

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak lama perdebatan tentang kepemimpinan masih dan akan menjadi topik diskusi. Hingga sekarang dari berbagai penelitian yang ada mengenai kepemimpinan dapat dikatakan belum memberikan hasil yang empiris. Kepemimpinan dikategorikan termasuk salah satu dari pokok diskusi yang menarik untuk diteliti dan dikaji, dengan alasan sangat banyak diamati serta kejadian yang paling sedikit dipahami oleh kalayak umum. Di Indonesia salah satu contohnya, kenyataan menyatakan kepemimpinan merupakan bagian dari sebuah masalah menarik dan memiliki pengaruh andil didalam kehidupan, baik dibidang politik, orgaanisasi dan bernegara sekalipun. Dalam kacamata sebuah instansi, kepemimpinan merupakan salah satu penentu arah dan tujuan instansi. Berguna untuk penggerak perkembangan zaman Serta setiap organ apapun membutuhkan kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal itu diperkuat oleh penelitian Thoyib (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh penting dan lansung terhadap kinerja karyawan (Rizqon, 2012; Setyarto, 2008). Beberapa penelitian tersebut menjelaskan hubungan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja. Konsep islam menjelaskan bahwa setiap individu adalah pemimpin yang akan dimintai

pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Pemimpin diwajibkan mampu mempunyai pengaruh terhadap pegawai untuk bertindak dan berlaku sesuai dengan arah tujuan instansi. Pemimpin diharapkan mampu memberikan wawasan, menumbuhkan kebanggaan, serta menciptakan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya, dengan memberikan pemahaman kepada pegawai tersebut para pegawai akan memiliki kinerja lebih baik. Lebih keras lagi Thoyib (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara signifikan langsung. Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan kesimpulan yang dikemukakan oleh Yuliana (2010:19) dalam penelitiannya. Yuliana menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara langsung.

Kepemimpinan juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Ruvendi,2005). Kepuasan kerja adalah suasana kemampuan psikologis yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya baik yang dapat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Lebih jauh Ruvendi (2005) menyebutkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitiannya yang memberikan gambaran hubungan keterkaitan kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dimana dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik dan meningkat pula kepuasan kerja pegawai.

Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Isdiana, 2013; Saputro, 2011). Setyarto (2008) juga menyebutkan Konsep profesionalisme merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional melihat profesi mereka yang tercermin dari sikap dan perilaku. Profesional juga

berkaitan dengan norma-norma dan standar yang berlaku bagi profesi. Teori Hall dalam Rahmawati (1997) memberikan pemikiran bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya, dengan bersikap profesionalisme maka seorang pegawai akan bekerja secara lebih baik. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitiannya Junaidi (2010) mengatakan bahwa profesionalisme guru dan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih detail lagi ungkapan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni'amah (2012) yang mengatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006:45) yang menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja ditolak, artinya profesionalisme tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Profesionalisme individu pegawai akan terus tumbuh dan berkembang akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai meningkat (Cahyasumirat, 2006). Hal ini dalam menganalisa profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan profesional sebagai prediksi kepuasan kerja. Hasil analisa tersebut mengungkapkan bahwa profesionalisme memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga Yohana (2012) meletakkan kepuasan kerja sebagai variabel penting dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan Cahyasumirat (2006) menemukan suatu korelasi secara statistik antara profesionalisme terhadap kepuasan. Pegawai yang profesionalismenya tinggi bisa saja mengalami ketidakpuasan kerja, hal demikian bisa juga dapat terjadi karena pegawai yang berprofesionalisme tinggi mendapatkan pekerjaan yang tidak

sepadan dengan keahliannya. Beliau juga berkesimpulan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Menurut Yohana (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan meletakkannya variabel kepuasan kerja sebagai variabel penentu hubungan. Setiap instansi, apapun bentuknya, apapun urusannya akan berorientasi terhadap tujuan jangka pendek maupun jangka panjang seperti halnya perkembangan instansi atau organisasi dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Akan tetapi kenyataannya dalam mencapai tujuan instansi, instansi tidak jarang menghadapi permasalahan diantaranya adalah ketidakpuasan kerja dari pegawai. Sehingga hal ini merupakan akibat dari pengaruhnya kinerja pegawai dan instansi (Ruvendi, 2005).

