

## II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

#### A. Profesionalisme Karyawan

##### 1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, keterampilan dan metode, serta berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah

Dalam kamus kata-kata serapan asing dalam bahasa Indonesia, karangan J.S.Badudu (2003) seperti dikutip dalam Kartono (2018: 61) definisi profesionalisme adalah “mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional”.

Sedangkan menurut (Wibowo 2014:271) Profesionalisme adalah “suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”.

Lebih lanjut menurut (Sutarjo 2008) seperti dikutip dalam Abdullah Ardi (2017: 18) Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

## **2. Ciri-Ciri Profesionalisme**

Ada berbagai ciri-ciri profesionalisme dalam dunia kerja. Tentunya keseluruhan ciri-ciri itu harus dimiliki dan terus dijaga dalam melewati masalah dalam bekerja. Walau sayangnya tidak dapat dimungkiri bahwa cukup banyak orang yang sudah terjun dalam dunia profesional namun tak memiliki profesionalisme baik.

Adapun ciri-ciri dari profesionalisme yang diantaranya sebagaimana di jelaskan dibawah ini.

Menurut Panji Anoraga (2001) seperti dikutip dalam Aminullah (2018: 90) menyebutkan bahwa ciri-ciri profesionalisme yaitu:

- a. Memiliki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result), sehingga dituntut untuk pengalaman dan kebiasaan
- b. Menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat yang tidak mudah puas atau putus asa sampai selalu mencari peningkatan mutu
- c. Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui hasil tercapai
- d. Memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi

Sedangkan menurut Korten & Alfonso (1981) seperti dikutip dalam Jhon Helmi, M.P (2017:79) adalah ciri-ciri profesionalisme:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang dapat dijadikan sebagai rujukan yang baik.
- b. Berusaha meningkatkan dan memelihara perilaku profesionalnya melalui perwujudan perilaku profesional.
- c. Perwujudan tersebut dilakukan melalui berbagai cara misalnya dai cara berpenampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, serta sikap hidupnya sehari-hari.
- d. Keinginan untuk sentiasa mengejar berbagai kesempatan pengembangan profesional yang dapat
- e. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampiannya.

### 3. Karakteristik Profesionalisme

Profesionalisme karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing-masing secara benar dan baik. Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik.

Menurut Mertin Jr seperti dikutip dalam Dini Meilina (2017: 26) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *good governance* diantaranya adalah:

- a. *Equality* adalah kesamaan atas pelayanan yang diberikan hal inididasarkan atas tipe perilaku yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan sebagainya.

- b. *Quity* adalah perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil. Untuk masyarakat pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang sama misalnya menghapus diskriminasi pekerjaan.
- c. *Loyalty* adalah kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain
- d. *Accountability* adalah bertanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan. Kewajiban pihak pemegang amanah kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Sedangkan menurut Terence J. Johnson yang dikutip oleh Alex Sobur (2015:78) ada beberapa karakteristik kerja seorang profesionalisme, diantaranya adalah :

- a. Seorang profesional akan bekerja dengan niat yang bersungguh-sungguh untuk mewujudkan cita-cita awal yang ingin dicapai dengan tidak mengharapkan imbalan.
- b. Seorang profesional akan bekerja yang berlandaskan atas kemahiran teknis dengan kualitas tinggi yang ingin dicapai melalui pembelajaran dan pelatihan yang cukup lama.
- c. Seorang dikatakan profesional dapat diukur dari kualitas teknis dan kualitas moral-menundukkan diri pada kode etik profesi yang ditentukan.

#### **4. Indikator Profesionalisme**

Indikator profesionalisme yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini yaitu berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme sebagai berikut:

Menurut Siagian (2009) seperti dikutip Gapuri Ramandhan (2018: 3) faktor faktor yang mempengaruhi Profesionalisme adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

- b. **Kualitas**  
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c. **Sarana dan prasarana**  
Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- d. **Jumlah SDM**  
Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
- e. **Teknologi informasi**  
Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
- f. **Keandalan**  
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bias berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan berulang) akan memberikan hasil yang sama

## **B. Kepemimpinan Transformasional**

### **1. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan artinya adalah perihal atau cara memimpin. Jika dikaitkan dengan sirkulasi manajemen maka cara atau gaya yang dimaksud disini adalah proses yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan kegiatan manajemen.

