

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia/penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa pegawai/karyawan itu sebenarnya, yaitu:

1. Hadari Nawawi, mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan.
2. Wirawan mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Karyawan mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya karena ia mempunyai, kemampuan fisik dimana dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya lainnya. Kemampuan psikis dimana dapat membangkitkan sprit, motivasi, semangat, dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme dalam bekerja. Karyawan juga mempunyai kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan. Dan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman hidupnya yang dapat menghantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam

melaksanakan pekerjaannya dan dengan pengalaman hidupnya yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaan.

Berdasarkan dari teori diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan merupakan sumberdaya manusia yang berada disuatu institusi baik itu negeri maupun swasta yang digunakan untuk menggerakkan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

B. Perguruan Panca Budi

Perguruan Panca Budi merupakan sebuah perguruan swasta di kota Medan yang sudah terakreditasi “A” oleh pemerintah dan merupakan sebuah perguruan yang cukup diminati oleh masyarakat kota Medan. Perguruan Panca Budi berdiri sejak tahun 1961 hingga sekarang yang didirikan oleh Prof. DR. H. Kadirun Yahya, Perguruan Panca Budi memiliki tekad dan berkomitmen untuk membangun generasi bangsa dengan sebaik mungkin melalui sentuhan pendidikan akhlak yang berkesinambungan, tidak hanya itu Perguruan Panca Budi juga berharap para karyawan dan seluruh staf yang ada mampu menerapkan nilai-nilai kebaikan disetiap niat yang dikerjakan agar kerjanya lebih berkah dan bisa memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk membangun generasi penerus yang berkualitas. Perguruan Panca Budi juga menerapkan budaya peradapan bersih (Pandabsih) dan budaya peradapan hemat energi (Pandabhe) yang termanifestasi dalam tindakan yang direalisasikan kepada para karyawan, staf-stafnya dan kepada para siswa yang menuntut ilmu disana.

Perguruan Panca Budi merupakan lembaga pendidikan yang terdiri dari TK, SD, SMP, SMA, SMK 1, SMK 2, hingga Universitas. Untuk membangun Perguruan Panca Budi menjadi perguruan yang lebih baik lagi dan menjadi perguruan yang berkualitas maka di butuhkan manajemen yang baik.

Berdasarkan dari struktur organisasi Perguruan Panca Budi diatas, peneliti mengambil pemimpin yang biasa di sebut dengan Koordinator. Para karyawan di perguruan Panca Budi bertemu dengan pemimpin/koordinator mereka 2 kali dalam satu minggu, dimana saat pertemuan itu para karyawan di kumpulkan semua untuk menyampaikan saran, kritikan maupun pendapat mereka tentang sistem kerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan Perguruan Panca Budi, hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas Perguruan Panca Budi agar menjadi Perguruan yang terbaik di Sumatera Utara dengan memiliki kualitas yang terbaik baik itu dari segi layanan, maupun sistem manajemennya. Tidak hanya itu pertemuan selama satu minggu dua kali ini bertujuan juga untuk mempererat tali silaturahmi diantara koordinator dengan karyawan atau karyawan dengan sesama karyawan agar terjalin komunikasi yang baik diantara semua anggota karyawan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Ada pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Penjelasan kepuasan kerja tersebut dipertegas oleh

Wagner III & Hollenbeck, 1995, hlm. 206-207 (dalam Wijono, 2010) yang mengutip ungkapan Locke, bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable feeling that results from the perfection that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*. Sementara itu Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari karyawan yang berhubungan dengan penalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian Locke, 1976 (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Disini Lock (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Menurut Keith & John W. Newstrom (1985) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting anatara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif (saya senang melakukan tugas yang beraneka) yang berbeda dari pemikiran objektif (pekerjaan saya rumit) keinginan perilaku (saya merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan). Ketiga bagian sikap itu membantu para manejer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Saat karyawan

bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Wexley & Yukl, 1977 (dalam As'ad, 2004) yang disebutkan kepuasan kerja ialah "*is the way an employeemaan me feels about his or her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Handoko, 1992 (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut di dukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1992), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada giliran akan menjadi frustrasi. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam

memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang ada didalam diri seseorang mengenai pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja dimana hal tersebut sesuai harapannya dengan berdasarkan dari pengalamannya selama bekerja.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Menurut Locke, teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (values), yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya, dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari Kepuasan Bidang/bagian (Facet Satisfaction)

