TESIS

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. MAKASSAR TENE

NURGAZALI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

TAHUN 2021

LEMBAR PEGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHDAP KINERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. MAKASSAR TENE

Disusun dan diajukan oleh

NURGAZALI
K012181111

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 26 Januari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pendamping,
Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes NIP.19700216 199412 1 001	Dr.Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes NIP.19731016 199702 2 001
Dekan Fakultas,	Ketua Program Studi,
Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed NIP. 19670617 199303 1 001	Prof.Dr.Masni, Apt.,MSPH, NIP. 19590605 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurgazali

Nim : K012181111

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulis saya yang berjudul :

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. MAKASSAR TENE

Adalah Hasil Karya saya Sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan karyatulis orang lain bahwa tesis yang saya tulis benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau Keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 26 Januari 2021

METERAI TEMPEL 6D333AHF866104341 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Yang menyatakan

Nurgazali

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT Sang Maha Pencipta atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tak lupa pula shalawat dan salam kami curahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW.

Ide dari pemilihan topik tesis ini bermula dari konsultasi saya dengan komisi penasehat mengenai topik yang akan dijadikan tesis penelitian sehingga muncul sebuah ide untuk meneliti kinerja dan kaitannya denga spiritualitas ditempat kerja dan kepemimpinan spiritual karena SDM yang unggul akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja nya di perusahaan. olehnya itu penulis bermaksud mengangkat permasalahan ini agar menjadi perhatian bagi pihakpihak atau instansi terkait untuk sama sama menberikan sumbangsih bagi keselamatan dan kesehatan para pekerja

Banyak kendala yang penulis hadapi dalam penyusunan tesis ini mulai dari penyusunan proposal sampai pada pelaksanaan ujian akhir, namun berkat pertolongan Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak, Alhamdulillah tesis ini bisa terselesaikan. Untuk itu dengan segala kerendahan dan rasa hormat, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku ketua komisi penasehat dan Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes selaku anggota komisi penasehat atas

segala arahan, bimbingan, bantuan, saran, serta motivasi yang diberikan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Dr.dr. Masyita Muis, MS, Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc.,Ph.D. dan Bapak Dr. Ridwan Mochtar Thaha, M.Sc selaku Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan arahannya kepada penulis dalam penyempurnaan tesis ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Dr Aminuddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
3. Dr. Masni, Apt., MSPH selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin beserta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi yang sangat berharga selama penulis selama mengikuti pendidikan.
5. Bapak Paharuddin HSE PT Makassar Tene yang telah memberikan izin dan dukungan pada saat penelitian.
6. Teman-teman seangkatan di sekolah pascasarjana angkatan 2018 Khususnya jurusan K3 dan teman teman yang selalu menjadi tempat

berbagi ilmu, motivasi, pengalaman serta menjadi tempat bagi penulis mengeluarkan keluh kesah selama proses perkuliahan dan juga penyelesaian tesis ini.

Terima kasih yang tak terhingga juga penulis ucapkan kepada Ibu dan Ayah serta seluruh keluarga tercinta, yang dengan ikhlas dan tulus memberikan curahan kasih sayang dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuannya, semoga Allah SWT. senantiasa memberikan keberkahan dalam setiap langkah di kehidupan kita.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis berharap kepada pembaca berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bisa bermanfaat bagi sesame

Makassar, 18 November 2020

Penulis

ABSTRAK

NURGAZALI. *Pengaruh Spirituslitas ditempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene* (Dibimbing oleh **Atjo Wahyu** dan **Fridawaty Rivai**).

PT. Makassar Tene merupakan Salah satu perusahaan terbesar yang ada di Sulawesi Selatan. PT Makassar Tene memproduksi gula revinasi yang dikirm ke berbagai daerah di Indonesia. SDM sebagai penunjang Produksi harus di perhatikan Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sebuah penelitian kuantitatif dengan desain *Cross sectional* dengan jumlah responden 62 orang. Data dilakukan dengan cara wawancara. Analisi Bivariat dengan menggunakan uji person *Chi Square* , dan analisi Multivariat menggunakan Regresi logistic berganda.

hasil Penelitian ini menunjukan spiritual di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (p=0,000), ada spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja (p=0,022), spiritual terhadap berpengaruh kinerja (p=0,003), dan kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (p=0,264), kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (p=0,606), kepuasan kerja tidak memediasi antara spiritualitas dan kinerja (t hitung=0,431), dan kepuasan kerja tidak memediasi antara kepemimpinan spiritual dan kinerja (t hitung=0,009). Diharapkan untuk PT. Makassar tene agar lebih memperhatikan pekerja khusus nya interaksi antara atasan dan bawahan.

Kata Kunci: Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kepuasan Kerja, Kinerja

Uji Publikasi
01/02/2021

ABSTRACT

NURGAZALI. *The Influence Of Spirituality In The Workplace And Spiritual Leadership On The Performance Of The Production Workers Of PT. Makassar Tene* (Supervised by **Atjo Wahyu** and **Fridawaty Rivai**).

PT. Makassar Tene is one of the largest companies in South Sulawesi. PT Makassar Tene produces refined sugar which is shipped to various regions in Indonesia. Human resources as production support must be considered. Problems related to HR that often occur can hinder the performance of an organization. This study aims to see the effect of spirituality at work and spiritual leadership on performance through job satisfaction.

A quantitative study with cross sectional design with 62 respondents. The data was conducted by means of interviews. Bivariate analysis using the person Chi Square test, and Multivariate analysis using multiple logistic regression

The results of this study indicate that the factors that have a significant effect on performance are spirituality at work (p value = 0.022), spiritual leadership (P value 0.003) and factors that do not have a significant effect on performance are job satisfaction (P value 0.636). And for path analysis shows that job satisfaction does not moderate between spirituality at work (t count 0.431) and spiritual leadership (t count 0.009) on performance. The most influential variable on performance is spiritual leadership. It is hoped that PT. Makassar tene should pay more attention to workers, especially the interactions between superiors and subordinates.