Menurut Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018: 255) menyatakan kepemimpinan adalah “suatu proses kegiatan seseorang

dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain”.

Sedangkan kepemimpinan menurut George R. Terry, seperti dikutip dalam Rita anugrahi turunan (2017: 110) “kepemimpinan merupakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seseorang mampu menggerakkan orang lain, untuk mencapai tujuan, dengan demikian kepemimpinan dapat terjadi baik dalam suatu institusi atau organisasi maupun tanpa adanya institusi atau organisasi. Selama seseorang dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain disitu ada kepemimpinan

## **2. Pengertian Kepemimpinan Trasformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memotivasi anggotanya kearah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas tugas dan peran masing-masing anggotanya.

Menurut Cannella dan Monroe (1997) seperti dikutip dalam Purnamie Titisari (2014: 59) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasikan dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut.

Sedangkan menurut Avolio (1999) seperti dikutip dalam Purnamie Titisari (2014: 60) mengatakan kepemimpinan transformasional

adalah pemimpin yang mampu mengartikulasi visi strategis yang dapat membantu bawahan untuk focus belajar tentang apa yang penting dalam mengimplementasi visi dan misi dalam setiap level.

Lebih lanjut Bersona dan Avolio (2004) seperti dikutip dalam Purnamie Titisari (2014: 60) menyatakan bahwa kepemimpinan trasformasional mendorong bawahannya untuk senantiasa mempertanyakan asumsi-asumsi, metode-metode, dan sasaran-sasaran dalam usaha untuk mencari yang lebih baik untuk memahami dan menerjemahkannya ke dalam tindakan-tindakan yang spesifik.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional adalah kepemimpinan yang mampu membangun hubungan dengan bawahannya untuk dapat mengartikulasi visi strategis untuk mencari metode dan sasaran-sasaran yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan mempunyai ciri-ciri tersendiri yang membedakannya dengan kepemimpinan lain. Ciri-ciri kepemimpinan trasformasional dapat dilihat dari cara pimpinan mempengaruhi bawahannya.

Bass dan Avolio (1994) seperti dikutip dalam Purnamie Titisari (2014: 62) mengatakan pimpinan trasformasional mencapai hasil superior dengan cara mempengaruhi bawahan melalui empat cara utama, yaitu:

- a. *Idealized influence* (model peran dan menimbulkan proses identifikasi personal)
- b. *Inspirational motivation* (menimbulkan semangat tim serta menciptakan kesatuan visi)
- c. *Intellectual stimulation* (mendorong kreativitas dan perumusan masalah)
- d. *Individual consideration* (pembimbingan serta aktivitas-aktivitas pengembangan)

#### 4. Dimensi Kepemimpinan Trasformatif

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, untuk itu diperlukan subdimensi yang mendasarinya.

Menurut Rafferty dan Griffin (2004) seperti dikutip dalam Purnamie Titisari (2014: 65) menemukan lima subdimensi kepemimpinan transformasional. Kelima subdimensi tersebut yaitu:

- a. *Vision*  
*Vision* merupakan dimensi kepemimpinan yang penting yang diangkat dari konstruk yang lebih luas, yaitu karisma.
- b. *Inspirational Communication*  
*Inspirational communication* merupakan konstruk yang unik, yang didefinisikan sebagai ekspresi dari pesan-pesan yang positif dan yang mendorong/membangun tentang organisasi, dan pernyataan-pernyataan yang mampu membangun motivasi dan rasa percaya diri.
- c. *Supportive Leadership*  
*Supportive leadership* merupakan pengekspresian kepedulian terhadap bawahan serta bertanggung jawab atas kebutuhan individu bawahan.
- d. *Intellectual Stimulation*  
*Intellectual stimulation* merupakan sesuatu yang ditunjukkan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan bawahan akan masalah-masalah dalam organisasi, dan meningkatkan kemampuan bawahan untuk memikirkan masalah-masalah tersebut kedalam cara pandang yang baru.
- e. *Personal Recognition*  
*Personal recognition* merupakan pemberian reward dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

#### 5. Indikator Kepemimpinan Trasformatif

Kepemimpinan transformasional tentunya tak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi dalam proses kepemimpinannya. Indikator kepemimpinannya transformasional dapat dilihat dari faktor yang

mempengaruhi dalam kepemimpinan transformasional yaitu sebagaimana yang dinyatakan sebagai berikut:

