

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia yang tepat merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan yang tepat merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Tanpa seorang karyawan sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dan berkembang sehingga sebuah perusahaan tidak dapat mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut seorang karyawan harus bekerja keras dan memberikan ide-ide serta berpikir kreatif dalam pekerjaannya. Tapi hal tersebut tidak akan terjadi apabila seorang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat (dalam Sutrisno, 2009). Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa

mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (dalam Widodo, 2015) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Kepuasan seorang karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi. Karena hal ini sangat berpengaruh besar pada kinerja seorang karyawan.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti 30 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar (dalam Sutrisno, 2009). Menurut Robinson & Connors, 1960 (dalam Sutrisno, 2009), pada tahun 1959

terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang 74 macam variabel.

Menurut Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan “*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*” dimana kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (tidak suka) maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau di harapkan dari pekerjaannya.

Gejala-gejala dari ketidakpuasan yaitu salah satunya ketidakhadiran karyawan, Turn Over Porter & Steers (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robins, 1996 (dalam Wijono, 2010) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat

mengeluh, membangkang, mencuri barang organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Widodo (2015) Tanda-tanda bahwa suatu organisasi atau perusahaan ada masalah dengan anggotanya atau karyawannya yang dikarenakan ketidakpuasan para anggotanya antara lain adalah bila: jumlah karyawan yang absen bertambah, sering terjadi absen pada seseorang, ada absen yang sulit bisa diterima, masuk kantor terlambat, pulang dari kantor lebih cepat, sering ribut antar karyawan mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain, pengambil keputusan dan perilaku yang buruk, terjadi kecelakaan yang tidak biasa, bertambah pemborosan dan kerusakan alat, terlibat pelanggaran hukum, dan penampilan yang semakin memburuk. Ada dua kategori pelanggaran karyawan yang sering timbul yaitu pelanggaran berat dan pelanggaran ringan. Yang termasuk pelanggaran ringan adalah absen, berpakaian yang tidak semestinya, melanggar dilarang merokok, tidak kompeten, melanggar aturan keselamatan, tidur di waktu bekerja, bercanda, dan ketidaktepatan waktu kedatangan. Sedangkan yang termasuk pelanggaran berat adalah terlibat masalah narkoba, mencuri, tidak jujur, memukul orang lain, dan sabotase terhadap perusahaan.

Selain itu menurut Stephen Robbins, 2003 (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa dijumpai suatu hubungan secara konsisten positif antara kepuasan dan kemangkiran, tetapi korelasi itu sedang saja, biasanya koefisien korelasinya kurang dari 0,40. Tentu masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas lebih besar kemungkinan tidak kerja, para karyawan yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan atasan mereka, demikian juga halnya para

karyawan yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi. Mereka cenderung mencari sesuatu yang lebih hijau ditempat lain dan meninggalkan atasan mereka meskipun rekan kerja mereka yang lebih puas tetap tinggal disitu. Pergantian karyawan cukup merugikan, terutama apabila tingkat pergantian itu dalam beberapa bidang industri terutama elektronika mencapai 35% pertahun menurut Sinambela, 2012 (dalam Sinambela, 2016). Selanjutnya dampak dari ketidakpuasan yang tidak kalah pentingnya untuk memperoleh perhatian dari pimpinan adalah pencurian, terjadinya gejala pencurian memang tidaklah hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan, tetapi oleh banyak faktor lain yang akan mendorong karyawan melakukan hal tersebut. Beberapa karyawan mencuri karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil, yang mana hal tersebut karyawan lakukan untuk membalas cara perlakuan yang tidak adil yang mereka terima dari pimpinan organisasi.

Hubungan baik yang terbentuk diantara karyawan dan pihak pemimpin menunjukkan adanya kepuasan kerja di antara para karyawan, pimpinan merupakan salah satu faktor dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yang mana hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap pemimpin di perusahaan agar menjadi seorang pemimpin yang efektif, dimana seorang pemimpin yang efektif memiliki sifat dan ciri-ciri tertentu, misalnya saja berkharismatik, memiliki pandangan ke depan maksud nya yaitu memiliki visi dan misi untuk menjadikan perusahaan yang sukses dan memiliki daya persuasi serta memiliki intensitas.