Kepuasan bidang menurut model lawler (1977) mempunyai kaitan erat dengan teori keadilan J. Adams. Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan

maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

c. Teori Proses Bertentangan (Opponent-Process Theory)

Dalam teori proses beretentangan Landy (dalam Munandar, 2001) memnadang kepuasan kerja dari perseptif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang. Teori ini memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Dalam teori proses bertentangan mengansumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Emosi tersebut akan terus ada dalam jangka waktu relatif lama, misalnya individu merasa takut gagal dalam tugas yang diberikan oleh atasannya, walaupun pada kenyataannya dia sering kali berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Atas keberhasilan tersebut dia menjadi senang dan bangga, jadi antara rasa senang dan bangga karena sering berhasil dalam tugasnya, tetapi dia masih mempunyai rasa takut. Hal ini menjadi beban psikologis bagi dirinya (pertentangan).

Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga berangsur-angsur menjadi turun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal atau sedih sebelum kembali dalam kondisi yang normal, hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama.

Berdasarkan dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa teori dari kepuasan kerja, yaitu teori ketidaksesuaian, teori model dari kepuasan bidang/bagian, dan teori proses bertentangan.

As'ad, 1991 (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan penelitian dibidang kepuasan kerja terdapat tiga macam arah, yaitu :

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya, dengan mengetahui hal tersebut dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti : produktifitas, absensisme, kecelakaan kerja, labour turn over, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal tersebut, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakukan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat kompresif mengenai kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini sebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur keobjektifitasnya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Sejalan dengan ini Mullin, 1993 (dalam Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor pribadi, di antaranya keperibadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

5. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Sedangkan menurut George & Jones, 2012 (dalam Kaswan, 2015) ada empat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai, yaitu :

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara yang tetap yang dimiliki seseorang dalam berpikir, berpikr dan berperilaku , merupakan determinan pertama bagaimana karyawan berpikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja. Kepribadian mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaannya tentang pekerjaan positif atau negatif.

Banyak teoritikus psikologis dan praktisi konselor karir percaya bahwa seseorang akan sangat puas dan sangat produktif dalam pekerjaannya jika pekerjaan itu cocok dengan kepribadiaannya. Ada dua aspek utama pekerjaan yang menentukan kesesuaian :

- a) Keadaan tugas pekerjaan, pengetahuan, keterampilan yang digunakan seseorang dalam pekerjaan merupakan kesesuaian antara hal-hal yang suka dilakukan seseorang dengan subjek yang menarik.
- b) Orang yang bekerja bersama seseorang harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang mirip sehingga dia merasa nyaman dan bisa menyelesaikan pekerjaan bersama.

2. Nilai

Menurut Hartung, 2006 (dalam Kaswan, 2015) Secara garis besar dapat diinterpretasikan, values atau nilai merepresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai, dijunjung tinggi dan diperjuangkan. Sebagai kepercayaan yang bersifat menilai, nilai secara tidak langsung memandu pemilihan dan penilaian perilaku dan peristiwa. Nilai terkait dengan sejumlah pemilihan karir, keadaan emosi, seperti: kepuasan, kebahagiaan, kemarahan, atau keobjektifan. Dan perilaku, seperti gaya bergaul, pemilihan vokasi dan penyesuaian pekerjaan.

Menurut Likoff, 2009 (dalam Kaswan, 2015) nilai adalah bagian penting dari ujian penilaian karir dan pemilihan jalur karir. Orang akan menghabiskan banyak waktunya setiap minggu ditempat kerja, dan menghabiskan waktu berbulan-bulan dalam karirnya . jika dia suka pada pekerjaannya, dia akan jauh lebih bahagia dalam hidupnya, dan mungkin jauh lebih berhasil. Dengan demikian nilai merupakan bagian dari kepuasan kerja.