Menyimpulkan dari berbagai pernyataan diatas mengidentifikasi adanya sebuah kerangka pemikiran yang menarik untuk dilakukan uji. Sehingga jelas antar pengaruh dan dipengaruhi. Variabel-variabel yang dikaji adalah sebagai bentuk pengembangan dan penggabungan antara variabel yang masih sedikit diteliti. Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja, profesionalisme terhadap kinerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan kinerja, aspek kepemimpinan dan profesionalisme diduga dapat mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja yang nantinya berpengaruh terhadap suatu kinerja pegawai.

Perlunya perhatian yang lebih terhadap kepemimpinan dan profesionalisme pegawai dalam kelompok pegawai akan membantu instansi dalam mencapai tujuan penting dari instansi. Penggunaan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang sebagai sampel dengan alasan dimungkinkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan. Kepemimpinan dikantor cukup terbilang masih baru, kendati demikian perubahan yang terjadi setelah perubahan kepemimpinan terbilang signifikan. Faktor profesionalisme pegawai juga ikut andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil dituntut untuk profesional dalam bekerja sesuai dengan diskripsi kerjanya masing-masing. Demikian pula dengan dimensi variabel kepuasan kerja, merujuk pada pengamatan peneliti dalam praktik kerja lapangan yang dilakukan dilingkungan kantor mendeskripsikan bahwa didalam kerja, pegawai kantor mengalami kepuasan.

Hasil itu ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang bersemangat dan riang terhadap kerjanya serta selalu memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat yang berkepentingan terhadap urusan agama. Secara umum diharapkan dapat mewakili instansi-instansi di Kota Malang didalam penilaian kinerjanya pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi kajian empiris dan sebagai pembuktian secara empiris terhadap manajemen instansi berdasarkan kepercayaan khususnya pada instansi untuk organisasi Kota, dimana pegawainya dituntut untuk bekerja secara profesional, membaik serta meningkat.

Perlu digaris bawahi bahwasannya penelitian ini merupakan penelitian lanjutan penelitian-penelitian terdahulu yang mana terdapat perbedaan pendapat

yang kontra didalam kesimpulan yang dihasilkan. Hal ini mendorong pentingnya pengujian ulang terhadap pengaruh kepemimpinan, dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel penyela atau antara. Penelitian ini memandang sangat pentingnya kepemimpinan dan profesionalisme serta kepuasan kerja untuk mencapai atau mengakibatkan kinerja yang maksimal dari seorang pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada ulasan diatas, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penilitian terdahulu. Penelitian ini bermaksud menguji variabel kepemimpinan dan variabel profesinalisme dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Masalah yang diteliti selanjutnya dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan profesionalisme karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung?.
2. Apakah kepemimpinan dan profesinalisme karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara langsung?.
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung?.

4. Apakah kepemimpinan dan profesionalisme karyawan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini ingin membuktikan secara nyata pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Secara ringkas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara kritis :

1. Menguji dan membuktikan pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai harapan untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan secara teoritis adalah :

1. Bagi peneliti, Guna memperluas wawasan, informasi ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk berfikir secara kritis dan bijak dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Serta Mengaplikasikan dari pengalaman penelitian yang telah diperoleh selama penelitian dan perkuliahan.
2. Bagi akademik, Diharapkan sebagai sumbangsih, masukan, literatur untuk penelitian selanjutnya baik dari segi pandangan maupun pengetahuan yang berhubungan dengan masalah yang senada, serta sebagai harapan menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi akademisi untuk mengevaluasi sejauh mana konsep dan penerapan ilmu pengetahuan yang dikaitkan dengan tuntutan perkembangan pada saat ini.
3. Bagi obyek tempat penelitian, Diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis, dan salah satu informasi serta bahan masukan untuk terus mempertahankan keberhasilan yang sudah diterapkan sehingga mampu memenuhi tuntutan perkembangan masa sekarang. Serta sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang memerlukan sebagai evaluasi kantor.

1.4 Batasan Penelitian

Untuk lebih fokus pada pokok penelitian yang akan diteliti, penelitian ini hanya menguji variabel kepemimpinan dan profesionalisme dalam pengaruhnya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penekanan pada beberapa variabel yang merupakan variabel upaya peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Peneliti hanya membuktikan

secara nyata (empiris) pengaruh serta menyajikan hasil penelitian berdasarkan pada hasil kuisisioner, hasil pengamatan lapangan serta dari hasil wawancara dan dokumentasi. Pembatasan dari penelitian ini dengan tujuan agar pembahasan yang dihasilkan tidak terjadi pembiasan.