Keywords: Spirituality in the Workplace, Spiritual leadership, Job Satisfaction, Performance

Publikasi
01/02/2021

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL..... i

LEMBAR PENGESAHAN. ii

PERNYATAAN KEASLIAN..... iii

PRAKATA iv

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI..... ix

BAB I PENDAHULUAN. 1

A. Latar Belakang. 1

B. Rumusan Masalah. 4

C. Tujuan Penelitian. 4

D. Manfaat Penelitian. 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 7

A. Tinjauan Umum Spiritualitas di Tempat Kerja. 7

B. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja 12

C. Tinjauan Umum Kinerja..... 29

D. Tinjauan Umum Kepemimpinan Spiritual. 36

E. Tinjauan Umum Tabel Sintesa. 43

F. Kerangka Teori..... 50

G. Scope Penelitian. 51

H. Kerangka Konsep..... 51

I. Hipotesis Penelitian..... 53

J. Definisi Operasional. 56

BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN. 61

A. Jenis Penelitian. 62

B. Lokasi dan Waktu. 63

C. Populasi dan Sampel. 63

D. Instrumen Penelitian 64

E. Pengumpulan data. 65

F. Pengolahan Dan Penyajian Data. 66

G. Analisis data. 67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 69

A. Gambaran Umum Lokasi Penelittian 69

B. Hasil Penelitian 74

C. Pembahasan 108

D. Keterbatasan Penelitian 131

BAB V KESIMPULAN 132

A. KESIMPULAN 132

B. SARAN 133

DAFTAR PUSTAKA. .....

LAMPIRAN. .....

DAFTAR TABEL

NOMOR		HALAMAN
1.	Hasil Uji Normalitas	74
2.	Hasil Uji Validitas Spiritualitas Di Tempat Kerja	75
3.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	76
4.	Hasil Uji Validitas Kinerja	77
5.	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual78	78
6.	Hasil Uji Reliabilitas	79
7.	Distribusi umur responden bagian produksi PT. Makassar Tene	80
8.	Distribusi Responden berdasarkan Jennis kelamin responden bagian produksi PT. Makassar Tene	81
9.	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja responden bagian produksi PT. Makassar Tene	81
10.	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan responden bagian produksi PT. Makassar Tene	82
11.	Distribusi Responden Berdasarkan Spiritualitas di Tempat Kerja bagaian Produksi PT. Makassar Tene	83
12.	Distribusi Tingkat Pencapaian Responden (TCR) Spiritualitas di Tempat kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene	85

13. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Spiritualitas di Tempat kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 85
14. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Di Bagian Produksi PT Makassar Tene. 86
15. Distribusi Tingkat Pencapaian Responden (TCR) Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 88
16. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 88
17. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Bagian Produksi PT Makassar Tene 89
18. Distribusi Tingkat Pencapaian Responden (TCR) Kinerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 90
19. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 90
20. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Spiritual Bagian Produksi PT Makassar Tene 91
21. Distribusi Tingkat Pencapaian Responden (TCR) Kepemimpinan Spiritual pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 92

22. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kepemimpinan Spiritual pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 93
23. Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja denga Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 94
24. Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Kinerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 95
25. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kepuasan Kerja pada 96
26. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 97
27. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene 97
28. Analisis pengaruh Spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja 100
29. Analisis pengaruh Spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja 102

DAFTAR GAMBAR

NOMOR **HALAMAN**

1. Kerangka teori 50 50
2. kerangka konsep 52 52
3. Persamaan Regresi 98 98
4. Model analisi jalur pertama Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja 99
5. Model analisi jalur kedua Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 101 100

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya.Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal,metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh (Mangkunegara 2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang

dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005, p. 50)

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al.(2003), Locander et al..(2002), serta Yammarino et al.(1993) adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader)dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al 2002; Yammarino et al 1993). Salah satu model kepemimpinan yaitu kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual mengajak untuk beralih dari model kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai kepentingan menjadi kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan (Fairholm, 1996:13).

Selain itu faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan saat ini adalah spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. dimana spiritualitas merupakan dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai

sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman, 2015). Spiritualitas mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja seseorang (Hendrawan, 2009). Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013,) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi.

Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008,).

Penelitian terdahulu tentang spiritual di tempat kerja juga telah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Putri Pranata B. R . (2016)

menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,. Rolland et al.(2015) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif dari spiritualitas ditempat kerja terhadap

(Javanmard H, 2015) yang meneliti terkait pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap kinerja dimana dimensi spiritualitas di tempat kerja dibagi menjadi tiga yaitu pada tingkatan pekerjaan, karyawan dan organisasi para pekerja Arak's Machinery Company india, dengan hasil penelitian ketiga dimensi spiritualitas di tepat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja keryawan

Penelitian yang dilkaukan oleh (clark et.al 2017) yang dilakukan dirumah sakit Tampa Florida, Amerika Serikat hasil penelitiannya menyebutkan bahwa jika spiritualitas di tempat kerja meningkat maka kepuasan kerja para perawat dirumah sakit tersebut akan meningkat pula

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat spiritualitas di tempat kerja yang bagus, Peningkatan kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatakan tingkat kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Vroom, 1960 dan Straus, 1968 dikutip dari Engko, 2008). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tabassum. U. et al .(2016) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada observasi awal di PT. Makssar Tene bagian HRD yang telah dilakukan didapatkan informasi bahwa penurunan kinerja terjadi karna adanya rasa bosan yang melanda sebagian karyawan. Kondisi semacam ini acap kali dapat menyebabkan menurunnya tingkat komitmen, kepuasan serta kinerja karyawan. Salah satu solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan cara menerapkan spiritualitas di tempat kerja bagi karyawan.

Spiritualitas ditempat kerja sangat efektif mengarahkan manusia dalam mengahadapi pemasalahan hidup diantarannya di tempat kerja, terutama pada saat karyawan mengalami penurunan komitmen, kepuasan kerja dan kinerja (Budiono et al., 2014). Dan scope penelitian dimama kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel intervening anatara spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja belum pernah dilakukan ditempat lain. Maka, Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin menginvestigasi lebih lanjut terkait dengan pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Tene..

