Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan yang melayani berpengaruh terhadap *burnout* pada PT Eagle Glove Indonesia?
5. Apakah *job resources* menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *burnout* pada PT Eagle Glove Indonesia?

1.3. Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah, agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas. Batasan masalah tersebut antara lain:

1. Kepemimpinan yang Melayani

Washington (2006) mendefinisikan *servant leadership* merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin.

2. *Job Resources*

Job resources adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan untuk berkembang (*developmental opportunities*) dapat meningkatkan *work engagement* karena faktor-faktor *job resources* tersebut, baik secara intrinsik atau ekstrinsik dapat memotivasi karyawan (Bakker dan Demerouti, 2007).

3. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

4. *Burnout*

Burnout yaitu keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stres kerja yang kronis (King, 2010).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *job resources* pada PT Eagle Glove Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *work engagement* pada PT Eagle Glove Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job resources* menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *work engagement* pada PT Eagle Glove Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *burnout* pada PT Eagle Glove Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job resources* menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap *burnout* pada PT Eagle Glove Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai kepemimpinan yang melayani, *work engagement*, *burnout*, dan *job resources* yang menjadi

variabel dalam penelitian yang dilakukan. Selain itu, penulis dapat mengaplikasikan teori – teori dan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempermudah dan membantu untuk memperoleh informasi terkait hal tersebut serta dapat menjadi wawasan tambahan bagi pembaca.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga keputusan yang diambil dan direncanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Membantu manajer untuk membuat keputusan yang dapat mengurangi *burnout* sehingga *work engagement* bawahan dapat meningkat dan berdampak pada aktivitas dan keuntungan bagi perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penulisan laporan ini maka diperlukan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Berisi tentang tinjauan pustaka yang mencakup tentang teori-teori dasar yang berkaitan topik penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V Penutup

Berisi simpulan hasil, saran, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian.