

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian SDM

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting Yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi Sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan Peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan Dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang Berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap Pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi Kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

1.2 *Servant Leadership*

Definisi dari *servant Leadership* memiliki pengertian yaitu sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 yang dimana berpendapat bahwa perilaku *Servant Leadership* Muncul dalam diri seorang individu secara alami yang dimana pemimpin tersebut melayani dan membawa seseorang berharap menjadi pemimpin (Rahayau, 2019). *Servant Leadership* dapat dikatakan sebagai model kepemimpinan yang melayani orang lain dan menjadikan prioritas utamanya serta memberikan arahan orang lain secara baik (Spears, 2010).

Perilaku ini memiliki kelebihan yaitu hubungan antara atasan dan bawahan semakin erat dan baik serta menjadi prioritas utama sehingga pemimpin tersebut dapat memimpin dengan tulus, ikhlas dari hati dan mengedepankan bawahannya (Fahrana 2015). *Servant Leadership* menjadi suatu tipe yang khusus menangani krisis kepemimpinan didalam sebuah perusahaan. *Servant Leadership* Juga merupakan pemimpin yang melayani anggotanya dan fokus kepada pengikut serta pengikutnya menjadi perhatian utama bagi pemimpin tersebut (Dennis dan Bocarnea, 2005).

Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin yang memiliki perilaku *Servant Leadership* (2004:12) adalah sebagai berikut :

1. Melaju ke arah tujuan yang besar dengan tetap memegang teguh dihadapan tim, bisnis, atau komunitas mereka.
2. Membalikkan piramid yang terdapat dalam pemikiran manajemen kontroversional.
3. Mendirikan tonggak harapan dengan cara menjadi sangat selektif dalam memilih para pemimpin tim.

4. Membuka jalan dengan mengajarkan berbagai prinsip dan praktik pemimpin pelayan.
5. Membangun kekuatan dengan mengatur masing-masing pribadi dalam tim bisnis, dan komunitasnya.

Dari berbagai pandangan dan pendapat para ahli tentang *Servant Leadership* dapat ditarik kesimpulan bahwa *Servant Leadership* adalah sikap pemimpin yang ditunjukkan oleh seseorang dalam memimpin dalam hati, atas kehendak pribadi dan tentunya memikirkan kepentingan anggota dibawahnya.

2.2.1 Indikator *Servant Leadership*

Indikator dari *Servant Leadership* menggunakan pengembangan dimensi dari Barbuto dan Wheeler (2006:304-307), serta Wong and Page(2003:14) adalah sebagai berikut:

1. Tindakan (*Altruistic calling*),
Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri
2. Empati (*Emotional healing*),
Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan
3. Bijaksana (*Wisdom*),
Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.
4. Mencari solusi (*Persuasive mapping*),
Menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi
5. Tumbuh (*Organizational stewardship*),
Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya
6. Berjiwa Sosial (*Humility*),

Mengambarkan kerendahan hati pemimpin,serta menempatkan dan menghargai prestasi orang lain lebih daripada prestasi sendiri.

7. *Visioner (Vision)*,

Menggambarkan sejauhmana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama.

2.2.2 Karakteristik *Servant Leadership*

Dalam *Servant Leadership* terdapat 10 karkteristik *Servant Leadership* (Spears, 2010) antara lain sebagai berikut:

1. *Listening* (Mendengarkan)

Kepemimpinan yang melayani diharuskan memperkuat keterampilan mendengarkan dengan berkomitmen mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian.

2. *Empathy* (Empati)

Pemimpin pelayan berusaha untuk berempati dengan orang lain, karena setiap orang memerlukan untuk dihargai dan diterima atas semangat mereka.

3. *Healing* (Penyembuhan)

Kekuatan dalam Kepemimpinan pelayan alah satunya adalah potensi untuk menyembuhkan diri sendiri maupun orang lain.