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai barikut :

1. Apakah ada pengaruh spiritualitas di Tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
2. Apakah ada pengaruh spiritualitas di Tempat kerja terhadap kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual di Tempat kerja terhadap kepuasan kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kerja terhadap kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pada Pekerja di Bagian Produksi PT . Makassar Tene
6. Apakah kepuasan kerja memoderasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
7. Apakah kepuasan kerja memoderasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui pengaruh spiritual di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Pekrja di Bagian Produksi PT . Makassar Tene

2. Tujuan Khusus

   a. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di Tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   b. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di Tempat kerja terhadap kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual di Tempat kerja terhadap kepuasan kerja Pada Pekerja di Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual kerja terhadap kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pada Pekerja di Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   f. Kepuasan kerja sebagai pemoderasi antara spiritual di tempat kerja terhadap kinerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene
   g. Kepuasan kerja sebagai pemoderasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Bagian Produksi PT . Makassar Tene

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Ilmiah

   Dengan penelitian ini akan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya spiritual ditempat kerja serta dampak apa yang akan di timbulkan di perusaan, jika spiritual di tempat kerjanya baik terutama dampaknya terhadap kepuasan kerja, kinerja dan produktifitas.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan masukan bagi PT. Makassar Tene terkait dengan pengaruh spiritual di tempat keraj terhadap kepuasan kerja, kinerja dan produktifitas. Terkhusus bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Kajian Spiritual di tempat kerja

3. Manfaat bagi Peneliti

   Sebagai bahan acuan, kajian dan informasi yang diharapkan dapat menambah wawasan dan merupakan bahan bacaan bagi peneliti berikutnya di masa depan mengenai sumber pustaka pengaruh Spiritual di tempat kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruhnya kepada kinerja dan produktifitas

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang spiritual di Tempat Kerja

1. Definisi Spiritual di Tempat Kerja

Neck dan Milliman dalam (Prakoso, Suslion et al. 2018) yang menyatakan bahwa “Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilainilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia. Lain halnya dengan Petchsawanga dan Duchon (2009) dalam (Phonthatulla 2015) bahwasanya spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan terhubung berupa belas kasihan kepada orang lain, kesadaran (Giacalone dan Jurkiewicz 2003) dalam (Phonthatulla 2015)

Sedangkan menurut karakas spiritualitas di tempat kerja sebagai perjalanan untuk menemukan pemahaman yang bermakna,

holistik, mendalam eksistensinya dalam diri dan hubunganya transenden. Spiritualitas berbeda dengan agama spiritualitas dikarakteristikan sebagai hal yang pribadi, inklusif, dan perasaan manusia yang universal, dan terbebas dari ritual atau kepatuhan terhadap agama atau tradisi. (karakas 2010)

Workplace spirituality adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. (Robbins 2008)

Sebagai sebuah konsep baru, masih banyak orang beranggapan bahwa workplace spirituality merupakan bagian pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spirituality atau spiritualitas jika dikaji dalam sudut pandang teologis maupun konsep agama itu sendiri maka berkaitan erat dengan makna ketuhanan atau keagamaan. Setiap agama, apapun itu, pasti mengajarkan konsep-konsep spiritualitas. Namun, spiritualitas di tempat kerja tidaklah berkaitan dengan pelaksanaan ritual keagamaan tertentu. Spiritualitas merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama

(contoh: kejujuran, integritas) dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing.(Ferguson et al 2003)

2. Dimensi Spiritual di Tempat Kerja

Ferguson (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa spiritual di tempat kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu sebagai berikut

a. Meaningful work

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari workplace spirituality yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinterkasi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

b. Sense of community

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interkasi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekpresi dan pengayoman.

c. Alignment with organizational value

Alignment with organizational value ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya

3. Peran Penting Spiritual di Tempat Kerja Dalam Tiga Sudut Pandang Karakas (2010)

   a. Sudut Pandang Manajemen Sumber Daya Manusia

      Manajemen sumber daya manusia memandang spiritualitas dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Pada sudut pandang ini, spiritualitas dapat meningkatkan moralitas, produktivitas, dan komitmen pada organisasi. Sebaliknya, ketiadaan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan menjadi stres, tingkat kehadiran rendah, dan kelelahan fisik maupun mental sehingga komitmen dalam bekerja menjadi berkurang.

   b. Sudut Pandang Filosofis

      Secara filosofis, spiritualitas akan memberikan karyawan perasaan terdalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan. Karyawan tidak lagi berorientasi pada uang atau materi dalam bekerja, sehingga kreatifitas akan meningkat ketika karyawan menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri.

   c. Sudut Pandang Hubungan Personal

      Spiritualitas memberikan karyawan rasa keterikatan terhadap komunitas lingkungan kerja, loyalitas, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

B. TINJAUAN UMUM KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukanpekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangan atau yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek atau peristiwa tertentu. Kepuasankerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja secara individu dapat berbeda-beda. Menurut Robbins dan Coulter alihbahasa oleh (Benjamin Molan 2010) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya yang mereka yakini pantas mereka terima. Selanjutnya, (Sopiah 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.Sedangkan, (Sutrisno 2012)

mendefinisikan bahwa istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorangterhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2008) dalam (Erviana, Indrawati et al. 2019) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut (Greenberg dan Baron 2007) dalam (Erviana, Indrawati et al. 2019) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. (Sunyoto 2012) dalam (Krisnaldy, Pasarbu et al. 2019).

kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaanya. Sifat positif maupun negatif yang dihasilkan tersebut tergantung dari cara pandang masing-masing individu dalam menilai pekerjaanya, apakah sesuai dengan skil atau keahlian yang dimiliki (Siagian 2013) dalam (Sukasah 2019)

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi,apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Berikut beberapa pendapat terkait dengan aspek-aspek kepuasan kerja :

a. Menurut Abdus (2014) dalam (Fathi'ah 2018) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :
    1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.

