

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat saat ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam kemajuan sebuah instansi. Sumber daya lain selain modal, mesin, dan bahan material hanya memberikan manfaat jika dikelola dengan baik oleh manusia untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang efektif untuk memaksimalkan potensi manusia. Di sinilah peran pemimpin sangat penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.¹

Setiap instansi membutuhkan pegawai yang berkualitas untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat serta memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Para pegawai diharapkan bekerja secara efektif dan efisien, serta terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Hal ini penting agar instansi dapat meningkatkan daya saingnya. Untuk itu, diperlukan upaya untuk mendorong pegawai agar mau memaksimalkan keahlian mereka dalam bekerja. Keberhasilan instansi untuk menggapai tujuannya sangat memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang di punya. Pembinaan disiplin merupakan langkah manajemen yang dilakukan untuk memastikan para anggota organisasi mematuhi berbagai

¹ Muchlys, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru," 2018.

ketentuan yang berlaku. Setiap instansi membutuhkan pegawai yang berkualitas, terutama karena persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Pegawai diharapkan dapat bekerja dengan efektif, efisien, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing instansi secara optimal dengan memaksimalkan keahlian pegawai.²

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan suatu aktivitasnya tidak dapat dipisahkan dari peran penting sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Penting bagi organisasi untuk mendapatkan, memelihara, mengembangkan dan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya sehingga bisa menjadi penggerak dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian diharapkan organisasi akan maju dan dapat berkompetisi. Konsep *work engagement* (keterikatan kerja) bisa menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan Scheimann yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan, retensi karyawan, retensi dan kepuasan pelanggan, serta peningkatan kualitas kinerja karyawan.³

Work engagement atau rasa keterikatan dalam pekerjaan pada karyawan akan menjadi hal penting bagi sikap dan perilaku karena berhubungan dengan komitmen, semangat, antusiasme, keterlibatan, fokus

² Kadek Yudi Prawira Jaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali" 4, no. 9 (t.t.).

³ Puti Archianti Widiasih, "Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 3, No. 1 (2017).

yang tinggi dalam bekerja.⁴ Pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dapat mengikat diri pada pekerjaan dan mengekspresikan diri mereka secara optimal, hal ini mencakup aspek fisik, kognitif, dan emosional saat menjalankan pekerjaan.⁵

Untuk mencapai rasa keterikatan yang tinggi maka perlu adanya peran seorang pemimpin di dalamnya. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas dalam memberikan pengaruh untuk mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan institusi atau lembaga pendidikan. Kepemimpinan berarti keahlian yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, jika diperlukan memaksa individu atau kelompok agar menerima pengaruh dan kemudian melakukan tindakan yang dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada, konsep *prophetic leadership* nampaknya bisa menjadi salah satu alternatif dalam mengelola suatu organisasi.⁷ Konsep kepemimpinan ini dirancang berdasarkan perspektif agama Islam dapat diterapkan dalam kehidupan masyarakat muslim di Indonesia.⁸ *Prophetic*

⁴ William H. Macey dan Benjamin Schneider, "The Meaning of Employee Engagement," *Industrial and Organizational Psychology* 1, no. 1 (Maret 2008): 3–30, <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.

⁵ William A Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal*, 1990.

⁶ Tasbichi Iqwa, "Kepemimpinan Profetik di MI Darul Ulum Ngaliyan Semarang," 2022.

⁷ Widiasih, "Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, Vol. 3, No. 1, 2017.

