

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Profesionalisme merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Profesionalisme berasal dari kata profesional, menurut De Gorge (2003) pada jurnal Suwinardi (dalam jurnal Orbith 2017 hal:81) profesional yaitu seseorang yang memiliki profesi dalam dunia pekerjaan dan dapat melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Kemudian profesionalisme adalah cerminan perilaku, atau kualitas seseorang dalam menjalankan profesinya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dituntut untuk dapat bersikap profesional dalam melakukan tugasnya dalam memimpin organisasi perusahaannya. Jika seorang pemimpin menganggap dirinya memiliki tingkat profesional yang tinggi, maka pemimpin tersebut harus dapat menunjukkan bahwa dia memang menguasai atau ahli dalam bidangnya tersebut. Menurut Oerip dan Uetomo (2012 hal:264-265) menjelaskan bahwa setiap orang dapat dikatakan profesional jika dalam pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika profesi.

Pemimpin adalah salah satu struktur organisasi yang paling penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki sifat profesionalisme ketika menjalankan tugas – tugasnya dalam memimpin perusahaan. Kriteria pemimpin setidaknya memiliki dua sifat dasar yaitu mampu dan amanah. Seperti pada Firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Yang Artinya: “*Sesungguhnya orang yang paling baik yang dapat kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*” (QS Al-Qashash [28]: 26)

Kata kuat di sini dapat diartikan sebagai profesional. Profesional seorang pemimpin bergantung pada medan perusahaannya. Semakin besar ukuran sebuah organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya maka akan semakin tinggi juga tingkat kompleksitas yang timbul di dalamnya. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan pada bermacam-macam situasi, sehingga mampu memberikan keyakinan dari para bawahannya terhadap atasannya di saat masa-masa sulit. Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena pemimpin merupakan pusat dalam mengelola segala sumber daya yang ada pada suatu organisasi. Tugas yang paling dibutuhkan dari seorang pemimpin adalah mampu memengaruhi bawahannya, sehingga konflik kerja relatif dapat diatasi, hal yang paling penting dari seorang pemimpin adalah mampu menghindari egonya sendiri, menghargai keberhasilan dan pencapaian para bawahannya berdasarkan tingkatan etika organisasi.

Seorang pemimpin dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan menghadirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik juga. Pemimpin adalah puncak tertinggi dari suatu struktur organisasi perusahaan yang amat dihormati oleh para bawahannya. Maka dari itu seorang pemimpin juga

dituntut untuk harus dapat mengendalikan emosinya atas tekanan–tekanan yang ada pada dirinya ketika sedang menjalankan tugas sebagai pemimpin di sebuah perusahaan. Karena pemimpin juga harus dapat menjadi *influencer* atau pembawa sebuah pengaruh bagi para bawahannya.

Seorang pemimpin juga rentan mengalami konflik peran ganda karena seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar bagi jalannya sebuah perusahaan yang dipimpinnya, dan di balik dari tanggung jawabnya yang besar bagi perusahaannya tersebut pemimpin juga memiliki tanggung jawab bagi keluarganya. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 76) konflik peran ganda adalah sebuah bentuk dari konflik antar peran yang diakibatkan dari tekanan-tekanan pekerjaan dan keluarga yang tidak cocok antara satu dengan lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran ini adalah kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, masalah keluarga, dan ketegangan

Pada konflik peran ganda ini, jika seseorang mengalami tekanan psikologis yang negatif maka mereka akan lebih menghabiskan banyak waktu dan tenaga pada salah satu peran sehingga dia tidak mampu memuaskan peran lainnya. Menurut Jamadin, Mohammad, dkk (2015) menjelaskan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan hal paling penting bagi kehidupan manusia yang sulit untuk dipisahkan jika kita ingin menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, sering kali berujung pada konflik dan dilema antara memilih untuk memberikan prioritas bagi kedua peran.

Dalam bekerja, karyawan atau bawahan sangat bergantung pada seorang pemimpinnya. Jika seorang pimpinan memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki komitmen terhadap perusahaannya, dan menjadi pembawa pengaruh baik dalam pekerjaannya maka karyawan yang dipimpinnya juga akan berperilaku baik dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku karyawan didalam organisasi sangat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Subkhi dan Jauhar (2013:23) menerangkan bahwa perilaku karyawan adalah interaksi atau perilaku antar masing-masing individu dalam sekitar lingkungannya.

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, penulis ingin meneliti mengenai seberapa tinggi tingkat profesionalisme pemimpin di Bank Madina Syariah ketika seorang pemimpin dihadapkan dengan konflik peran dan pengaruhnya terhadap perilaku karyawannya. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian tentang **“ANALISIS PROFESIONALISME PEMIMPIN DALAM KONFLIK PERAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KARYAWAN”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana upaya pemimpin dalam mempertahankan profesionalisme dalam menghadapi konflik peran?
2. Bagaimana perilaku para karyawan ketika pemimpinnya sedang dihadapkan pada suatu permasalahan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui upaya pemimpin dalam mempertahankan profesionalisme dalam menghadapi konflik peran.

2. Untuk mengetahui perilaku para karyawan ketika pemimpinnya sedang dihadapkan pada suatu permasalahan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memperluas wawasan mengenai profesionalisme pemimpin dalam konflik peran serta dampaknya terhadap perilaku karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritik ataupun konseptual dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.