2. Organisasi dan manajemen.
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

b. Sondang (2001) dalam dalam (Fathi'ah 2018) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

1. Prestasi kerja karyawan yang rendah
2. Tingkat kemangkiran yang tinggi
3. Keinginan pindah kerja yang tinggi

c. Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
2. Pengawas (supervisi).Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
4. Kesempatan promosi.Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
5. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pengan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

d. Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memilki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu
   1. Jumlah karyawan yang absen bertambah
   2. Masuk kantor terlambat
   3. Pulang dari kantor lebih cepat
   4. Sering rebut antar karyawan
   5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
   6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk

7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat,Terlibat masalah pelanggaran hokum
9. Penampilan yang semakin buruk

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) dalam (Fathi'ah 2018) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

a. Faktor Intrinsik

   Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b. Faktor Ekstrinsik

   Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Berikut bebrpa faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) dalam (Fathi'ah 2018) diantaranya

   1. Balas jasa yang adil dan layak\
   2. Berat ringannya pekerjaan
   3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
   4. Penempatan yangtepat sesuai dengan keahlian

5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya6)Sikap pekerjaan monoton atau tidak
6. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Wulandari and sudarma 2017)

1. Spiritual di Tempat Kerja

Dapat dilihat melalui tanggapan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan seperti perasaan di tempat kerja, kesemangatan di tempat kerja, kesesuaian pekerjaan yang diharapkan karyawan di perusahaan, serta harapan-harapan yang diinginkan karyawan di dalam perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja juga dapat dilihat melalui sikap kepedulian perusahaan terhadap karyawan yang meliputi perasaan positif karyawan pada perusahaan, keprihatinan perusahaan terhadap orang miskin, kepedulian terhadap semua karyawannya, rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan serta seberapa besar perasaan karyawan terhadap komunitas di perusahaan atau lingkungan kerja karyawan sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan spiritual

spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, yang artinya kepemimpinan spiritual dapat

meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Rakhmawaty 2016)

3. Kelebihan Beban Kerja

Dapat dilihat melalui tanggapan atau perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan. Kelebihan beban kerja juga dapat dilihat melalui waktu kerja yang meliputi standar jam kerja perusahaan, ketercukupan jam kerja perusahaan bagi karyawan dalam bekerja, dan target yang harus dicapai oleh para karyawannya. Hal lain juga dapat dilihat dari beban pekerjaan yang meliputi kesesuaian beban pekerjaan terhadap masing-masing kemampuan karyawan, kecepatan bekerja yang meliputi kecepatan yang harus dilakukan di dalam melaksanakan pekerjaan, serta kerja keras yang meliputi kewajiban karyawan terhadap perusahaan yaitu kerja keras sehingga hal itu mampu menurunkan kepuasan kerja

c. Menurut As’adindikator yang mempengaruhi kepuasan kerja(Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya

gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan social

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadiaspek penting dalammemenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

d. Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

1. Faktor-faktor Yang Terkait dengan Pegawai

   a. Usia.

      Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

   b. Jenis kelamin.

      Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yanglebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaanya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

   c. Lamanya pengabdian.

      Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasankerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolege, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika pegawai memilki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

   a. Gaji.

      Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

   b. Kesempatan promosi.

      Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

   c. Rasa aman.

      Jika pegawai memilki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

   d. Pengawas/ penyelia.

      Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

   a. Kondisi kerja.

      Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energimaksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

   b. Ketrampilan.

      Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

   c. Hubungan dengan rekan kerja.

      Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

   d. Lokasi tempat kerja.

      Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaanya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008)

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah

akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Al-Banna et al (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya

menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Dalam suatu hadits Rasulullah saw bersabda "Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja.

Gambar 1 Konsep Motivasi dan Kepuasan Islam

sumber: (Yaakob 2000) dalam (Al-Bannaet al:2012)

Bentuk hierarki dalam gambar diatas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam Islam diawali dengan memenuhi kehendak agama karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah mendapatkan ridha dari Allah yang didapatkan melalui ibadah, pekerjaan, pemenuhan kebutuhan pokok, dan pemenuhan perhiasan hidup seperti yang tergambar dalam gambar berikut ini

Gambar 2 Model Perpaduan Kerja dalam Islam

sumber: (Yaakob 2000) dalam (Al-Bannaet al:2012)

Model perpaduan kerja diatas dibentuk untuk mencapai kepuasan hakiki. Apabila hasil dari pekerjaan baik itu berupa upah, pujian, penghargaan dan lainnya yang diterima berdasarkan nafsu serta diiringi sifat tamak niscaya kepuasan dalam menerima hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Oleh karena itu, Islam secara umum mengajarkan kita untuk selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah, dan memandang dunia adalah ladang menuju akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki (Al-Banna et al, 2012).

C. TINJAUAN UMUM KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153) mengemukakan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

(Wirawan, 2009:5) kinerja adalah keluran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sodikin et al, 2017:130)kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Widodo 2015:131) kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Gibson,et al.(2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

2. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapaitersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur (Wibowo, 2016). Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

a. The performers, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
b. The actionatau performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
c. Atime element, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
d. .An evaluation method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
e. The place, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

3. Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Standar kinerja dapat ditentukan dengan baik untuk meningkatkan performa karyawan. Standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif. Menurut Kirkpatrick(2006)terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu:

a. Standar di dasarkan Pada Pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan. Harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan.

b. Standar dapat dicapai

Semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya.

c. Standar dapat dipahami

Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupaun pekerja untuk menghindari interpretasi diantara keduanya. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil.

d. Standar disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar tinggi yang ditetapkan manajer, namun tidak disepakati pekerja akanmenyebabkan pekerja merasa tidak turut bertanggung jawab atas tidak tercapainya standar kinerja tersebut.

e. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur

Standar harus dinyatakan dalam angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Setiap usaha harus dibuat untuk melakukannya, tetapi apabila tidak bisa, standar harus dinyatakan spesifik mungkin bahwa apabila pertimbangan subjektif harus dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadapnya.

f. Standar berorientasi pada waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir maupun progress setiap tahapan pekerjaan.

g. Standar harus tertulis

Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.

h. Standar dapat berubah

Standar harus dapat dicapai dan disepakati, secara periodikharus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk terjangkau, bukan suatu hal yang tidak mungkin dicapai.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
   a. Armstrong dan Baron (1998) dalam (Wibowo 2016), yaitu:
      1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
      2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
      3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
      4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
      5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan ekster
   b. (Mulianti 2019) dalam penelitiannya terdapat dua hal yang mempengaruhi kinerja yaitu :
      1. Komitmen organisasi

         komitmen karyawan terhadap organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen karyawan terhadap organisasi, baik dilihat dari segi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Spiritual di Tempat Kerja

Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja yang meningkat dari karyawan, maka menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkat rasa komunitas dan konsistensi karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti serta bertindak sesuai dengan tujuan organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

c. Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis 2007) Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan(skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja karyawa.