Northouse (2013: 181) menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Karisma atau pengaruh ideal. pemimpin yang bertindak sebagai seorang teladan yang kuat bagi para pengikutnya. Inti dari karisma atau pengaruh ideal adalah seorang pemimpin yang memiliki moral dan standar yang tinggi yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang telah mereka sampaikan.
- b. Motivasi yang menginspirasi. Seorang pemimpin yang mengkomunikasikan atau menyampaikan harapan yang tinggi kepada pengikut, lalu menginspirasi mereka melalui motivasi agar para pengikut menjadi setia kepadanya.
- c. Rangsangan intelektual. Pemimpin yang merangsang para pengikut supaya bersikap inovatif dan kreatif, serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri.
- d. Pertimbangan yang diadopsi. Pemimpin memberikan iklim kerja yang mendukung bagi para pengikut. Pemimpin mendengarkan apa yang dibutuhkan para pengikut dan pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat serta membantu para pengikut untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

## **C. Peran Manajemen**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Terry (1972) seperti dikutip dalam Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018: 2) menyatakan bahwa manajemen adalah sesuatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut Robbins (1991) seperti dikutip dalam Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018: 3) memberikan pengertian manajemen adalah “sebagai suatu proses kegiatan untuk mencapai sesuatu secara efisien melalui orang lain”.

Lebih lanjut Stoner dkk (1995) seperti dikutip dalam Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018: 3) menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sesuatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai sesuatu secara efisien melalui orang lain dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

## **2. Tujuan Manajemen**

Manajemen memiliki beberapa tujuan dalam perannya di organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah dibuat agar tercipta suatu system kerja yang baik dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2012) seperti dikutip dalam Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya (2018: 27) menyatakan tujuan serta manfaat di terapkannya ilmu manajemen dalam organisasi adalah:

- a. Mampu memberikan arah pencapaian kinerja secara terukur dan sistematis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan time schedule
- b. Mampu menempatkan perusahaan dalam kerangka kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektifitas
- c. Membuat perusahaan telah menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen memiliki tujuan untuk mengefektifkan dan mengefensiesikan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi.

### 3. Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah dalam proses pelaksanaannya dalam suatu organisasi.

Menurut Henry Fayol seperti dikutip dalam Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018: 8) mengatakan prinsip- prinsip umum manajemen ini terdiri dari :

- a. Pembagian kerja (*division of work*)
- b. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- c. Disiplin (*discipline*)
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*)
- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
- f. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri (*subordination of individual interests to the general interests*)
- g. Pembayaran upah yang adil (*remuneration*)
- h. Pemusatan (*centralization*)
- i. Hirarki (*hierarchy*)
- j. Tata tertib (*order*)
- k. Keadilan (*equity*)
- l. Stabilitas kondisi karyawan (*stability of tenure of personnel*)
- m. Inisiatif (*initiative*)
- n. Semangat kesatuan (*esprits de corps*)

### 4. Unsur-Unsur Manajemen

Setiap perusahaan memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen.

Jika salah satu di antaranya tidak sempurna atau tidak ada, maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini unsur-unsur yang ada dalam manajemen.

George R. Terry seperti dikutip dalam Asatuti (2017: 15) mengemukakan bahwa unsur dasar (*basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah:

- a. *Men* (manusia, orang-orang, tenaga kerja) merupakan tenaga kerja yang meliputi baik tenaga kerja eksekutif maupun operatif. Dalam kegiatan manajemen faktor manusia adalah yang paling menentukan. Titik pusat dari manajemen adalah manusia, sebab manusia membuat tujuan dan dia juga yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya itu.

Tanpa tenaga kerja tidak akan ada proses kerja. Hanya saja manajemen itu sendiri tidak akan timbul apabila setiap orang bekerja untuk diri sendiri saja tanpa mengadakan kerjasama dengan yang lain.