3. Situasi Karir

Menurut Luthans, 2011 (dalam Kaswan, 2015) yang berkaitan dengan situasi kerja mengemukakan 6 (enam) karakteristik kepuasan kerja, yang meliputi *(1) the work it self (2) Pay (3) Promotion (4) Supervision (5) Work Group (6) Working Conditions.*

4. Pengaruh Sosial

a) Tim Yang Efektif

Tim yang efektif merupakan sumber keberhasilan dan kepuasan kerja, sebaliknya tim yang tidak efektif bisa mendatangkan kegagalan dan kekecewaan. Jika kita ingin mempersentasikan pandangan kita mengenai perilaku dan sikap tim yang efektif, kita perlu membangun perilaku dan sikap yang memenuhi definisi bersama mengenai keefektifitas yang bisa diterima. Jawaban singkatnya adalah tim dikatakan efektif jika memenuhi dan melebihi kebutuhan tim tersebut dibentuk.

b) Kepemimpinan

Memimpin berarti mempengaruhi diantaranya mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang bagaimana yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja? Yaitu pemimpin yang memiliki kepedulian. Jika anda ingin mempengaruhi orang lain, jangan coba mengesankan mereka, kebanggaan itu tidal lebih dari sekedar bentuk mementingkan diri sendiri, dan kepura-puraan hanyalah jalan untuk menjauhkan orang agar mereka tidak tahu siapa anda sebenarnya. jangan membuat orang lain terkesan, biarlah mereka yang mengesankan anda, ini masalah sikap. Orang-orang berkharisma, yang mampu menarik orang lain agar mendekat, adalah mereka yang berfokus pada orang lain, mereka mendengarkan.

Mereka tidak berusaha menjadi pusat perhatian dan mereka tidak pernah berpura-pura sempurna. Anda harus menunjukkan pada orang-orang bahwa anda peduli dengan mereka dengan mengembangkan minat anda terhadap mereka. Ingatlah bahwa manusia selalu ingin mendekati orang yang meninggikan mereka dan menjauhi orang yang merendahkan mereka. Sebagai pemimpin tim,

kepedulian anda terhadap anggota tim adalah mutlak agar terjadi kepemimpinan yang efektif.

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan keahlian/keterampilan. Dalam konteks yang lebih luas kepedulian amat dibutuhkan untuk menyehatkan masyarakat, yaitu kebaikan, kebenaran, keadilan, kesejahteraan tetap ada ditengah masyarakat, bahkan lebih berkembang lagi.

c) Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dan sehat serta bersinergi dengan strategi organisasi dan bagaimana strategi dilaksanakan memiliki manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi. Budaya mendorong kinerja dalam berorganisasi, tempatkan orang rata-rata dalam budaya diatas rata-rata dalam budaya diatas rata-rata, maka orang akan mengubah perilakunya untuk beradaptasi dengan budaya baru. Ubahlah budaya yang ada dalam organisasi, maka orang akan berubah bersama dengan budaya tersebut. Dengan kata lain, perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepribadian, nilai, situasi karir, pengaruh sosial dimana pengaruh sosial terbagi tiga yaitu tim yang efektif, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan

1. Ciri-ciri Kepuasan Kerja Karyawan

Locke (dalam Umam, 2012) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

a) Keragaman keterampilan

Keberagaman keterampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan, dimana semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan bagi karyawan.

b) Jati Diri Tugas

Jati diri tugas (task identity) yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti tugas tersebut memang sesuai dengannya dan sesuai dengan kemampuannya.

c) Tugas Yang Penting (task significance)

Tugas yang penting, yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang, dimana jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d) Otonomi

Otonomi pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidak bergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e) Pemberian Pembalikan

Pemberian pembalikan pada karyawan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawannya dan memberikan timbal balik/solusi, sehingga membuat karyawan tidak berputus asa dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja pada karyawan dapat kita lihat dengan cara keberagaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, dan pemberian pembalikan.

2. Ciri-ciri Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Ketidakpuasan kerja karyawan dapat dinyatakan dengan berbagai cara, misalnya berhenti bekerja, tetapi terkadang daripada berhenti karyawan menjadi sering mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebgaiian dari tanggung jawab kerja mereka. Menurut Robbins (2003), respons didefinisikan sebagai berikut :

- a) Exit : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, dengan mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b) Suara (voice) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c) Kesetiaan (loyalty) : pasif, tetapi ptimesme menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manejernya untuk melakukan hal yang tepat.