⁸ Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik," *Jurnal Psikologi* Volume 33, No 2 (2006).

leadership merujuk kepada sikap Nabi Muhammad SAW. yang diserap dari kata *prophet* yang berartikan nabi pembawa kabar, berita, dan risalah kebenaran bagi umat manusia. Dalam lembaga pendidikan terkhusus pesantren *prophetic leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan untuk mengembangkan kelembagaan.⁹ *Prophetic leadership* yang merupakan monev dari gaya kepemimpinan Rasulullah ini akan dilihat dari empat dimensi yaitu shidiq, amanah, tabligh, dan fatonah.¹⁰

Nabi Muhammad adalah model dan keteladanan manusia yang paling lengkap dan sempurna, baik eksistensi kediriannya dihadapan Allah maupun dihadapan manusia lainnya. Dialah model manusia sempurna dalam berinteraksi pada dua alam kehidupan, yakni kehidupan dalam tatanan keinsanan dan kemakhlukuan. Maka berdasarkan penjelasan dan pengetahuan ajaran kenabian itu, tidak ada alasan untuk tidak mengikuti jejak-jejak kenabiannya. Karena Nabi Muhammad merupakan super model manusia yang paling sempurna struktur keinsanannya baik secara jasmaniah maupun ruhaniah.¹¹

Nabi Muhammad SAW. merupakan suri tauladan yang baik yang ada pada diri beliau baik itu berupa perkataan, perbuatan, maupun perilaku baik

⁹ Umiarso Umiarso, "Kepemimpinan Transformasional Prophetic Dalam Mengembangkan Pesantren Di Kabupaten Jember," *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam* 23, no. 1 (18 Agustus 2018): 87, <https://doi.org/10.32332/akademika.v23i1.1205>.

¹⁰ Widiasih, "Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan."

¹¹ Hamdani Bakran Adz-Dzakiy, *Kepemimpinan Kenabian Prophetic Leadership* (Yogyakarta : Al-Manar, 2009).

di dalam lingkup kehidupan keluarga, msyarakat, bangsa dan negara.¹² seperti dijelaskan dalam Qs. Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (Rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*” Q.S Al-Ahzab ayat 21.

Di dalam ayat tersebut makna uswatun hasanah menurut Imam Ali Ash – Shabumi dalam Shafwatut Tafsir merupakan bahwa rasulullah adalah sosok yang mulia yang seharusnya kita teladani dalam setiap tindakan dan ucapannya.¹³ Pakar tafsir az – Zamakhsyari memberikan dua kemungkinan pertama, kepribadian beliau secara totalitas. Kedua, kepribadian beliau hal – hal yang bisa diteladani.¹⁴

Hadis nabi Muhammad SAW. diriwayatkan oleh Bukhari mengatakan bahwa setiap kalian merupakan seorang pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang sudah dipimpinya, hadis tersebut berbunyi :

¹² Siti Ulfaeni Komariayah, “Nilai-Nilai Pendidikan dari Q.S. Al-Ahzab Ayat 21 Tentang Keteladanan dari Orangtua dalam Keluarga” 3, no. 2 (2023).

¹³ Sofyan Sauri, Fidya Arie Pratama, dan Faiz Karim Fatkhullah, “Kepemimpinan Rasulullah SAW Sebagai teladan Masyarakat Madani Menurut Kajian Surah Al - Ahzab Ayat 21,” *Jurnal Pemikiran dan Studi Islam* Volume 7 Nomor 1 (2022).

¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al - Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian AL - Qur'an*, vol. 14 (Penerbit Lentera Hati Jl. Ir. H. Juanda No. 16 Ciputat, Jakarta 15419, 2002).

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلَّا مِمَّا

الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ

وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “ Masing – masing kalian adalah pemimpin, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang orang yang dipimpinya. Penguasa adalah pemimpin bagi manusia, dan ia akan diminta pertanggungjawaban tentang mereka. Seorang laki – laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia akan diminta pertanggungjawaban atas mereka. Wanita adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan anaknya, dan ia akan diminta pertanggungjawaban tentang mereka. Seorang budak adalah pemimpin terhadap harta tuannya, dan dia akan diminta pertanggungjawaban tentang harta yang diurusnya. Ingatlah, masing – masing kalian adalah pemimpin dan masing – masing kalian akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya”