- b. *Money* (Uang) (uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan) merupakan unsur yang penting untuk mencapai tujuan, disamping faktor manusia yang menjadi unsur paling penting (*the most important tool*) dan faktor-faktor lainnya. Dalam Dunia modern yang merupakan faktor yang paling penting sebagai alat tukar dan alat pengukur nilai suatu usaha. Suatu perusahaan yang bisa diukur pula dari jumlah uang berputar pada perusahaan itu. Tetapi yang menggunakan uang tidak hanya perusahaan saja, instansi pemerintahan dan yayasan juga menggunakannya. Jadi uang diperlukan dari setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuannya.
- c. *Methods* (Cara) (cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan) yaitu untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif metode atau cara untuk menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan. Atau cara yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki. Metode ini diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen yaitu dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan.
- d. *Machines* (Mesin) (alat yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan) perana mesin sebagai alat pembantu yang dapat meringankan dan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Hanya yang perlu diingat bahwa penggunaan mesin sangat tergantung pada manusia, bukan manusia yang tergantung oleh mesin.

- e. *Materials* (Bahan atau perlengkapan) (bahan atau perlengkapan yang digunakan untuk mencapai tujuan) manusia tanpa material atau bahan-bahan tidak akan bisa mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga unsur material dalam manajemen tidak dapat diabaikan
- f. *Market* (Pasar) (pasar atau tempat menjual barang yang dihasilkan) bagi suatu perusahaan, pemasaran produk yang dihasilkan tentu yang paling penting bagi kelangsungan proses produksi dari perusahaan itu sendiri. Proses produksi suatu barang akan berhenti apabila barang-barang yang diproduksi itu tidak laku atau tidak diserap oleh konsumen. Oleh karena itu pasar sangat penting untuk dikuasai demi kelangsungan proses kegiatan perusahaan atau industri.

Dari ke enam unsur tersebut saling terkait antara unsur yang pertama dengan unsur yang lainnya yaitu dalam sebuah perusahaan manusia dalam unsur manajemen sangat berperan penting karena dalam kegiatan manajemen faktor manusia yang paling menentukan, selain faktor manusia dalam sebuah perusahaan uang sangat membantu untuk mencapai tujuan dengan menggunakan cara atau alat yang bisa menghasilkan suatu barang dan jasa yang bermanfaat.

## **5. Peran Manajemen Dalam Organisasi**

Peran manajemen dalam organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang perusahaan inginkan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan, organisasi akan tersusun dengan baik.

Menurut George K Terry seperti dikutip dalam Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah (2018:79) mengemukakan “tugas pengorganisasian adalah

mengharmoniskan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan kesemuanya kesuatu arah tertentu”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

## 6. Indikator Peran Manajemen

Indikator yang dipakai sebagai acuan instrument penelitian berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi seperti yang di jelaskan dibawah ini.

Henri Fayol di awal abad ke-20 seperti di kuti dalam Robbins Coulters (2016 : 9) mengatakan bahwa manajemen memiliki fungsi yaitu :

- a. Fungsi perencanaan  
Yaitu seorang manajer akan mendefinisikan sasaran – sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran – sasaran itu, dan mengembangkan rencana kerja untuk memadukan dan mengordinasikan berbagai aktivitas menuju sasaran – sasaran tersebut.
- b. Fungsi pengorganisasian  
Yaitu ketika seorang manajer melakukan pengorganisasian, ia akan menentukan tugas – tugas apa yang harus diselesaikan, siapa – siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas – tugas tersebut dikelompokan, siapa harus melapor kepada siapa, dan dimana keputusan – keputusan harus diambil.
- c. Fungsi kepemimpinan  
Yaitu ketika seorang manajer memotivasi bawahannya, membantu menyelesaikan konflik diantara mereka, mengarahkan individu atau kelompok –kelompok individu dalam bekerja, memilih motede komunikasi yang paling efektif, atau menangani beragam isu lain yang berkaitan dengan perilaku karyawan, maka ia sedang menjalankan fungsi kepemimpinan.
- d. Fungsi pengendalian  
Yaitu setelah sasaran – sasaran dan rencana kerja digariskan ( perencanaan) tugas-tugas dan susunan struktural telah ditetapkan

(pengorganisasian), dan orang-orang yang dibutuhkan telah dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi (kepemimpinan), maka harus dilakukan suatu bentuk evaluasi untuk mengetahui sejauh mana segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Untuk memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya, seorang manajer harus memantau dan mengevaluasi kinerja actual. Kinerja actual ini harus dibandingkan dengan sasaran-sasaran yang digariskan. Bila sasaran-sasaran ini belum tercapai, menjadi tugas manajer untuk mengembalikan pada jalur yang benar. Proses pemantauan, perbandingan, dan koreksi ini adalah apa yang disebut sebagai fungsi pengendalian.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang menjadi dasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan transformasional dan peran manajemen terhadap profesionalisme karyawan.