- d) Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang kurang dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e) Kesehatan : meskipun jelas bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diguga bahwa kepuasan kerja karyawan menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja karyawan dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri ketidakpuasan pada karyawan yaitu *exit*, suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), pengabaian (*neglect*), dan kesehatan.

5. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) ada 6 (enam) aspek kepuasan kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok Kerja

Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

6. Kondisi kerja.

Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh karyawan tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan, dll dalam mendukung kinerja karyawan.

Dalam meneliti kepuasan kerja, peneliti harus menggunakan ukuran, ukuran suatu konsep adalah variabel. Variabel satu dengan variabel lain ditentukan berdasarkan dimensi konsep. Dimensi pengukuran kepuasan kerja cukup bervariasi. Stephen Robbins (dalam Sinambela, 2016) mengajukan empat dimensi yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu pekerjaan menantang secara mental, reward memadai, kondisi kerja mendukung, dan kolega mendukung (Jex, 2002).

a. Pekerjaan Yang Menantang

Pegawai cenderung memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan merak menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Reward Yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alterlatif lain kepuaan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung berkerja dilokasi yang

dekat dengan rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

Derek R. Allen and Morris Wilburn, 2002 (dalam Sinambela, 2016) menyatakan kajian atas kepuasan pekerja seharusnya komprehensif dan meliputi empat kategori (1) pekerja itu sendiri (2)pekerjaan itu sendiri (3)organisasi itu sendiri (4) dan lingkungan dimana pekerja dan organisasi berada. Keempat kategori tersebut dapat diturunkan menjadi 23 dimensi kepuasan kerja yang terdiri atas. (1) Supervisor langsung (2) kebijakan dan prosedur perusahaan (3) pembayaran (4) keuntungan (5) kesempatan kontribusi untuk perusahaan (6) dipertimbangkan pendapat oleh perusahaan (7) kesempatan promosi (8) keamanan (9) pengakuan (10) apresiasi (11) Rekan kerja (12) Demografis (13) Masa jabatan (14) Persiapan Awal pekerja dalam pekerjaan (15) kesempatan pelatihan yang berlanjut (16) sifat pekerjaan yang baru dilakukan (17) Konflik Tuntutan (18) Ambiguitas peran (19) Tekanan (20) Kondisi Kerja (21) Alat dan perlengkapan kerja (22) Material dan Supply dan (23) Beban Kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja pada karyawan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu pembayaran, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, kelompok kerja, supervisi, promosi, pekerjaan yang menantang secara mental, reward memadai, kondisi kerja mendukung, dan kolega mendukung.

D. Kepemimpinan Profetik

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradapan manusia, yaitu sejak zaman nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerja sama antar manusia dan ada unsur kepemimpinan (dalam Kartono, 1998).

Dalam bahasa inggris kepemimpinan disebut dengan *Leadership*, sedangkan dalam bahasa arab disebut dengan istilah *khilafah, imarah, ziamah* atau *imamah*. adapun secara terminologi, terdapat beberapa definisi mengenai kepemimpinan, menurut David dan Newstrom (dalam Muhadi & Abd. Mustqim, 2012) kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk membujuk orang lain agar dapat mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan potensi-potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Sementara itu menurut Kartono (1998) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain

untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu ialah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dan dia mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan kearah tujuan tertentu.

Menurut Nimran, 1999 (dalam Ardana K, Mujiati W, dan Sriathi, 2008) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar orang tersebut berperilaku seperti yang dikehendaknya. Kepemimpinan bukan suatu sebab tetapi akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa ada anggota (pengikut) maka tidak ada pemimpin. Pemimpin yang kuat adalah yang diakui dan didukung seluruh anggota organisasinya. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan/kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Dengan kata lain upaya mempengaruhi harus dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri anggota organisasi terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan/kegiatan yang akan memberi manfaat bagi dirinya sendiri dan organisasi. Kesediaan dan kesungguhan anggota untuk bergerak mencapai tujuan organisasi harus dibangkitkan dari dalam dirinya sendiri sebagai penggerak yang disebut motivasi intristik.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk menumbuhkan

kesadaran untuk berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2. Fungsi dari Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Sering berbeda antara yang satu dengan yang lain. Hal itu bergantung pada bagaimana corak organisasi tersebut, bagaimana situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompoknya. Oleh sebab itu Kahn sebagaimana dikutip oleh Harris (dalam Muhadi & Mustaqim, 2012), seorang pemimpin dikatakan telah melakukan fungsinya dengan baik apabila dia telah mampu :

1. Memenuhi kebutuhan langsung para anggota yang dipimpinnya
2. Menyusun rencana yang jelas untuk mencapai tujuannya
3. Menyingkirkan rintangan, hambatan, dan kendala yang dapat menghalangi tercapainya tujuan.
4. Mampu memodifikasi tujuan-tujuan karyawan agar dapat bermanfaat bagi organisasi yang dipimpinnya.
5. Disamping itu, seorang pemimpin harus mampu melakukan kaderisasi, karena hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pendekatan ciri dan perilaku menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tampaknya tergantung kepada beberapa variabel seperti kultur organisasi, sifat dan tugas, aktifitas kerja serta nilai dan pengalaman

manejerial seseorang. Tak ada satu ciri pun yang berlaku sama untuk semua pemimpin yang efektif. Tak satupun gaya yang paling efektif untuk semua situasi.

Oleh sebab itu para peneliti mengambil langkah berikutnya yang masuk akal. Mereka berusaha mengidentifikasi faktor-faktor situasi yang mempengaruhi efektifitas gaya kepemimpinan tertentu. Sejak munculnya karya Tannenbaum dan Schmidt, banyak peneliti yang menambahkan dan menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang manajer dan seberapa efektif gaya tertentu.

Bagaimana situasi kerja mempengaruhi seorang manajer bergantung kepada persepsinya mengenai situasi yang bersangkutan. Seorang manajer yang salah mengartikan suatu situasi mungkin hanya akan dapat memahami dimensi yang sesungguhnya secara bertahap. Sebagai contoh seorang manajer yang berpendapat bahwa bawahan malas dan kurang mampu maka akan mengelola mereka atas dasar anggapan tertentu untuk jangka waktu yang lama pun apabila bawahan itu sungguh ingin sekali bekerja dan menunjukkan penampilan yang istimewa. Agar gaya kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut haruslah diubah.

Menurut Sopiah (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pemimpin yaitu sebagai berikut :

1. Kepribadian
2. Pengalaman
3. Masa lampau dan harapan dari pemimpin tersebut
4. Harapan dan perilaku atasan

5. Karakteristik
6. Harapan dan perilaku bawahan
7. Persyaratan tugas
8. Kultur
9. Kebijaksanaan organisasi dan harapan serta perilaku rekan

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian, pengalaman, masa lampau, harapan dan perilaku atasan, karakteristik pemimpin, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur, dan kebijaksanaan organisasi.

4. Pengertian Kepemimpinan Profetik (Kepemimpinan Rasulullah)

Sebenarnya kepemimpinan dalam islam tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan yang selama ini dilakukan oleh umumnya organisasi. Artinya prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan dalam kepemimpinan islam ada kesamaan dengan kepemimpinan itu dapat dilakukan secara islami. Bicara tentang kepemimpinan profetik, maka tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadiran Rasulullah, yaitu sebagai pemimpin Spiritual dan pemimpin masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan (dalam Zainuddin & Mustaqim, 2012). Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang disebut ilmu sosial profetik, ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita

etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika islam) yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap mode of thought dan mode of inquiry bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga wahyu (dalam Budiharto & Himam, 2006).

Kepemimpinan profetik menurut Zainuddin M & Mustaqim (2012) ialah sebuah kepemimpinan yang mengedepankan sikap keteladanan dan musyawarah. Dilihat dari sisi ini, dapat dikatakan kepemimpinan beliau dikatakan sebagai kepemimpinan gaya atau model demokratis dan gaya kepemimpinan inklusif (terbuka) dimana beliau mau dikritik dan diberi saran oleh sahabatnya, hal ini nampak saat beliau memimpin perang badar. Sedangkan menurut Antonio, 2008 (dalam Nashori dkk, 2009) mencoba mencermati kepemimpinan Profetik yang merupakan pemimpin yang Holistic karena Rasulullah adalah pemimpin yang mampu mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai bidang termasuk diantaranya self development, bisnis dan entrepreneurship, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem hukum yang berkeadilan, dll. Accepted karena kepemimpinannya diakui lebih dari 1,3 milyar manusia, dan Proven karena kepemimpinannya sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga hari ini, dan hal tersebut masih relevan di terapkan. Sedangkan menurut Adz-Dzakiey, 2005 (dalam Budiharto & Himam, 2006) kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul/prophet melakukannya.

Menurut Zohery, 2007 (dalam Nashori dkk, 2009) mengatakan bahwa kepemimpinan profetik ialah kepemimpinan dengan model diskusi dengan menunjukkan ketulusan dan kepercayaannya, sehingga mampu menjadi inspirator bagi pengikut-pengikutnya. Dalam hadits riwayat Bukhari juga disampaikan “*as this teaching is universal in character, the Prophet who gave it to the world, was rightly entitled” mercy for all people*”. Menurut Bass, dkk, 2003 (dalam Nashori dkk, 2009) Gambaran tersebut menampilkan kepemimpinan profetik yang transformasional, karena Muhammad mampu memberikan inspirasi motivasional, melakukan stimulasi intelektual dan mampu memberi perhatian secara individual. Sedangkan menurut Mubarak, 2006 (dalam Nashori dkk, 2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang psikologis, sebagaimana yang ditunjukkan saat periode Makkah dan Madinah, dalam memimpin anggotanya Rasulullah menggunakan tahapan-tahapan psikologis.

Bernard Shaw, 2007 (dalam Budiharto & Taufan, 2009) filsuf inggris menyatakan bahwa Rasulullah membawakan agama yang dapat menjadi tolak ukur mulia bagi perkembangan sejarah selanjutnya. Sanky, 2003 (dalam Budiharto & Taufan, 2009) berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan yang dimiliki Nabi Muhammad Saw, meliputi kemampuan memimpin diri sendiri, kemampuan manjerial, konsep relasi, visinya Al-qur’an , bersikap tawaddu’. Sedangkan itu menurut Razak, 2008 (dalam Budiharto & Taufan, 2009) mengemukakan bahwa keunggulan dan popularitas kepribadian nabi diakui oleh seorang penulis barat yang bernama Boudly dalam buku, “The Apostle, Life of Muhammad” yang menyebutkan bahwa tidak ada seorang pemimpin dunia yang selengkap dan

secemerlang sejarah kehidupan Rasulullah. Yang dapat ditelusuri sosok kehidupannya sejak lahir hingga akhir hayatnya, dan tak ada satu pun cacat dan kelemahan beliau sehingga diakui betul-betul sebagai manusia pilihan.

Dalam memimpin beliau lebih mengutamakan *uswatun hasanah* pemberian contoh teladan kepada para sahabatnya yang dipimpin. Rasulullah memang mempunyai kepribadian yang sangat agung, hal ini sebagaimana digambarkan dalam al-qur'an, "dan sesungguhnya engkau muhammad benar-benar berada dalam akhlak yang sangat agung" (QR. Al-Qalam : 4). Sejarah mencatat bahwa kepemimpinan Rasulullah berlangsung bukan tanpa hambatan. Beliau banyak menghadapi banyak hambatan, tidak hanya bersifat mental, tetapi juga fisik. Beliau diejek, dicemooh, dihina, dan disakiti bahkan nyaris dibunuh. Namun semua itu beliau hadapi dengan penuh kesabaran, keteguhan, dan ketegaran.

Berdasarkan dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang berdasarkan dari kriteria nabi yang mengedepankan sikap keteladanan dan cara bermusyawarah dengan menunjukkan ketulusan dan kepercayaan terhadap anggotanya.

5. Aspek-Aspek Kepemimpinan Profetik

Berdasarkan kajian Budiharto & Himam (2006) aspek-aspek kepemimpinan profetik terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

1. Shiddiq

Shiddiq artinya benar, lurus, jujur, berpedoman pada nurani, sabar, dan konsisten. Kejujuran dan ketulusan adalah kunci utama dalam rangka membangun trust (kepercayaan), dapat dibayangkan jika pemimpin suatu organisasi, masyarakat atau negara, tidak memiliki sikap kejujuran tentu anggota-anggota yang dipimpinnya akan tidak punya kepercayaan. Jika demikian maka yang terjadi adalah krisis kepercayaan terhadap pemimpin. Hampir bisa dipastikan jika pemimpinnya akan tidak akan dipercaya lagi, maka sebuah kepemimpinan tinggal menunggu keruntuhan, cita-cita dan tujuan dari kepemimpinannya juga akan sulit untuk menjadi kenyataan.

Dengan sifat shiddiq ini Rasulullah selalu berpihak kepada kebenaran, baik yang datang dari Allah melalui wahyu maupun kebenaran melalui ijtihad dan musyawarah dengan para sahabatnya. Prinsip kejujuran dan ketulusan itulah yang menjadi landasan bertindak dalam menjalankan amanah kepemimpinannya. Kejujuran dan ketulusan yang dicontohkan beliau banar-benar dapat menjadi panutan bagi para sahabat pengikutnya, dan juga diakui oleh musuh-musuhnya, betapapun sebagian mereka tetap enggan masuk Islam.

2. Amanah

Yang mana artinya dapat dipercaya, berkomitmen, dan bertanggung jawab yang tinggi kepada Tuhan, pemimpin, rekan, dan bawahan, serta berperilaku secara adil. Rasulullah selalu memberikan teladan akan pentingnya sifat amanah. Amanah dalam pandangan Islam ada dua, yang bersifat antroposentris yang terkait dengan kontrak sosial kemanusiaan. Dengan sifat amanah Rasulullah melaksanakan kepercayaan tersebut dengan sebaik-baiknya.

3. Tabligh

Artinya menyampaikan apa yang harus disampaikan dan mengajak orang lain melakukan kebaikan dan menjahului kejahatan, berkomunikasi asertif, dan efektif. Perilaku pemimpin yang tabligh antara lain adalah berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Apa yang benar dikatakan benar, apa yang salah dikemukakan salah. Jika tidak mampu menyatakan tidak mampu, jika tidak tahu menyatakan tidak tahu. Dalam hal ini adalah risalah Allah, betapapun beratnya risiko yang harus dipikul beliau. Risalah tersebut tetap disampaikan dengan sebaik-baiknya.

4. Fathanah

Yang mana artinya cerdas, yang dibangun karena ketaqwaan kepada tuhan, mampu menjadi problem solver, dan mempunyai keterampilan/skill yang terpuji. Kecerdasan merupakan salah satu syarat pemimpin yang ideal. Kecerdasan Rasulullah yang dibingkai dengan kebijakan ternyata mampu menarik simpati masyarakat arab. Dengan sikap Fathanahnya, Rasulullah mampu me-manage konflik dan problem-problem yang dihadapi umat waktu itu. Perilaku pemimpin yang fathonah terekspresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang memiliki skill yang teruji dan terampil.

Adz-Dzakiey, 2007 (dalam Budiharto, 2006) mengemukakan bahwa fathonah adalah hikmah yang dikaruniakan Allah SWT kepada siapa saja yang di khendaknya, sebagai salah satu hasil dari ketaatan beribadah. Pemimpin yang fathonah mampu bersikap bijaksana, kuat dalam melakukan perubahan, perbaikan,

pengembangan, penyembuhan, memahami rahasia ketuhanan, dan terhindar dari kebodohan ruhani.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan profetik berdasarkan kajian Budiharto & Himam (2006) ada empat yaitu, shiddiq, amanah, tabligh, fathanah.

E. Hubungan Kepemimpinan Profetik dengan Kepuasan Kerja

Pemimpin adalah orang yang mengetahui jalan untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai, berusaha untuk menunjukkan jalan kepada orang-orang di jalan tersebut. Lebih jauh, hal ini secara tegas dinyatakan R.K.Cooper (2007) bahwa satu-satunya faktor yang signifikan membedakan para pemimpin terbaik dengan pemimpin biasa-biasa saja adalah kepedulian terhadap orang lain. Hal senada dikemukakan John C.Maxwell (2010) ia menyatakan jika anda ingin menjadi orang yang dapat mempengaruhi kehidupan orang lain, mulailah dengan mengasuh mereka.