4. *Awareness* (Kesadaran)

Kesadaran dapat membantu pemimpin untuk berkomitmen dalam menumbuhkan kesadaran pada setiap karyawannya

5. *Persuasion* (Bujukan)

Karakter ini menjadikan Pemimpin pelayan berusaha untuk meyakinkan orang lain Bukan melalui paksaan.

6. *Conceptualization* (Konseptual)

Kemampuan pemimpin pelayan dalam melihat suatu masalah

7. *Foresight* (Tinjauan ke masa depan)

Karakteristik pemimpin pelayan dalam memahami pelajaran di Masa lalu, realita saat ini, serta kemungkinan dan konsekuensi Dari keputusan yang diambil untuk masa depan.

8. *Stewardship* (Penata layanan)

Kepemimpinan pelayan memainkan peran yang cukup penting Dalam kepercayaan untuk kebaikan masyarakat yang lebih Besar, yakni seperti penata layanan yang melayani kebutuhan Orang lain.

9. *Commitment to the growth of people* (Komitmen terhadap Pertumbuhan orang)

Pemimpin pelayan memiliki tanggung jawab dalam upaya Peningkatan pertumbuhan profesional karyawan dan organisasi.

2.3 Komitmen Kerja

Dalam dunia pekerjaan sebuah komitmen kerja perlu dilakukan oleh setiap pegawai komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Sopiah , 2008: 156)

Komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Porter Darmawan, 2013: 112).

Dari beberapa teori Peneliti menyimpulkan komitmen kerja adalah suatu perasaan keterkaitan atau pegawai terhadap pekerjaannya sehingga Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik

2.3.1 Indikator Komitmen Kerja

Berikut indikator dalam komitmen organisasi yang diajukan oleh Allen dan Meyer dalam (Titisari 2014 : 299) yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (affective commitment) Merupakan suatu pendekatan emosional dari seorang individu yang mempunyai keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu tersebut akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen ini berdasarkan pada persepsi karyawan perihal kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan..

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk dalam ruang lingkup teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Robbin dan Judge, dalam Primadana 2020). Disiplin adalah kondisi kendali dari karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Mondy 2016: 340)

Menurut Rivai dalam jurnal Hasmah, et al (2019) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Gary Dasser (2017: 464) disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana di tempat kerja (yang berarti mematuhi aturan dan peraturan).

Disiplin diperlukan ketika seorang karyawan melanggar aturan. Prosedur disiplin yang tepat penting karena beberapa alasan. Untuk satu hal, hubungan karyawan yang positif membutuhkan kepercayaan, dan beberapa tindakan personel akan merusak kepercayaan seperti halnya disiplin yang sewenang-wenang. Beberapa aspek penting dari disiplin kerja meliputi

1. Ketaatan pada aturan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mentaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja termasuk jam kerja, absensi, jam kerja, absensi, tata tertib, dan aturan lainnya

2. Tanggung Jawab

Disiplin Kerja mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan kualitas yang baik

3. Kehadiran dan keteraturan

Kehadiran yang konsisten dan ketepatan waktu dalam memenuhi jadwal kerja adalah bagian dari disiplin kerja yang diharapkan dari setiap karyawan

4. Kerjasama dan komitmen

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja sama dengan rekan kerja dan memberikan komitmen terhadap tujuan dan visi perusahaan

5. Sikap profesional

Disiplin kerja juga mencakup sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Hal ini meliputi etika kerja, rasa hormat, dan komunikasi yang baik

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

2.4.1 Indikator disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai dalam Primadana (2020) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk

terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun luar diri karyawan. Dalam Hal ini terdapat tujuh faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi disiplin Kerja karyawan (Singodimedjo dalam Primadana , (2020)) menyatakan bahwa :

1. Kompensasi

Kompetensi hal yang sangat penting dalam disiplin kerja karena jika seorang karyawan melanggar perihal disiplin kerja yang sudah ditetapkan maka akan adanya pemotongan dari kompensasi yang akan atas tugas-tugas yang sudah dilaksanak