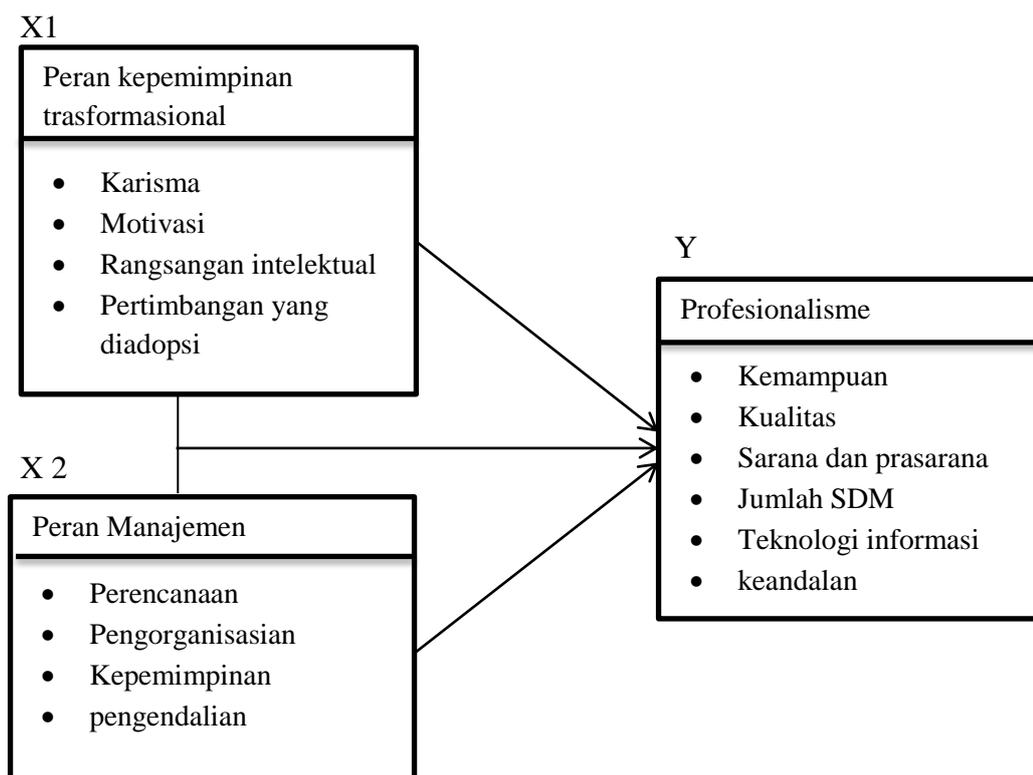
Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membangun hubungan dengan bawahannya untuk dapat mengartikulasikan visi strategis untuk mencari metode dan sasaran-sasaran yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan menumbuhkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tidak lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku

dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Profesionalisme karyawan juga terbentuk karena adanya peran manajemen dalam organisasi karena manajemen merupakan kemampuan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia guna mencapai kinerja yang maksimal, dalam mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia harus dilakukan oleh seorang pemimpin dengan mengarahkan individu, dan memberikan motivasi, serta melakukan komunikasi yang efektif dengan seluruh individu untuk bekerja dengan profesional agar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas maka kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagan 2.1. Kerangka pikir



## **E. Hipotesis**

Hipotesis (atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa) dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani hypo yang berarti di bawah dan thesis yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berperan terhadap profesionalisme karyawan di Koperasi Kredit Santa Clara Poncowarno
2. Manajemen berperan terhadap profesionalisme karyawan di Koperasi Kredit Santa Clara Poncowarno
3. Kepemimpinan transformasional dan manajemen berperan terhadap profesionalisme karyawan di Koperasi Kredit Santa Clara Poncowarno

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran dan bahan evaluasi bagi Koperasi Kredit Santa Clara yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan, perbaikan, dan penyempurnaan dalam usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan di masa yang akan datang.