Pada teori kepemimpinan profetik terdapat aspek-aspek kepemimpinan, yaitu pemimpin yang siddiq (jujur), tabligh (menyampaikan), Amanah (bertanggung jawab), dan fathanah (cerdas). Pemimpin yang jujur dalam kepemimpinannya dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya yang mana hal ini merupakan pemimpin yang tidak menutupi hal-hal apapun yang terjadi di dalam organisasi sehingga karyawan mengetahui hal apa yang sedang terjadi di organisasi dan hal ini bisa membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan merasa dianggap dan diakui oleh pemimpinnya. Seorang

pemimpin yang jujur dalam memimpin organisasi memiliki sifat menyampaikan juga, ketika seorang pemimpin menyampaikan amanah ataupun tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan secara baik maka karyawan akan melaksanakan amanah tersebut secara baik dan secara otomatis karyawan akan merasa puas dengan sikap pemimpin yang seperti itu. Seorang pemimpin juga harus bertanggung jawab atas dirinya maupun anggotanya, dimana saat adanya masalah yang dialami anggotanya terhadap pekerjaannya, pemimpin harus hadir dan bertanggung jawab untuk membantu penyelesaian permasalahan tersebut. Dan pada saat terjadi konflik antar anggotanya, pemimpin juga harus mampu bertanggung jawab dalam penyelesaiannya dan mampu memahami situasi dan kondisi yang sedang dialami oleh para anggotanya. Untuk membantu dan menyelesaikan permasalahan yang ada seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan dan keahlian dibidang tersebut sehingga masalah dapat diatasi dengan secara baik dan tuntas. Ketika sifat-sifat tersebut dimiliki oleh seorang pemimpin maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan mampu bekerja secara baik dan memiliki produktifitas yang baik dan hal ini akan membawa dampak yang positif terhadap diri karyawan maupun perusahaan.

Disini pemimpin mengembangkan visi bersama dengan para anggotanya dan peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh anggotanya dan secara tidak langsung seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan. Jika seorang pemimpin mampu memenuhi semua kebutuhan karyawan maka karyawan akan menampilkan pribadi yang lebih baik dalam organisasi dan

menghasilkan kinerja yang positif dimana hal tersebut mampu memuaskan perusahaan sehingga hal tersebut memperlancar tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikannya. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungannya karyawan yang berhenti bekerja, sering kali absen (bolos) kerja, dan beberapa masalah pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktifitas kerja organisasi.

Menurut Keither dan Kinichi, 2005 (dalam Widodo, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

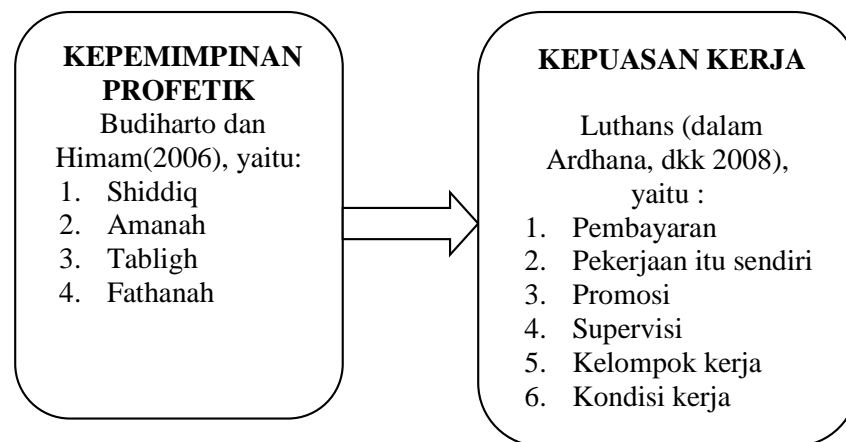
Yang mana dalam sebuah pekerjaan tersebut karyawan mempunyai otonomi ataupun bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan puas.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, dan faktor organisasi. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pengaruh sosial dimana didalam pengaruh sosial ini terdapat

beberapa komponen didalamnya yang mana salah satunya adalah komponen kepemimpinan.

F. Kerangka Konseptual.

Dari teori diatas peneliti dapat membuat kerangka konseptual dalam skema di bawah ini, yaitu :



G. Hipotesis

Berdasarkan dari teori diatas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja. Semakin baik tingkat kepemimpinann profetik pada perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, apabila tingkat kepemimpinan profetik pada perusahaan tidak baik maka akan rendah pula kepuasan kerja karyawannya.