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan sudah seharusnya menjadi teladan bagi karyawan-karyawannya. Jika pimpinan tersebut melanggar maka karyawan juga akan menirunya, sebaliknya jika pimpinan tersebut mematuhi aturan perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mematuhinya

3. Aturan yang pasti

Dengan adanya aturan yang pasti membuat karyawan dapat dengan mudah menerapkan aturan tersebut, sebaliknya jika aturan didalam perusahaan tersebut tidak jelas maka karyawan akan mengeluhkan hal tersebut dengan melalui penurunan disiplin kerja

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dalam Hal ini tindakan seorang pimpinan diperlukan. Dengan

pengambilan tindakan secara tegas kepada karyawan maka dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan

5. Pengawasan pemimpin

Faktor yang terakhir adalah pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan, seorang karyawan akan takut dalam melanggar disiplin kerja dan juga pimpinan dapat mengetahui langsung karyawan siapa saja yang melanggar disiplin kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi dalam melakukan promosi atau penetapan gaji bagi suatu perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan agar dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana dalam memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan (munandar (2008:287)). Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

2.5.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-Faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, Prosedur

kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi,. Terdapat pula menurut Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran Yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari Tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta Produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi Kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu Waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana Sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tangung jawab

Menunjukkan seberapa besar Karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

4. Inisiatif

Menunjukkan seberapa besar kemampuan Karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan Membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerja sama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain

6. Ketaatan

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.5.2 Indikator kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (1977):

1. Kemampuan teknis

- a. Karyawan memiliki pengetahuan
- b. Dapat menggunakan metode dalam mengatasi sebuah permasalahan

- c. Fasilitas sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan karyawan
 - d. Pengalaman dimiliki karyawan yang sesama jenis dan bidang
 - e. Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan
2. Kemampuan konseptual
 - a. Pengetahuan tentang kompleksitas perusahaan.
 - b. Menyesuaikan bidang gerak dari unit masing-masing secara menyeluruh.
 - c. Memiliki Tanggung jawab yang sudah diberikan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - a. Karyawan haruslah dapat bekerjasama dengan orang lain.
 - b. Memiliki motivasi dan dapat memotivasi karyawan.
 - c. Melakukan hubungan negosiasi hasil pekerjaan karyawan

2.6 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Servant Leadership dengan Kinerja Karyawan

Beberapa studi mengidentifikasi bahwa servant leadership memiliki dampak yang baik terhadap kinerja para pengikut, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Meuser et al., 2011). Northouse (2013) juga mengemukakan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap pengikut dan kinerja mereka secara positif. Liden et al. (2008), Harwika (2013), dan Harianto et al. (2014) menemukan bahwa servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Hussain & Ali (2012) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh servant leadership, namun terdapat dimensi dari servant leadership yaitu dimensi visi memiliki kontribusi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan Komitmen kerja juga memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan

mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Hasil penelitian dari (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) mengatakan bahwa berpengaruh secara parsial antara komitmen kerja terhadap kinerja. Dengan hal tersebut seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan itu sendiri dan mempercepat mencapai target perusahaan.

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Rivai dalam Primadana (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

4. Hubungan Antara *Servant Leadership*, Komitmen Kerja dan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat menentukan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti *Servant Leadership*, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Hasil penelitian dari (Idris, Sunaryo, & ABS, 2019) mengatakan bahwa *Servant Leadership*, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. seperti yang diketahui *Servant*

Leadership membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja juga diimbangi dengan adanya komitmen kerja yang dimana memiliki kesadaran diri para anggota untuk terlibat aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai referensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, servant leadership ataupun komitmen kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu. Ringkasan penelitian terdahulu tersaji pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Marshita dan Saroyini (2019), Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Servant Leadership</i> 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja karyawan 	Analisis Regresi linear berganda	<i>Servant Leadership</i> dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, (2018) pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan pelayan (<i>servant leadership</i>), dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Kepemimpinan pelayan 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Dosen 	SEM	Dalam penelitian ini <i>servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
3	Meti Azumastuti (2020), pengaruh <i>Servant Leadership</i> , komitmen organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Malang	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Servant Leadership</i> 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja karyawan 	Analisis regresi linier berganda	<i>Servant Leadership</i> dan Komitemen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