3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesame anggota tim, kekompakan, dan keeratan tim.
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
5. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi

5. Dimensi Kinerja

Menurut (Koopmans, et al. 2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja tugas

   Menurut (Koopmans, et al. 2014) mendefiniskan kinerja tugas sebagai kemampuan dan kecakapan karyawan melaksanakan tugas yang utama. Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang memberikan dukungan langsung terhadap proses teknis inti organisasi.

2. Kinerja kontekstual

   Menurut (Koopmans, et al. 2014) kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan psikologis, dan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Kinerja kontekstual di sisi lain adalah perilaku yang tidak terkait

langsung dengan pekerjaan, namun mendukung konteks psikologis dan sosial di mana kegiatan tugas dilakukan.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

   Menurut (Koopmans, et al. 2014) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang membahayakan bagi keberlangsungan hidup dan mengancam kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku non-tugas yang memiliki konsekuensi negatif baik bagi organisasi maupun individu

D. Tinjauan Umum Kepemimpinan Spiritual

1. Pengertian Kepemimpinan

   Menurut George R. Terry (1972:458) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Aktivitas tersebut biasa dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan, dimana tujuan daripada seorang pemimpin yaitu mencapai tujuan organisasi melalui kepemimpinannya. Thoha (1983:1) mengemukakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada. Pentingnya suatu kepemimpinan, maka sudah seharusnya organisasi atau perusahaan menentukan langkah agar tidak terjadi halhal yang tidak diharapkan.

Davis (1997:227) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari kemajuan dan kesejahteraan suatu populasi. Populasi yang dimaksud yaitu individu-individu yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu karyawannya. Robbins & Judge (2015:249) dalam bukunya menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Berdasarkan pada beberapa pendapat ahli tentang definisi kepemimpinan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kesejahteraan individuindividu di dalamnya.

2. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual mengajak untuk beralih dari model kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai kepentingan menjadi kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan (Fairholm, 1996:13). Pemimpin organisasi di dalam memotivasi pengikutnya harus dapat menyentuh dengan hati nurani dan mengomunikasikan kepada pengikutnya sampai visi dan tindakannya mampu menumbuhkan arti dari adanya kelangsungan hidup spiritual di dalam suatu hubungan dan

keanggotaan (Fry, 2003:693). Kepemimpinan spiritual merupakan suatu fenomena yang terjadi ketika seseorang pemimpin mewujudkan nilai-nilai spiritual seperti integritas, kejujuran, dan rendah hati, membuat dirinya sebagai contoh seseorang yang dapat dipercaya, diandalkan dan dikagumi (Reave, 2005:663).

Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik agar memiliki rasa kehidupan spiritual melalui hubungan dan keanggotaan (Fry et al., 2005:835). Kepemimpinan spiritual meliputi memotivasi dan menginspirasi pekerja melalui perantara sebuah visi dan budaya perusahaan berdasarkan pada nilai-niai altruistik/sosial untuk menghasilkan sebuah motivasi yang tinggi, komitmen, dan tenaga kerja yang produktif. Kepemimpinan spiritual mempunyai inti pokok yaitu perasaan keterikatan melalui pekerjaan seseorang dan hubungan sosial selama di tempat kerja (Fry & Slocum, 2008:90).

Hal-hal penting yang perlu ada di dalam kepemimpinan spiritual menurut Fry & Slocum (2008:90) diantaranya sebagai berikut:

1. Membuat sebuah visi dimana pemimpin dan pengikut mengalami rasa keterikatan sehingga hidup mereka mempunyai makna dan membuat perubahan.
2. Membangun sosial atau budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut mempunyai arti keterikatan,

merasa dimengerti dan dihargai, mempunyai perlindungan, kepedulian dan saling menghargai diantara keduanya dan orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti.

3. Tujuan Kepemimpinan Spiritual

Tujuan kepemimpinan spiritual menurut penelitian yang dilakukan oleh Fry et al. (2005:835) kepemimpinan spiritual mempunyai beberapa tujuan antara lain:

a. Membentuk visi melalui strategi, penguasaan kelompok dan tingkat individu untuk mencapai komitmen organisasi dan produktivitas; dan
b. Membentuk kesesuaian nilai melalui strategi, penguasaan kelompok dan tingkat individu. Tujuan kepemimpinan spiritual adalah untuk mencapai komitmen organisasi dan produktivitas.

4. Elemen Moral Kepemimpinan Spiritual

Elemen moral kepemimpina spiritual menurut Fairholm (1996:13-14), kepemiminan spiritual mempunyai beberapa elemen moral kepemimpinan spiritual antara lain:

a. Building Shared Values (membangun nilai kebersamaan)

   Pemimpin spiritual menginspirasi pada perasaan kebersamaan yang ada di masyarakat.

b. Vision Setting (mengatur visi)

   Pemimpin spiritual menunjukan kemampuan untuk mempertahankan dan membentuk kesepakatan serta mempimpin secara demokratis dengan kerangka visi bersama.

c. Sharing Meaning (arti berbagi)

   Kepemimpinan spiritual berbicara tentang menemukan makna kebersamaan bukan tentang pemaksaan atau kekerasan.

d. Enabling (perizinan/memperbolehkan)

   Pemimpin memerlukan pengikutnya untuk memimpin, tetapi mereka yang mempunyai kemampuan, diberikan kepada pengikut yang bisa dan mampu melakukan pekerjaan di dalam kelompoknya termasuk ketika suatu saat mengambil alih peran pemimpin.

e. Influence and power (pengaruh dan kekuasaan)

   Pengikut melahirkan kepemimpinan. Sampai pengikut memilih untuk menerima kekuasaan pemimpin maka pemimpin tidak bisa memimpin.

