

**TESIS**

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA  
PADA KARYAWAN PT BUMI JASA UTAMA  
MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE AND  
SPIRITUAL LEADERSHIP ON PERFORMANCE AT  
EMPLOYEES OF PT BUMI JASA UTAMA  
MAKASSAR***

Disusun dan Diajukan oleh

**FARADIBA**

**K032202016**



**PRODI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA  
PADA KARYAWAN PT BUMI JASA UTAMA  
MAKASSAR TAHUN 2023**

**Tesis  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

**Disusun dan diajukan oleh:  
FARADIBA**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
PT BUMI JASA UTAMA MAKASSAR  
TAHUN 2022

Disusun dan diajukan oleh

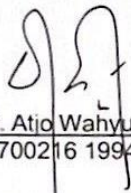
FARADIBA  
K032202016


Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 09 Maret 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,

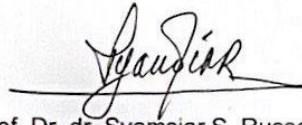
  
Prof. Dr. Atiq Wahyu, SKM., M.Kes  
NIP. 19700216 199412 1 001.

  
Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D  
NIP. 19531110 198601 1 001

Dekan Fakultas  
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

  
Prof. Sukri Paluturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D  
NIP. 19720529 200112 1 001

  
Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS  
NIP. 19591221 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faradiba  
NIM : K032202016  
Program studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
PT BUMI JASA UTAMA MAKASSAR  
TAHUN 2022**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Mei 2023.

Yang menyatakan



Faradiba

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh*

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena dengan izin dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar”**. Shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan bagi Rasulullah SAW teladan umat manusia sepanjang masa, pembawa masa kebodohan ke masa yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan jalan kebenaran. Tesis merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Dengan sepenuh rasa cinta dan kasih sayang serta rasa hormat terdalam penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Suami saya tercinta Muh. Makmur Memed Alfajri, anak-anak saya Arkan Fathar Dzulqarnain dan Arendra Fardhan Bhayangkara, serta Ayahanda saya Alm. H. Agussalim dan Ibunda saya Hj. Hani yang selalu memberikan dukungan doa dan motivasi, serta memberikan cinta yang besar kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Terima kasih juga yang sebesar-besarnya kepada bapak **Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes** selaku Ketua Komisi Penasehat yang telah meluangkan waktunya yang berharga untuk memberi bimbingan dan

pengarahan dengan baik, dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan tesis ini. dan bapak **Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D** selaku anggota Komisi Penasehat yang telah banyak memberikan nasihat dan arahan kepada penulis selama menjalankan studi S2 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Rasa hormat dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Dr. dr. Masyita Muis, MS, Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Ibu Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.ARS selaku penguji yang telah memberikan masukan dan arahan selama ini demi kesempurnaan tulisan ini. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes., MSc.PH, Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Prof. Dr. Dr. Syamsiar S. Russeng, MS selaku Ketua Program Studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Hasanuddin.
4. Seluruh dosen dan para staf Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Unhas yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan bantuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.

5. Pimpinan PT Bumi Jasa Utama yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian, serta para karyawan yang telah membantu dalam berpartisipasi selama proses penelitian.
6. Kepada semua teman-teman Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja angkatan Tahun 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu.

Dalam penulisan tesis ini terdapat berbagai macam hambatan dan tantangan, namun semuanya dapat teratasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta bantuan, bimbingan, kritikan dan saran dari berbagai pihak. Penulis juga menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan tulisan ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Makassar, Maret 2023

Penulis



## ABSTRAK

**FARADIBA.** *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar*  
(Dibimbing oleh Atjo Wahyu dan Yahya Thamrin)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Sama halnya dengan perusahaan sebagai organisasi, membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang maksimal. Banyak faktor yang memengaruhi terkait meningkatnya suatu kinerja seseorang seperti menurunnya komitmen, menurunnya kepuasan kerja. Permasalahan tersebut dapat dimitigasi dengan beberapa cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas di tempat kerja dan oleh pemimpin. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik ingin mengetahui apakah ada pengaruh spiritualitas kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar.

Penelitian ini menggunakan desain studi cross-sectional dan dilakukan pada November untuk melihat pengaruh langsung serta pengaruh yang dimoderasi oleh variabel moderating (kepuasan kerja). Hasil *Path Analysis* menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja ( $p=0,040$ ) dan spiritual kepemimpinan ( $p=0,030$ ) memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil *Path Analysis* juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderating mampu menjadi pemoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan spiritual kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( $p<0,05$ ). Diperlukan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan serta dengan pemimpin untuk menciptakan kondisi spiritual yang baik guna memaksimalkan kinerja karyawan.

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





## ABSTRACT

**FARADIBA.** *The Influence of Spirituality In The Workplace and Spiritual Leadership on Performance at Employees of PT Bumi Jasa Utama Makassar* (Supervised by Atjo Wahyu dan Yahya Thamrin)

Human resources are one of the most vital elements in an organization. Similar to companies as organizations require employees who can work better and faster, thus employees who have maximum performance are required. Many factors influence the employee's performance such as decreased commitment and job satisfaction. These issues can be lessened in a number of ways, including by a leader implementing and promoting spirituality in the workplace. On the basis of this, researchers are curious to determine whether workplace spirituality and spiritual leadership have an impact on the productivity and job happiness of PT Bumi Jasa Utama Makassar personnel.

This research was conducted in November 2022 with a sample of 50 employees using a cross-sectional study design. Path Analysis was employed in data analysis to see both the direct effect and the influence that the moderating factor had on (job satisfaction). According to the results of the path analysis, there is a connection between spirituality in the workplace and spiritual leadership and how well employees perform ( $p=0.040$  and  $p=0.030$ , respectively).

Path analysis results also conclude that job satisfaction as a moderating variable is capable of moderating the influence of workplace spirituality and spiritual leadership on employee performance ( $p<0.05$ ). Activities are needed that improve the quality of relations between employees and leaders to create a good spiritual state to maximize employee performance.

**Keywords:** Spirituality, Workplace, Spiritual Leadership, Job Satisfaction, Performance



## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| PRAKATA .....  | v    |
| ABSTRAK .....  | viii |
| ABSTRACT .....   | ix   |
| DAFTAR ISI .....   | x    |
| DAFTAR TABEL .....   | xii  |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xiv  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xv   |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                       | 1    |
| A. Latar Belakang .....                                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                                     | 5    |
| C. Tujuan Penelitian.....                                    | 6    |
| D. Manfaat Penelitian.....                                   | 6    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                                 | 8    |
| A. Tinjauan Umum tentang Spiritualitas di Tempat Kerja ..... | 8    |
| B. Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan Spiritual .....        | 13   |
| C. Tinjauan Umum tentang Kinerja.....                        | 16   |
| D. Tinjauan Umum tentang Kepuasan Kerja.....                 | 19   |
| E. Tabel Sintesa Jurnal.....                                 | 25   |
| F. Kerangka Teori.....                                       | 29   |
| G. Kerangka Konsep.....                                      | 30   |
| H. Hipotesis .....   | 31   |
| I. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif .....          | 33   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                               | 36   |
| A. Jenis Penelitian .....                                    | 36   |
| B. Waktu Dan Lokasi .....                                    | 37   |
| C. Populasi Dan Sampel.....                                  | 37   |
| D. Instrumen Penelitian.....                                 | 38   |
| E. Uji Coba Instrumen Penelitian .....                       | 38   |

|   |    |
|---|----|
| F. Pengumpulan Data.....                | 42 |
| F. Pengolahan Dan Penyajian Data .....  | 43 |
| G. Analisis Data .....                  | 44 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....        | 46 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 46 |
| B. Hasil Penelitian .....               | 48 |
| C. Pembahasan .....                     | 64 |
| D. Keterbatasan Penelitian .....        | 76 |
| BAB V PENUTUP .....                     | 77 |
| A. Kesimpulan .....                     | 77 |
| B. Saran.....                           | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA                          |    |
| LAMPIRAN                                |    |

## DAFTAR TABEL

| <b>Judul Tabel</b>   | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 2.1 Tabel Sintesa Jurnal   | 25             |
| Tabel 2.2 Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif   | 33             |
| Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Spiritual  | 39             |
| Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Spiritualitas   | 40             |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja   | 40             |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja  | 41             |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian  | 42             |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                       | 49             |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                       | 50             |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                   | 51             |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                          | 51             |
| Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                          | 52             |
| Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Spiritual di Tempat Kerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar | 53             |
| Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Spritual di Tempat Kerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar            | 54             |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kepemimpinan Spiritualitas pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar | 55 |
| Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Spritual Kepemimpinan pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                | 55 |
| Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar            | 56 |
| Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                      | 57 |
| Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                   | 58 |
| Tabel 4.13 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama Makassar                             | 58 |
| Tabel 4.14 Cross Tabulation Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan di PT Bumi Jasa Utama Makassar                    | 59 |
| Tabel 4.15 Cross Tabulation Spritual di Tempat Kerja dengan Kinerja pada Karyawan di PT Bumi Jasa Utama Makassar          | 60 |
| Tabel 4.16 Cross Tabulation Spritual Kepemimpinan dengan Kinerja pada Karyawan di PT Bumi Jasa Utama Makassar             | 61 |
| Tabel 4.17 Path Analysis pada Karyawan PT Bumi Jasa Utama   | 62 |
| Tabel 4.18 Analisis Moderating Effect   | 62 |