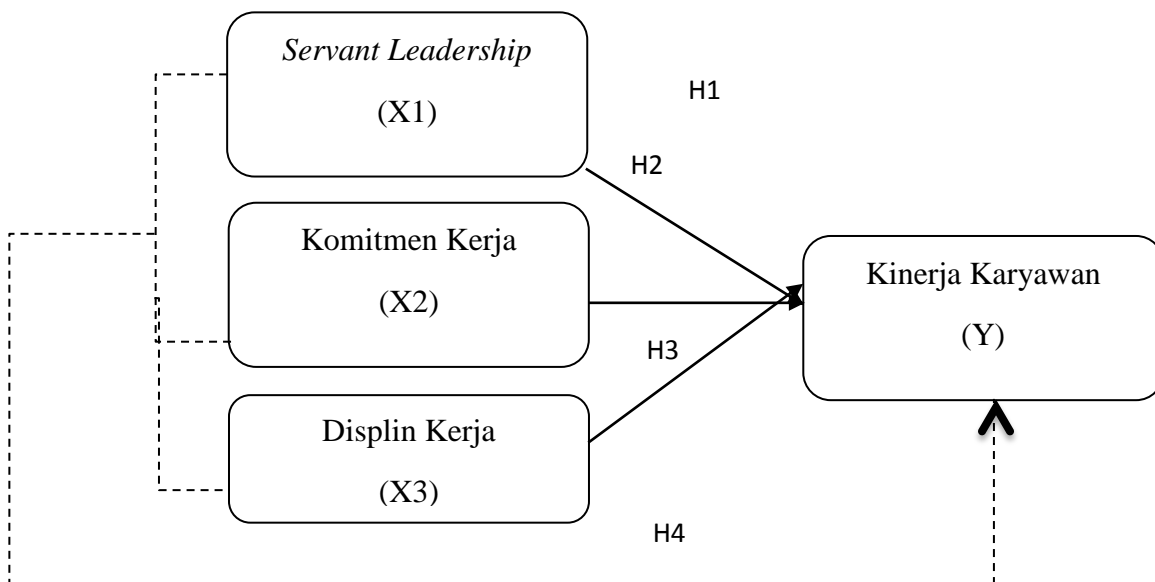
NO	JUDUL	VARIABEL	TEKNIK	HASIL
-----------	--------------	-----------------	---------------	--------------

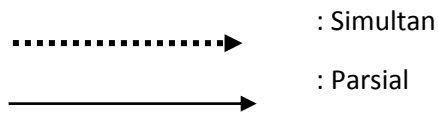
	PENELITIAN		ANALISIS	PENELITIAN
4	Syaiful Ulum, (2019), pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Marina Shipyard Gresik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Gaya kepemimpinan 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan 	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Indriyanti Retno (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja mutu Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kepemimpinan 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja karyawan 	Analisis linear berganda	Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen mutu

Sumber : Data Olahan Sendri, 2023

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memiliki pengertian yaitu sebuah model rancangan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut model Kerangka berpikir didalam penelitian ini adalah sebagai berikut





Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Hipotesis disini bertujuan sebagai jawaban sementara atas masalah yang akan diteliti. Peneliti harus dapat memberikan hipotesis yang terlihat sebagai berikut :

1. H1 : Diduga *Servant Leadership* (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Surabaya.
2. H2 : Diduga Komitmen Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Surabaya.
3. H3 : Diduga Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Surabaya.
4. H4 : Diduga *Servant Leadership* (X1), Komitmen Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y) di PDAM Surabaya