Penerimaan ini berasal dari hubungan, tidak dari struktur formal atau sistem. Pemimpin spiritual tidak mempunyai keinginan untuk memanipulasi orang lain akan tetapi mereka membantu pengikutnya agar merasa kuat dan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

f. Intuition (pemahaman)

Pengaruh pemimpin spiritual berasal dari sebuah keakraban yang mendalam dengan budaya, adat istiadat, nilai-nilai dan tradisi organisasi.

g. Risk taking (pengambilan risiko)

Kepemimpinan spiritual aktif dan bertindak melibatkan risiko. Mereka tidak hanya menerima saat sistem kerja atau struktur hubungan yang sudah ada. Sebaliknya, apabila pemimpin spiritual yang mempelopori, mereka mencoba untuk menghasilkan perubahan yang nyata yang memenuhi kebutuhan masyarakat serta terlepas dari risiko.

h. Service (layanan)

Pemimpin spiritual adalah seeorang yang berkomitmen terhadap prinsipprinsip hubungan spiritual.

i. Transformation (perubahan)

Pemimpin spiritual mengubah dirinya, orang lain dan organisasinya. Mereka mempertinggi moral seseorang, membantu memperkuat keyakinan orang lain yang melekat pada diri mereka sendiri.

5. Dimensi Kepemimpinan Spiritual

   a. Vision Visi (vision)

      merupakan sebuah pernyataan terhadap deskripsi keadaaan dan karakteristik tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi di masa yang akan datang. Indikator dari dimensi visi ini terdiri dari 5 item (measured).

   b. Hope/Faith

      Harapan/keyakinan merupakan sebuah pengharapan akan sebuah pencapaian tujuan yang dimiliki organisasi. Dimensi harapan/keyakinan mempunyai 7 item (measured).

   c. Altruistic Love

      Cinta altruistik merupakan sebuah cinta tulus dan tanpa mengharapkan apapun sebagai timbal balik atas perhatian yang diberikan organisasi. Dimensi cinta altruistik mempunyai 5 item (measured).

E. TABEL SINTESA JURNAL

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
1	Abdul Aziz Nugraha Pratama (2014)	Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga	Untuk Melihat Pengaruh Dari Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen	Semua Dosen STAIN Salatiga Sejumlah 107 Orang Dengan Menggunakan Uji Regresi	Spiritual P Value (0,239), Intelektual P Value (0,263), Profesionalisme PValue (0,00)
2	ANNISA RATU MULIANTI (2019)	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI	Untuk Mengetahuipengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Cross Sectional dengan metode Kualtatif	Ada pengaruh antara Komitmen dan Spiritual dengan Kinerja karyawan

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
		REGIONAL KALIMANTAN SELATAN KOTA BANJARMASIN			
3	Kartikasari Wulandari , Ketut Sudarma (2017)	PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA, KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KELEBIHAN BEBAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA	Untuk melihat Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja	Sampel Sebanyak 165 di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, dengan metode Crossectional, analisis data regresi berganda	Spiritual P Value 0,000/ Kepemimpinan P Value 0,000/ Beban Kerja P Value 0,008.
4	Deden Misbahudin Muayyad (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas	Desain Penelitian Yang Digunakan Adalahkombinasi Deskriptif Dan Kausal (Eksplanatory)	Nilai Thitung< Ttabel. Persamaan Regresiyang Didapatkan Adalahy = 66,788 + 0,357x

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
5	Edduar Hendri & Rismansyah (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas	Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan program spss v. 22 for windows	Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan nilai adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68%.
6	Ni.Putu Niorini Asmarani Kori ., Dr.I Wayan Bagia, M.Si ., Ni Nyoman Yulianthini, S.E., M.M. .(2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jne Singaraja	Untuk Mengetahhui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada		

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
				Pengumpulan Data Pada Penelitian Ini Yaitu Metode Kuesioner Dan Wawancara Terstruktur. Teknik Analisis Data Yang Digunakan Adalah Teknik Analisis Jalur	(1) Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kepuasan Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja, (3) Kepuasan Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Dan (4) Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
7	Ediwinata (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja karyawan pada	tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan dan pengaruh tersebut