## DAFTAR GAMBAR

| <b>Judul Gambar</b>  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori  | 29             |
| Gambar 2.2 Kerangka Konsep   | 30             |
| Gambar 4.1. Model Path Analysis Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Spiritualitas dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Jasa Utama | 64             |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 3. Surat balasan dari tempat Penelitian
- Lampiran 4. Surat Persetujuan Kode Etik
- Lampiran 5. Hasil Analisis Data
- Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7. *Curriculum Vitae*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keselamatan adalah faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan kerja bagi karyawan, serta SDM yang teliti yang dapat membantu perusahaan mana pun mencapai tujuannya. Jaringan manusia adalah satu-satunya komponen terpenting dari organisasi mana pun. Namun, karena tujuan mereka yang sangat penting, manusia dapat diklasifikasikan sebagai nyawa atau ruh dalam organisasi. (Widodo, 2015).

Tanpa tenaga kerja yang berkomitmen dan cakap, organisasi akan berjuang untuk berkembang dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini. (Aleem, 2014), Douglas (1996) menyatakan bahwa bisnis menginginkan karyawan yang dapat bekerja lebih efisien dan efektif, artinya membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja (job performance) yang tinggi.

Ketika seseorang memiliki pekerjaan, sikap yang baik, dan setia, segalanya akan berjalan dengan baik bagi mereka dalam pekerjaan mereka dengan perusahaan, seperti yang diprediksi oleh (Mangkunegara 2013) Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan suatu tugas tertentu sesuai dengan pedoman yang diberikan.

Ada beberapa faktor yang dapat berdampak negatif pada kemampuan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya sendiri agar suatu

organisasi dapat mencapai tujuannya dengan segala jenis pekerjaan yang baik atau tidak menghambat kemajuan. Akibat isu SDM yang sering terjadi, beberapa fungsi organisasi, seperti karyawan committees, kepuasan kerja, dan karyawan kinerja, dapat terkena dampak negatif. Turunnya kinerja yang diakibatkan oleh permasalahan SDM akan dilihat oleh banyak cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas di tempat kerja (Khusnah. H, 2019) Pekerjaan individu berhubungan langsung dengan pekerjaan, dan mungkin juga terkait langsung dengan kemampuan kerja individu. Organisasi yang sangat menekankan pada pekerjaan akan mempertimbangkan sifat pekerjaan yang sedang dilakukan. Untuk mencapai tujuan dan misinya, setiap perusahaan harus bekerja sama dengan SDM yang memiliki tingkat produktivitas tinggi. Artinya, setiap perusahaan juga harus selalu didukung oleh SDM yang kompeten dan yang memberikan upaya terbaiknya dalam menjalankan tugasnya. Satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah peer influence, atau kepemimpinan. Definisi pemimpin yang baik adalah orang yang dapat mendorong, membimbing, dan mendorong staf untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin. (Fortuna 2020).

Dengan mengembangkan spiritualisme di dalam diri sendiri, seorang pemimpin dapat memungkinkan pengikutnya untuk mengangkat atau meningkatkan tingkat kemanusiaan mereka, untuk memperkuat kemampuan mental atau spiritual mereka, seperti keyakinan, ideologi, pedoman, atau tuntutan. Dan karena etika mencakup lebih dari sekadar

kepribadian dan tujuan profesional seseorang, maka seseorang yang memimpin bisnis dan mempromosikan spiritualitas sedang melakukan satu-satunya tindakan terpenting yang dapat diambil untuk meningkatkan kapasitas pekerja untuk berprestasi.