Untuk mengetahui kondisi kerja yang dialami pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura, maka dilakukan wawancara pendahuluan dengan 2 pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura. Pada subjek pertama mengatakan selalu mengusahakan untuk memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, jika semangat dalam bekerja berkurang tidak mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakan, dan sebisa mungkin mendengarkan arahan dari atasan. Subjek kedua mengatakan bahwa memiliki semangat bekerja sangat tinggi walaupun tidak sesuai dengan jurusan kuliah tetapi subjek menyadari mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah, jadi subjek selalu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin yang subjek bisa, subjek sangat semangat dalam bekerja karena merasa sangat dekat dengan atasan. Dari

paparan tersebut, bahwa kedua subjek mempunyai keadaan pekerjaan berbeda, dapat dilihat dari semangat kerja yang mereka jalani dalam melaksanakan tanggung jawab. Permasalahan yang terdapat di Pondok Darul Hijrah Putri Martapura belum diketahui gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan, dan belum ada yang pernah melakukan penelitian disana, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

Dari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang *prophetic leadership* dan *work engagement* dengan judul penelitian “PENGARUH *PROPHETIC LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI YAYASAN PONDOK DARUL HIJRAH PUTRI MARTAPURA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat *prophetic leadership* di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura ?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pegawai di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura ?
3. Apakah terdapat pengaruh *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pegawai di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat *prophetic leadership* di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.
2. Mengetahui tingkat *work engagement* pegawai di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.
3. Mengetahui berpengaruh atau tidak *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pegawai di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya keilmuan psikologi industri dan organisasi, ilmu pengetahuan berkaitan dengan *prophetic leadership* dan mengenai *work engagement*, bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Sebagai sumber referensi bagi mahasiswa tentang pengaruh *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pada pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

b. Bagi Praktisi Keilmuan Psikologi

Sebagai referensi untuk praktisi keilmuan psikologi terkhusus pada keilmuan psikologi industri dan organisasi tentang *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pegawai.

c. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan dan pengetahuan bagi pegawai Yayasan Pondok darul Hijrah Putri Martapura terhadap pengaruh *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pada pegawai.

d. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dibidang ilmu psikologi terkhusus psikologi industri dan organisasi serta pada bidang psikologi islam yaitu tentang pengaruh *prophetic leadership* terhadap *work engagement* pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

E. Definisi Operasional

1. *Prophetic Leadership*

Profetik berasal dari kata *prophet* berarti nabi.¹⁵ Budiharto dan Himam mengemukakan pendapatnya mengenai *prophetic leadership* yaitu pemimpin yang memiliki keahlian untuk mengatur dirinya sendiri dan juga mampu mempengaruhi orang lain dengan ikhlas untuk mewujudkan tujuan yang sama yaitu seperti tujuan para nabi.¹⁶ Kenabian atau nabi diartikan sebagai pembawa wahyu atau utusan tuhan yang menyampaikan berita penting, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk umat.¹⁷ kepemimpinan profetik mempunyai empat aspek yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, *fathonah*.¹⁸

Berdasarkan pengertian tersebut yang dimaksud *prophetic leadership* didalam penelitian ini ialah merupakan konsep - konsep kepemimpinan yang agama Islam seperti moral dan etika, yang disandarkan kepada kepemimpinan nabi Muhammad berdasarkan sifat *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

2. *Work Engagement*

Tahun 1990 Khan pertama kali mengenalkan istilah *engagement*, yang diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas

¹⁵ Muh Idris, "Implementasi Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Kontruksi Kurikulum Perguruan Tinggi," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume IX Nomor 1 (2020).

¹⁶ Budiharto dan Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik."

¹⁷ Soleh Subagja, "Paradikma Nilai - Nilai Kepemimpinan Profetik (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam)," *Progresiva: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam* 3, no. 2 (3 Maret 2016), <https://doi.org/10.22219/progresiva.v3i2.2062>.

