

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan suatu hal yang sering menjadi pusat perhatian. Oleh karenanya dalam berbagai penelitian organisasi banyak sekali ditemukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu penentu arah dan tujuan dimana organisasi akan membentuk jati diri organisasi yang akan menjadi pembeda organisasi satu, dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu diperlukan peran pemimpin yang cakap, memiliki karakter yang kuat, dan beretika dalam kepemimpinannya. Di beberapa tahun terakhir ini etika pemimpin telah menjadi pembicaraan yang sering dibicarakan masyarakat. Pembicaraan mengenai etika pemimpin tersebut biasanya dikaitkan dengan pelanggaran-pelanggaran etika yang dilakukan pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Beberapa penelitian telah menetapkan hubungan antara kepemimpinan etis dan kepuasan kerja, dengan hasil positif dalam kinerja. Kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh perilaku etis pemimpin. Jika konsisten dengan norma, maka ia rentan untuk mengamati dan mempengaruhi perilaku dan sikap profesional lainnya. Ketika seorang pemimpin etis menjalankan nilai-nilai ini setiap hari, mereka sebagian besar bertanggung jawab atas pembentukan hubungan yang berkualitas berdasarkan perilaku etis yang konsisten. Perilaku ini salah satu kejujuran, perlakuan adil dan pertimbangan untuk orang lain, sebaik ketidak berpihakan dalam mediasi konflik, dan distribusi manfaat yang adil dan penghargaan. (Freire & Bettencourt, 2020)

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara pekerjaan-keluarga konflik dan kepuasan kerja, artinya tuntutan yang terkait dengan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga dan dengan demikian berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Mempertimbangkan tuntutan pekerjaan dibebankan pada perawat, terutama dalam hal jadwal kerja, hubungan negatif dengan pekerjaan kepuasan diharapkan. (Freire & Bettencourt, 2020)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang menyadari bahwa pemimpinnya berpedoman pada etika prinsip akan cenderung mengikutinya dan akan mengalami hasil positif yang diharapkan dalam konflik antara pekerjaan itu sendiri dan kehidupan kerja. Dengan demikian, integritas seorang pemimpin itu positif akibat dari konflik pekerjaan-keluarga, akibatnya mengarah ke yang lebih besar kepuasan kerja karyawan. Pentingnya etika kepemimpinan dalam mempromosikan pertukaran sosial berkualitas tinggi. Dalam pengertian ini, perilaku etis diadopsi oleh pemimpin, terutama yang menyangkut kesejahteraan karyawan dan mereka keluarga, dikaitkan dengan efek positif pada rekonsiliasi pekerjaan-keluarga dan akibatnya mempengaruhi kepuasan kerja. (Freire & Bettencourt, 2020)

Kota Sorong adalah sebuah kota di provinsi Papua Barat, Indonesia. Kota ini dikenal dengan sebutan Kota Minyak. Sorong adalah kota terbesar di Provinsi Papua Barat serta kota terbesar kedua di Papua, setelah Kota Jayapura. Kota Sorong sejak awal dijadikan sebagai Kawasan otonomi percontohan di Tanah Papua berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di Daerah dan menjadi titik simpul jalur transportasi baik dari jalur laut maupun udara dengan potensi SDA yang terbatas. Wilayah Administratif pemerintah Kota Sorong yang dimekarkan menjadi daerah otonom berdasarkan UU No. 45 tahun 1999. Adapun daerah bawahannya terdiri dari 5 (Lima) Distrik dan 22 Kelurahan serta dimekarkan dan disahkan lagi 1 (Satu) Distrik dan 7 (Tujuh) Kelurahan yang nanti menjadinya 6 (Enam) Distrik dan 29 Kelurahan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Kota Sorong pada saat saya melakukan penelitian adanya permasalahan pada pimpinan yang tidak memberikan contoh tentang bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar kepada karyawan, juga pimpinan yang tidak mementingkan kepentingan karyawannya sehingga membuat karyawan lebih menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan mereka dibandingkan untuk keluarga maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga dampak dari permasalahan tersebut sangat mempengaruhi kepuasan karyawan yang bekerja. Karyawan kantor walikota merasa kurang nyaman dengan dampak tersebut, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pimpinan yang kurang berperilaku etis membuat karyawannya tidak bekerja secara maksimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kepuasan Kerja yang di mediasi oleh *Work family-conflict* pada Kantor Walikota Sorong”,sebelum melakukan penelitian saya sudah melakukan observasi di Kantor Walikota Sorong, dan saya menemukan permasalahan yang terjadi pada saat ini sesuai dengan apa yang akan saya teliti, yaitu Kepemimpinan Etis,Kepuasan Kerja ,*Work Family-Conflict* dan Kinerja Karyawan. Saya juga sudah melakukan wawancara sederhana dengan salah satu karyawan Kantor Walikota Sorong.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari Carla Freire and Claudia Bettencourt “*Impact of ethical leadership on job satisfaction: the mediating effect of work–family conflict*”(Freire & Bettencourt, 2020)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas diatas,maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Ethis memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Kepemimpinan Ethis memiliki pengaruh terhadap *Work Family-Conflict* ?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah peran *Work Family-Conflict* sebagai variable mediasi memiliki pengaruh terhadap Kepemimpinan Ethis dan Kepuasan Kerja?
5. Apakah *Work Family-Conflict* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan Menganalisi pengaruh Kepemimpinan Ethis terhadap Kepuasan Kerja
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Ethis Terhadap *Work Family-Conflict*
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Ethis terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Family-Conflict* sebagai variable mediasi
5. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Work Family-Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Untuk Pengembangan Teori
 - a. Memberikan wawasan tentang pengujian model Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Kinerja Karyawan Terhadap kepuasan kerja Yang Dimediasi oleh *Work Family-Conflict*
 - b. Memberikan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Kinerja Karyawan Terhadap kepuasan kerja Yang Dimediasi oleh *Work Family-Conflict*
2. Manfaat di bidang praktik

Dengan adanya hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi yang selanjutnya agar bisa meningkatkan efektivitas.
3. Manfaat untuk pengambilan keputusan atau kebijakan
 - a. Menjadikan sumber informasi
 - b. Untuk mengetahui perkembangan dan proses dari kegiatan
 - c. Sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan yang mendatang