Sampai sekarang, ada peningkatan jumlah pekerja yang membawa praktik spiritual ke tempat kerja mereka sebagai sarana untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan perilaku etis (Ashmos dan Duchon, 2000). Spiritualitas memiliki hubungan dengan indikator profesi seperti kepuasan, prestasi, sikap, etos, moral, dan manajemen. (Choerudin et al., 2014) Witasari (2006) Menurut Budiono et al. (2014), organisasi yang mempromosikan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan komitmen karyawan, dan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan lebih lama untuk menyelesaikan proyek tepat waktu dan dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

Pradhan K. R et al. (2015) Mengungkapkan bahwa dorongan spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan di bidang creativity, process speed, customer service, trustworthiness, pribadi pemenuhan, dan komitmen, yang pada akhirnya akan mengarah pada process speed. Hubungan antara tujuan karyawan untuk karir mereka dan spiritualitas mereka, (Wang. M et al. 2019)

Banyak orang telah melakukan penelitian spiritual yang sedang berlangsung di tempat-tempat kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Putri Pranata B. R. (2016), yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja



memiliki dampak yang baik terhadap produktivitas, Goodarzi & Kaviani (2013) juga mencatat bahwa ada hubungan antara spiritualitas dan produktivitas, serta dengan tempat kerja. Untuk mencapai tujuan dengan jelas dan dalam segala keadaan, Khususnya di tempat kerja, spiritualitas di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan diri.

Rolland et.al, (2015) Pengalaman Batin adalah spiritualitas tempat kerja yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan; Seorang anggota staf merasa terdorong untuk bergabung dengan komunitas pekerja yang menghargai kejujuran, kerja sama, dan pengetahuan tentang tujuan rekan kerja mereka, Selain itu, Makna menunjukkan perilaku intrinsik dan ekstrinsik dalam bahasa Karayawan. Spiritualitas tergantung pada bagaimana orang berinteraksi satu sama lain, emosi mereka.

Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan kondisi lingkungan, sikap terhadap pengawasan, dan Spiritualitas yang memiliki hubungan yang bermakna dengan etika kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, tetapi tidak signifikan jika berhadapan dengan tingkat (Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi, 2012). Spiritualitas akan berinteraksi dengan dan mempengaruhi setiap orang secara berbeda. Kognisi emosional individu dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan mereka akan dipengaruhi oleh apakah mereka mengalami peristiwa positif atau negatif (Zohar dan Marshall, 2000)

Disebut "Grup Perusahaan" setelah memberikan kontribusi bagi pembangunan dan perekonomian masyarakat umum, khususnya di wilayah

Timor Indonesia. Di usianya yang ke-70 tahun, Grup Kontribusi Kalla kini berkontribusi di berbagai sektor, mulai dari industri per-dagangan hingga transportasi, infrastruktur, real estate, manufaktur, dan pendidikan. Sektor-sektor tersebut di atas sudah mulai mempengaruhi perekonomian Indonesia baik sekarang maupun di masa lalu (Kalla. Id 2020). Insan PT Bumi Jasa Utama Makassar memiliki iman, taqwa, dan integritas profesional. Sebagai hasil dari nilai ini dan tingkat integritas organisasi yang tinggi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama?
5. Apakah kepuasan kerja memoderasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pada karyawan PT Bumi Jasa Utama?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Analisis praktik spiritual di lokasi kerja dan pengaruh spiritual terhadap pekerjaan dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai faktor variabel intervensi bagi Karyawan Bumi Jasa Utama

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis dampak spiritualitas terkait pekerjaan pekerja terhadap status pekerjaan mereka, PT Bumi Jasa Utama
- b. Untuk menganalisis dampak penderitaan spiritual terhadap perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, PT Bumi Jasa Utama
- c. PT Bumi Jasa Utama sedang menganalisis dampak kinerja kerja karyawan terhadap kondisi kerja.
- d. Dalam rangka menganalisis permoderasi spiritual di lokasi kerja sehubungan dengan upah karyawan di PT Bumi Jasa Utama
- e. Dalam rangka menganalisis dampak kepemimpinan spiritual terhadap kondisi kerja PT Bumi Jasa Utama Karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Ilmiah

Diharapkan dapat menjelaskan spiritualitas tempat kerja dan menggambarkan jenis dukungan yang dapat diterima karyawan tentang tekanan kerja dan kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

Tujuan dari esai ini adalah untuk memberikan beberapa masukan kepada Karyawan PT Bumi Jasa Utama untuk dipikirkan tentang pertumbuhan spiritual di tempat kerja yang berkaitan dengan produktivitas dan kerja tim.