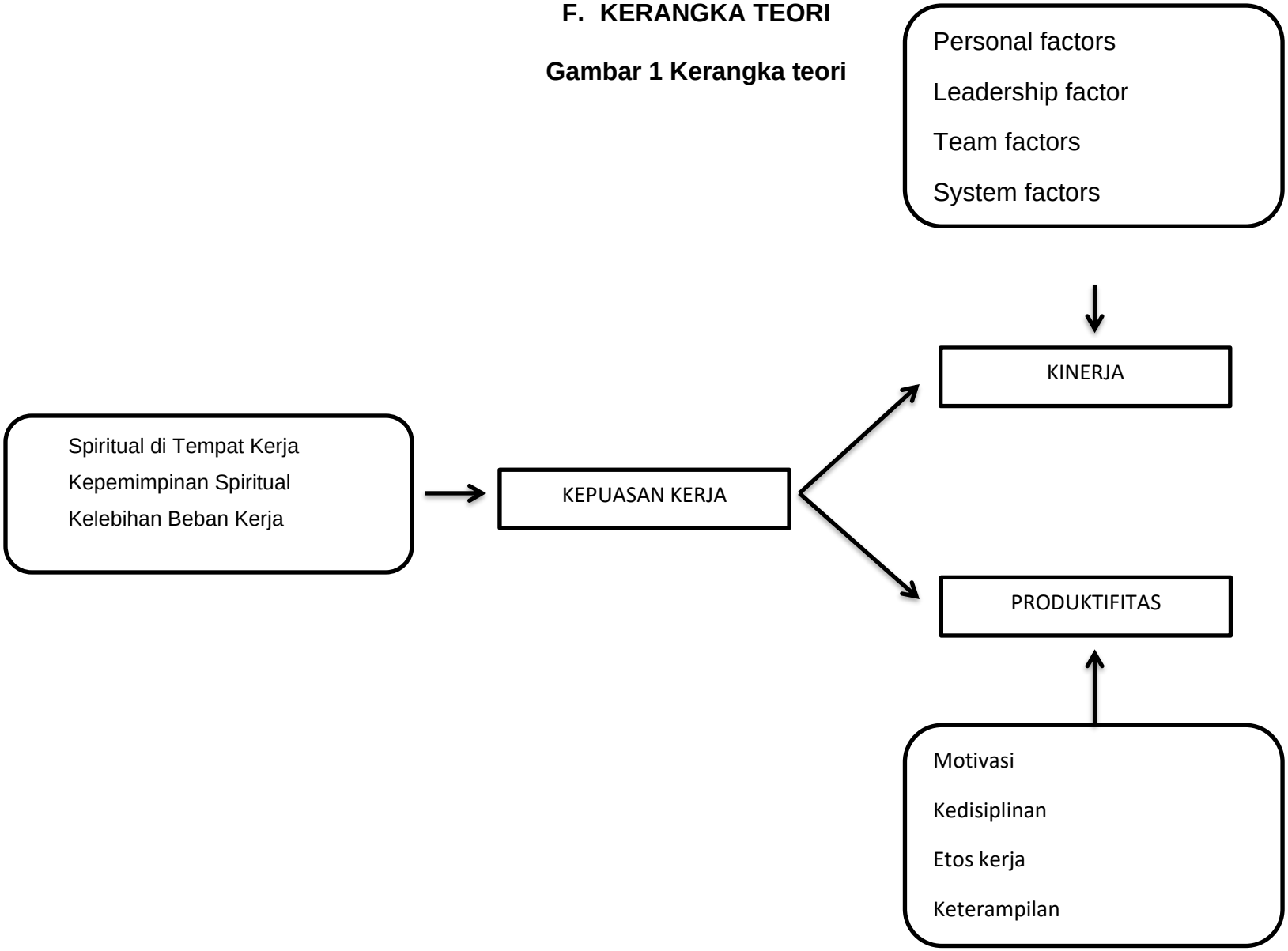
NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
		Hotel Inna Dharma Deli Medan	kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Inna Dharma Deli Medan.	yang berjumlah 120 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 40 orang dengan metode slovin, analisis data dengan regresi linier berganda	adalah signifikan pada taraf α0,05.
8	Amalia Faradilla Khamill, Tetra Hidayati, Dirga Lestari AS (2019)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kepuasan kerja terhadap sikap kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan Hotel Bumi Senyiur Samarinda	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan keusioner. Analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Parsial Least Square)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
					karyawan, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Minghui Wang1 , Tengfei Guo1 *, Yakun Ni1 , Sudong Shang2 and Zheng Tang1 (2019)	The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective”	Untuk mengetahiu pengaruh kepemimpinan spiritual terjhadap kinerja karyawan di industry energy Cina	Sampel pada penelitian ini adalah beberpa karyawan di berbagai perusahaan energy di Cina sebnayak 306 smpel Jenis penelitian yang digunakan adalah	Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja

NO	NAMA	JUDUL	TUJUAN	METODE	HASIL
		Frontiers In Psychologi.		penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan keusioner	

F. KERANGKA TEORI

Gambar 1 Kerangka teori



(Sumber :) *Wulandari and sudarma (2017);Armstrong dan Baron (1998) dalam (Wibowo 2016);(Tarwaka 2004)*

G. SKOPE PENELITIAN

Berdasarkan kerangka teori pada gambar diatas dapat kita lihat bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, kinerja, dan produktifitas sesuai dengan penelitian sebelumnyan namun karena keterbatasan penelitian maka variabel yang akan diteliti didibatasi menajdi dua variabel independen yaitu Spiritual di Tempat Kerja dan kepemimpinan spiritual. satu variabel dependen yaitu kinerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja

Selain itu, karena keterbatasan Dana, Waktu dan Jumlah populasi responden, maka peneliti membatasi variabel penelitian ini sehingga dibuatlah kerangka konsep seperti pada gambar di bawah ini.

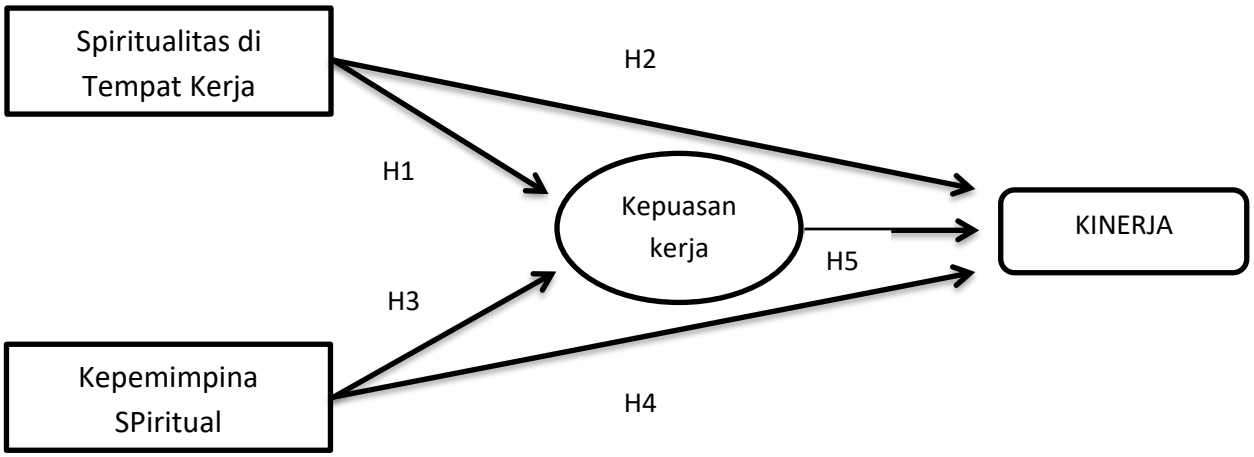
H. KERANGKA KONSEP

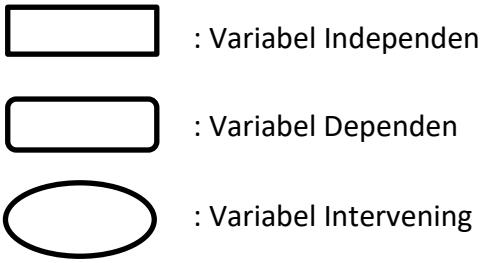
Dalam penelitian ini, Kerangka konsep yang dikembangkan yaitu variabel independen, variabel intervening dan Variabel dependen. Variabel Independen atau Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable Dependen (Hasmi. 2016). dalam penelitian ini yang menjadi variable Independen adalah spiritual di tempat kerja. Dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Variabel dependen yaitu Variabel Dependen atau Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya Variabel bebas. dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah

kinerja dan produktifitas.Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini berdasarkan Variabel variabelnya.