¹⁸ Budiharto dan Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik."

menjalankan pekerjaan secara optimal baik fisik emosional dan kognitif.¹⁹ Menurut Borw, apabila seorang pegawai bisa mengenali diri secara psikologis terkait pekerjaannya dan menganggap penting kinerja yang dimilikinya, pegawai tersebut memiliki *work engagement* didalam dirinya.²⁰ Schaufeli dan Bakker tahun 2004 mendiskripsikan *work engagement* sebagai pemikiran positif terhadap pekerjaan dan pengalaman menyenangkan bagi karyawan.²¹ *Work engagement* memiliki tiga aspek yaitu, *vigor* atau kekuatan, *dedication* atau pengabdian, *absorption* atau penyerapan.²²

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *work engagement* ialah rasa semangat, dan rasa bangga seorang pegawai kepada pekerjaan yang dijalankannya sehingga memberikan pengaruh positif kinerja pegawai di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura dilihat dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

¹⁹ Khan, "PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK." *Academy of Management Journal* 33, 1990.

²⁰ Stephen P Robbins, *Organisations Behavior terj. Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2023).

²¹ Wilmar B. Schaufeli dan Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study," *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 3 (Mei 2004): 293–315, <https://doi.org/10.1002/job.248>.

²² Schaufeli et al., "The Measurement of Engagement and Burnout: A Multi-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies* 3, 2002.

F. Hipotesis

1. Hipotesis Nul (H_0) : *Prophetic leadership* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.
2. Hipotesis alternatif (H_a) : *Prophetic leadership* berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura.

G. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian yang peneliti buat :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa, Musfichin, dan Shanty Komalasari pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al – Ihsan UIN Antasari Banjarmasin”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang melibatkan populasi sebanyak 51 pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan nilai signifikansi 0,018 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 10,9%. Selain itu ditemukan pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar

0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 48,0%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang memberikan sumbangan efektif sebesar 53,7%.²³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan peneliti ialah terdapat pada variabel, peneliti menggunakan variabel gaya *prophetic leadership* dan *work engagement*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan kenabian, iklim organisasi, dan komitmen. Persamaan terletak pada penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

2. Penelitian skripsi dari Helwy Nurazizah tahun 2024 yang berjudul “Pengaruh Muhasabah Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Generasi Z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru”. Penelitian ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel sebanyak 22 orang pegawai generasi Z BSPJI Banjarbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat muhasabah pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru berada pada kategori sedang hingga tinggi. Tingkat *work engagement* pada pegawai generasi Z BSPJI Banjarbaru juga berada pada kategori sedang hingga tinggi. Terdapat pengaruh muhasabah terhadap *work*

²³ Khairunnisa, Musfichin, dan Shanty Komalasari, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al – Ihsan UIN Antasari Banjarmasin,” *Jurnal Al Husna* Vol. 2 No. 2 (Agustus 2021), <https://doi.org/10.18592/jah.v2vi2i.4722>.

engagement pada pegawai generasi Z di BSPJI Banjarbaru, dengan nilai signifikansi sebesar 0.016 , < 0.050. persentase pengaruh tersebut sebesar 13,2%.²⁴

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah variabel yang digunakan dan lokasi dilaksanakannya penelitian. Peneliti menggunakan variabel *prophetic leadership* dan *work engagement*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel muhasabah dan *work engagement*. Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti ialah di Yayasan Pondok Darul Hijrah Putri Martapura sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian berada di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Persamaan pada penelitian ini ialah sama – sama menggunakan penelitian kuantitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aneu Nandya Indayanti, dan Adam Malik pada tahun 2023 yang berjudul “ Pengaruh kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja Di Institusi Perguruan Tinggi” Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus *one – shot pre eskperimental*. Responden pada penelitian berjumlah 50 pegawai di pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil dari penelitian kepemimpinan profetik berpengaruh signifikansi terhadap

²⁴ Helwy Nurazizah, “Pengaruh Muhasabah Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Generasi Z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru” *skripsi*,(UIN Antasari Banjarmasin, 2024).

motivasi kerja pegawai pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung.²⁵

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada jenis penelitian, jenis penelitian pada penelitian ini ialah eksperimental sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan ialah jenis penelitian kuantitatif. Persamaan pada penelitian ini terletak pada dalam satu variabelnya yaitu *prophetic leadership*.