Salah satu contohnya adalah kasus yang dialami oleh salah satu karyawan yang bekerja di Perguruan Panca Budi, yang bernama H.

“saya merasa bersemangat setiap kali ingin berangkat bekerja karena saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan saya juga memiliki teman-teman yang cocok dengan saya dan pemimpin yang selalu mendukung saya dan memberikan masukan-masukkan yang positif kepada saya.”

(Wawancara, 26 Januari 2017)

Selama H bekerja di Perguruan Panca Budi, H merasa sangat betah karena selama ini perusahaan di mana H bekerja selalu memberikan gaji bulanan, bonus, THR, jaminan kesehatan, dan bonus-bonus lainnya yang H terima seperti yang diharapkan oleh H. H juga bekerja di keadaan yang kondusif dan di keadaan nyaman, hal ini ditunjukkan dengan dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh H, dimana H dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan baik dan H tidak merasa keberatan apabila harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya karena ia sudah nyaman dan senang dengan pekerjaannya saat ini. Ketika H mengalami kendala dalam pekerjaannya pemimpinnya selalu membantu H dalam menyelesaikannya dengan memberikan masukan-masukan yang membuat H merasa bersemangat kembali, sehingga hal tersebut membuat H merasa ada yang mendukungnya. Tidak hanya itu H juga selalu mendapatkan semua informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya atau tentang perguruan dari pemimpinnya sehingga membuatnya tidak ketinggalan informasi. H juga merasa senang karena pemimpinnya selalu menepati janji yang telah mereka sepakati bersama membuat H tidak perlu merasa takut untuk bekerja extra, karena menurut H pemimpinnya memiliki sikap bertanggung jawab pada setiap keputusan yang telah diambil.

Perguruan Panca Budi merupakan sebuah organisasi bergerak dibidang pendidikan yang berwarna Islamiyah mengedepankan nilai-nilai keagamaan dan memiliki Tujuh Nilai Dasar Yayasan (7NDY) yaitu 1. Melaksanakan shalat dzikir dan ketentuan syariah islam, 2. Bersyukur, bersuka cita dan tidak mengeluh, 3. Optimis dan tidak mengatakan “tidak mungkin”, “tidak bisa” dan “tidak mau”, 4. Mengedepankan kerendahan hati, apa adanya, tidak jaim dan tidak meremehkan orang lain, 5. Berpikir positif, berprasangka baik dan tidak bergunjing, 6. Berempati dan memberikan solusi, bukan mencela dan mengkritik, 7. Patuh kepada pemimpin dan mentaati peraturan. Berdasarkan dari nilai-nilai tersebut dapat kita lihat bahwa Perguruan Panca Budi memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai-nilai agama hal ini semakin mendukung pemimpinnya untuk menerapkan nilai-nilai tersebut kepada karyawan/anggotanya sehingga dengan diterapkannya nilai-nilai tersebut karyawan mampu bekerja dengan hati yang ikhlas dan mampu memberikan hasil dan kinerja yang terbaik yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah diterapkan di Perguruan Panca Budi.

Perguruan panca budi memiliki sarana dan prasarana yang mendukung untuk kinerja karyawannya, salah satu contohnya adalah ruangan kerja yang nyaman dengan disediakan wifi, AC, meja kerja yang nyaman, terhindar dari kebisingan, dll. Perguruan Panca Budi juga menerapkan nilai 3S (senyum, salam, sapa) kepada karyawan agar lebih terjalin kerja sama yang baik diantara sesama rekan kerja maupun orang lain. Dan pada saat waktu shalat masuk maka karyawan akan diajak untuk shalat berjamaah di mesjid secara bersama-sama dan hal ini merupakan menjadi sesuatu yang diwajibkan oleh pemimpin mereka.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan yang mana hasil analisis korelasional secara persial antara variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y) menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat atau signifikan dan positif antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik secara statistik diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar -0,215. Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,173 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut korelasinya sangat kuat (Dasad, 2015).