Gambar 2 kerangka konsep





I. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja di bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ho :Tidak ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ha :Ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

2. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada pekerja di bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ho :Tidak ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ha :Tidak ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

3. Pengaruh kepemimpinan spiritual di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja di bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ho :Tidak ada pengaruh kepemimpinan spiritual di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

Ha : ada pengaruh kepemimpinan spiritual di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

4. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ho :Tidak ada pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ha :Ada pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja pada pekerja di bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ho :Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

   Ha :Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

6. Kepuasan kerja sebagai pemoderasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja produksi PT. Makassar Tene

   Ho : kepuasan kerja bukan sebagai pemoderasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja pada pekerja bagian produksi PT.Makassar Tene

Ha : kepuasn kerja sebagai pemoderasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

7. Kepuasan kerja sebagai pemoderasi antara kepemimpina spiritual dengan kinerja bagian produksi PT. Makassar Tene

Ho : kepuasan kerja bukan sebagai pemoderasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja pada pekerja bagian produksi PT.Makassar Tene

Ha : kepuasn kerja sebagai pemoderasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada pekerja bagian produksi PT. Makassar Tene

J. DEFINISI OPERASIONAL

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
1	Spiritual di Tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang (Neck dan	Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri indivdu sebagai mahluk spiritual dalam penemuan makna di pekerjaan serta ada perasaan saling terhubung dengan orang lain dalam komunitas Indikator : 1. Meaningful work 2. Sense of community	Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan pilihan jawaban : STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju a. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaanx Bobot Tertinggi = 20 x 4 = 80 (100%) b. Skor terendah = Jumlah Pertanyaan x Bobot terendah + 20 x 1 = 20 (25 %) c. Skor antara = Skor tertinggi –Skor terendah	Berdasarkan perhitungan tersebut maka kriteria Objektif tentang sprititual di tempat kerja yaitu : a. Tinggi ≥ 62,5 b. Rendah < 62,5

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	William) dalam (Prakoso Susilon et. al 2018)	3. Alignment with organizational value	100%-25% = 75 % d. Jumlah kategori = 2 e. Interval = 75%/2 = 37,5 f. Skor Standar = 100%-37,5 = 62,5	
2	Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2008) dalam (Erviana, Indrawati et al. 2019) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga	Kepuasan kerja adalah Keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait bagaimana karyawan memandang pekerjaannya Indikator :	Kuesioner sebanyak 17 pertanyaan dengan pilihan jawaban : STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju a. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaanx Bobot Tertinggi = 17 x 4 = 68 (100%) b. Skor terendah = Jumlah Pertanyaan x Bobot terendah + 17 x 1 = 17 (25 %)	Berdasarkan perhitungan tersebut maka kriteria Objektif tentang sprititual di tempat kerja yaitu : a. Tinggi ≥ 62,5 b. Rendah < 62,5

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal	1. Kepuasan pada gaji 2. Kepuasan terhadappekerjaan 3. Kepuasan pada promosi 4. Kepuasan pada perilaku rekan kerja 5. Kepuasan terhadap atasan	c. Skor antara = Skor tertinggi –Skor terendah 100%-25% = 75 % d. Jumlah kategori = 2 e. Interval = 75%/2 = 37,5 f. Skor Standar = 100%-37,5 = 62,5	
3	Gibson,et al.(2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan pilihan jawaban : STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju	Berdasarkan perhitungan tersebut maka kriteria Objektif tentang sprititual di tempat kerja yaitu :

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.	melakasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan Indikator : 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kemauan Kerja Keras 3. Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan 4. Kreatifitas Karyawan	S : Setuju SS : Sangat Setuju a. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaanx Bobot Tertinggi = 4 x 4 = 16 (100%) b. Skor terendah = Jumlah Pertanyaan x Bobot terendah + 4 x 1 = 4 (25 %) c. Skor antara = Skor tertinggi –Skor terendah 100%-25% = 75 % d. Jumlah kategori = 2 e. Interval = 75%/2 = 37,5 f. Skor Standar = 100%-37,5 = 62,5	c. Tinggi ≥ 62,5 d. Rendah < 62,5

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
4	Fry & Cohen (2009:265) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan salah satu cara untuk meningkatan kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan tanpa mengorbankan profitabilitas,	Kepemimpinan Spiritual Adalah bagaimana pemimpin meberi tekanan pada pembangunan motifasi intrinsic melalui penemuan makna sehingga anggota organisasi merasa bersemangat untuk selalu mengembangkan mengembangkan diri menjadi semakin baik guna menciptakan pekerja	Kuesioner sebanyak 17 pertanyaan dengan pilihan jawaban : STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju a. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaanx Bobot Tertinggi = 17 x 4 = 68 (100%) b. Skor terendah = Jumlah Pertanyaan x Bobot terendah + 17 x 1 = 17 (25 %) c. Skor antara = Skor tertinggi –Skor terendah 100%-25% = 75 % d. Jumlah kategori = 2 e. Interval = 75%/2 = 37,5	Berdasarkan perhitungan tersebut maka kriteria Objektif tentang sprititual di tempat kerja yaitu : a. Tinggi ≥ 62,5 b. Rendah < 62,5

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	pertumbuhan pendapatan dan indikator lain dari kinerja	yang unggul Indikator : 1. Keyakinan 2. Visi 3. Cinta Altruisik 4. Nilai-nilai Peibadi	f. Skor Standar = 100%-37,5 = 62,5	