4. Penelitian disertasi dari Irfan Budiono pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Profetik, Spiritualitas Tempat Kerja, dan Keterkaitan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pendidik Pondok Pesantren Tasawuf Tasikmalaya”. Penelitian ini memakai jenis kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel penelitian ini 161 responden yaitu pendidik yang juga karyawan pada pondok pesantren berbasis tasawuf Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menegaskan kepemimpinan profetik adalah variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan perilaku inovatif, sementara itu keterkaitan karyawan tidak dapat berfungsi sebagai mediator dalam peningkatan perilaku kerja inovatif, hanya spiritualitas di tempat kerja yang dapat dijadikan mediator untuk meningkatkan perilaku

²⁵ Aneu Nandya Indayanti dan Adam Malik, “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi,” *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (11 Oktober 2023): 113–25, <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33>.

kerja inovatif dikalangan pendidik di pesantren berbasis tasawuf Tasikmalaya.²⁶

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel penelitian, pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu kepemimpinan profetik, spiritualitas tempat kerja, keterikatan karyawan, dan perilaku kerja inovatif, sedangkan yang dilakukan peneliti terdapat 2 penelitian yaitu *prophetic leadership* dan *work engagement*. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada salah satu variabel penelitian yaitu *prophetic leadership* dan juga pada jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif.

5. Penelitian skripsi dari Rinda Septiani Putri pada tahun 2020 yang berjudul “Hubungan Work Engegement Dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitati, dengan jumlah banyak sampel 55 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$)n yang berarti terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian ini diterima. Hasil lainnya menunjukkan bahwa koefisien determinan (r^2) sebesar 0,891 yang berarti *work engagement* memberikan

²⁶ Irfan Budiono, “Pengaruh Kepemimpinan Profetik, Spiritualitas Tempat Kerja, dan Keterkaitan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pendidik Pondok Pesantren Tasawuf Tasikmalaya” (Universitas Negeri Jakarta, 2020).

kontribusi sebesar 89,1% terhadap kinerja. Sisanya disumbangkan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tingkat *work engagement* yang tergolong tinggi dengan rata - rata empirik lebih besar dari rata - rata hipotetik ($128,87 > 105$), dan kinerja yang tergolong "baik" dilihat dari hasil laporan dokumentasi perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik 79,98.²⁷

Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian yang dikerjakan peneliti ialah pada variabel penelitian, sementara itu sama – sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memberi kemudahan dalam melakukan penyusunan dalam penelitian ini, maka dibuat sistematika penelitian sebagai berikut :

Bab I, Pendahuluan didalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, hipotesis, penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian ini, dan yang terakhir ada sistematika penulisan.

Bab II, Kajian teori dan kerangka berfikir yang berisikan penjelasan yang bersangkutan dengan variabel – variabel penelitian ini yaitu gaya

²⁷ Rinda Septiani Putri, “Hubungan Work Engegement Dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan,” *Universitas Medan Area*, 2020.

prophetic leadership dan *work engagement* serta komponen – komponen variabel.

Bab III, Metode penelitian yang didalamnya terdapat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan yang didalamnya terdapat gambaran umum lokasi penelitian, analisis data, dan pembahasan terkait permasalahan penelitian dan hasil data – data yang telah dianalisis dari lapangan.

Bab V, Penutup yang didalamnya memuat simpulan dan rekomendasi dari penelitian ini untuk peneliti akan datang.