Apabila kita berpikir tentang para pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Soekarno, Hatta, Washington, Lincoln, Roosevelt, dan Churchill maka kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu memang melekat pada diri mereka dan semuanya itu mereka perlukan untuk apa yang telah mereka tercapai. Akan tetapi seperti yang telah kita lihat, ratusan penelitian mengenai pemimpin dan kepemimpinan yang beberapa diantaranya telah dilakukan pada abad kesembilan belas, tidak berhasil membuktikan bahwa sifat atau ciri-ciri tertentu selalu berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin memiliki peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi ataupun masyarakat mencapai tujuannya. Sering dideskripsikan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan tinggi seperti, presiden, CEO, rektor, walikota, dan para eksekutif yang dipercaya untuk melakukan transformasi, memberi inspirasi dan motivasi.

Seorang pemimpin perlu memahami keterampilan dan kemampuan pengikutnya dan dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan pengikutnya dengan secara baik, sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya sehingga didapatkan hasil kinerja yang memuaskan dari karyawan. Pemimpin harus fleksibel, kolaboratif, dan dapat menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

House et.al (Budiharto & Himam, 2006) melakukan penelitian studi lintas budaya mengenai kepemimpinan pada 62 budaya berbeda mewakili semua regional utama di dunia dalam suatu proyek penelitian yang disebut proyek global, dengan melakukan penelitian kualitatif dan kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara budaya sosial, proses-proses dalam organisasi, dengan kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa atribut ciri, sifat, keterampilan, dan perilaku memiliki peran yang tinggi terhadap kepemimpinan yang efektif dalam semua budaya. Atribut tersebut diantaranya adalah integritas (jujur, dapat dipercaya, dan adil) berorientasi pada visi (memiliki pandangan dan rencana kedepan), inspirasional (positif, dinamis, mendorong, memotivasi, membangun kepercayaan diri), tegas, diplomatis, berorientasi sukses, integrator tim, dan keterampilan administratif.

Kepemimpinan yang dicontohkan Rasulullah dalam konteks ini tentu saja yang kali pertama dituntut untuk mengimplementasikan pola dan sistem kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, adalah para pengusaha dinegeri ini, mulai pucuk teratas hingga kebawah, mulai presiden hingga kepala rumah tangga. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan

seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpinnya, seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memiliki kemampuan tersebut (dalam Anoraga, 1990). Seorang pemimpin merupakan seseorang yang menjadi panutan bagi anggotanya. Seseorang dijadikan pemimpin karena memiliki kemampuan yang melebihi anggotanya dan dianggap mampu untuk mengatur dan memimpin lingkungan kepemimpinannya di dalam sebuah organisasi untuk mengarahkan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengayomi dan membimbing anggotanya dengan baik dan memperlakukan anggotanya dengan baik pula, dimana seorang pemimpin itu melayani bukan dilayani sehingga anggotanya tidak merasa terpaksa melakukan sesuatu dan di sini lah akan terlihat ada kepuasan tersendiri pada karyawan yang mana mereka diperlakukan dengan baik oleh pemimpinnya. Menurut Veithzal Rivai & Arviyan Arifin sebagai salah satu contoh kepemimpinan yang baik itu seperti kepemimpinan yang dicontohkan oleh nabi Muhammad Saw. Menurut Fuad Nashori, dkk (2009) dimana beliau memiliki 4 (empat) sifat yang mana sifat-sifat ini harus ada didalam jiwa seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya, yaitu Sidiq (jujur), Tabligh (Penyampaiaan), Amanah (bertanggung jawab), Fathanah (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi, dan mengimplementasikannya. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki sifat-sifat seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat

dikatakan sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik dan akan menimbulkan berbagai masalah dan memberikan dampak yang buruk buat perusahaan atau organisasi dan orang-orang yang berada didalamnya, misalnya saja dapat membuat karyawan malas untuk datang bekerja, tugas-tugas yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu dan bisa saja menimbulkan keributan dan perkelahihan di dalam perusahaan atau organisasi. Karena seorang pemimpin adalah contoh ataupun teladan bagi bawahannya dalam melakukan sesuatu, apabila seorang pemimpin tidak jujur, bagaimana anggota nya akan jujur pula, apabila seorang pemimpin tidak menyampaikan informasi yang benar bagaimana anggotanya dapat berkembang dalam hal pengetahuan, apabila seorang pemimpin tidak bertanggung jawab terhadap anggota dan pekerjaannya bagaimana anggotanya akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan apabila seorang pemimpin tidak cerdas bagaimana ia mampu membantu dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi oleh anggotanya. Apabila hal ini terjadi pada pemimpin di sebuah organisasi maupun perusahaan percayalah organisasi dan perusahaan tersebut akan berantakan dan tak akan mampu mencapai semua visi dan misi yang telah dibuat.

Biasanya kepemimpinan kenabian ini disebut juga dengan kepemimpinan profetik, dimana kepemimpinan profetik merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh nabi dan rasul (dalam Munardji, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan profetik merupakan konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang agama, dalam hal ini agama Islam, yang

diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat. Kepemimpinan Rasulullah Saw tidak bisa terlepas dari kehadiran beliau yaitu sebagai pemimpin spritual dan pemimpin masyarakat, prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan, mengarahkan orang pada kebenaran, kebaikan, kemajuan, dan keberhasilan (Zainuddin Muhadi & Mustaqim, 2012). Metode yang diterapkan oleh nabi merupakan metode ilmiah adalah yang terbaik yang pernah ada di muka bumi, khususnya dibidang kepemimpinan dan akhlak, mampu memberikan kemerdekaan berpikir dan tidak menentang kehendak hati nurani yang bebas, tidak ada unsur pemaksaan yang menekan perasaan.

Semua yang dipraktikkan dalam tindakan Rasulullah terasa begitu sesuai dengan suara hati, dan cocok dengan martabat kehormatan manusia dan hal ini bisa membuat para karyawan merasa dihargai pekerjaannya dan membuat mereka nyaman dalam bekerja. Ketika seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi seperti itu maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan terhadap pemimpinnya dan hal tersebut akan membuat seorang karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dan tanpa di minta pun mereka akan melakukan pekerjaan dengan suka rela. Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan, dimana semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan profetik, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang bekerja, subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di sekolah islami. Hasil korelasi product momen menunjukkan korelasi sebesar $r = 0,274$ atau $p < 0,005$ yang artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja (Arifiyanto.

D & Budiharto, S, 2008). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Cesariando (2014) yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan transaksional dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan dari uraian dan penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara dua variabel tersebut dimana apakah benar ada *hubungan antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja pada karyawan.*

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah hubungan antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja. Dari fenomena dan faktor yang ada karyawan akan merasa puas akan pekerjaan mereka dengan kepemimpinan profetik yang ada dalam perusahaan, semakin baik kepemimpinan profetik yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan profetik yang ada didalam perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Manfaat dari kepuasan kerja yang ditunjukan karyawan dapat menguntungkan perusahaan dan lingkungan kerjanya.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini hanya membahas tentang hal-hal sebagai berikut : Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka dan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka untuk melakukan sesuatu guna untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan profetik adalah pemimpin yang memiliki karakter seperti nabi yaitu jujur, amanah, bertanggung jawab, dan cerdas dalam penyelesaian masalah dimana hal ini yang mampu mempengaruhi dan mengorganisasikan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan guna untuk mencapai tujuan bersama tanpa adanya paksaan.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja pada karyawan di Perguruan Panca Budi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak organisasi yang dalam hal ini Perguruan Tinggi Panca Budi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pemimpin untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat memperbaiki kinerja dan produktifitas karyawan dan hal tersebut mampu membuat organisasi untuk terus mempertahankan eksistensinya dan terus melakukan perbaikan kearah yang lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada insitusi pendidikan yang dalam hal ini untuk pihak Universitas dan Mahasiswa, selain itu diharapkan mampu menambah referensi tentang kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja pada karyawan, menjadi khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya. Bagi peneliti pribadi, penelitian ini sebagai sarana belajar dan implementasi ilmu yang di peroleh selama kuliah untuk memberikan manfaat dalam kehidupan nyata dimasyarakat.