## 3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan bahan acuan, kajian, dan informasi untuk menambah wawasan peneliti selanjutnya dan menjadi Sumber Pustaka terkait pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan kemampuan..

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Spiritualitas di Tempat Kerja**

##### **1. Definisi Spiritual di Tempat Kerja**

Agama & spiritualitas difokuskan pada hubungan dengan sesuatu yang bersifat sementara atau sakral, khususnya Zat Yang Maha Tinggi. Spiritualitas adalah upaya batin untuk memenuhi kebutuhan dunia sementara dan berdamai dengan Zat Yang Maha Tinggi. Spiritualitas telah berkembang menjadi praktik pribadi untuk berbicara kebenaran, bergerak melalui rintangan, menemukan tujuan, dan memahami roh sebagai hal-hal yang meningkatkan indera manusia pada akhir setiap hari (Wahyuningsih, 2009). Karena fakta bahwa kata "spiritualitas" berasal dari kata Latin *spiritus*, yang berarti "hidup," spiritualitas adalah sarana untuk menjadi satu dan bertemu dengan mereka yang memasuki kehidupan kita melalui dimensi tak terlihat yang dicirikan oleh nilai.

Berbagai pendekatan telah digunakan untuk mengatasi masalah ini, termasuk spiritualitas di tempat kerja, serta moral di tempat kerja (Kinjerski dan Skrypnek, 2004, Roof, 2015), spiritualitas di tempat kerja (Ashmos dan Duchon, 2000), dan spiritualitas di tempat kerja (Geh dan Tan, 2009). Saks, 2011; Pawar, 2008; Milliman & Czaplewski, 2003; Mitroff & Denton, 1999). Keberagaman Ini menyatakan bahwa tidak ada buku kajian tentang



spiritualitas di tempat kerja. Ada perdebatan antara spiritualitas yang berhubungan dengan agama dan spiritualitas yang berkaitan dengan kerja manusia sebagai akibat dari Keberagaman Penyebutan Ini Berpotensi Dianggap Sebagai Tindakan. Hal ini dilakukan karena beberapa kritik mengklaim bahwa spiritualitas dan pekerjaan berbeda dan tidak dapat dihubungkan. 2017 (Robbins & Judges).

Robbins & Coulter (2014) Mendorong makna tujuan dan penelitian dari pekerjaan yang dilakukan, serta keinginan untuk berhubungan dan menjadi bagian dari komunitas, mengartikan spiritualitas kerja sebagai pikiran dan jiwa seseorang. Akibatnya, spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai indikator penting bahwa seorang individu akan memiliki energi dan motivasi yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan yang mereka lakukan dengan orang lain dalam organisasi tertentu. Definisi yang digunakan memperjelas bahwa spiritualitas di tempat kerja terkait dengan hubungan antara orang, rekan kerja, dan organisasi.

Robbins (2005) mengemukakan spiritualitas individu (*Workplace Spirituality*) didefinisikan : "Tempat kerja spiritualitas mengakui bahwa orang punya kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks masyarakat. Organisasi yang mempromosikan budaya rohani mengakui bahwa orang memiliki dua pemikiran semangat,

berusaha untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan menjadi bagian komunitas". Diharapkan tenaga kerja akan lebih tercerahkan, sadar akan tujuannya, dan mampu mencapainya melalui menumbuhkan semangat persatuan di tempat kerjanya. Secara umum, tipe Karayawan yang hidup dengan cara ini memiliki kehidupan pribadi dan profesional yang terpisah, di mana ada ruang untuk pelayanan, dan mereka juga memiliki pekerjaan bergaji lebih tinggi daripada rata-rata. Menurut penelitian lain, orang-orang dengan keyakinan spiritual yang kuat dan mereka yang mempraktikkan lingkungan kerja spiritual lebih kreatif, memiliki kapasitas yang lebih besar untuk kerja tim, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Prabowo, dalam Nurtjahjanti, 2010). Dalam penelitiannya, Pawar (2009) menggabungkan konsep "di tempat kerja" dan "komunitas di tempat kerja" ke dalam berbagai kategori "spiritualitas di tempat kerja" (spiritualitas tempat kerja).

## 2. Dimensi Spiritual di Tempat Kerja

Ada beberapa aspek yang dapat dijadikan tolok ukur karya spiritualitas yang diakui oleh masyarakat. Menurut penelitian Milliman dan Czaplewski (2003), Fokus esai ini adalah pada tiga aspek spiritualitas yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu: pekerjaan yang bermakna, komunitas, dan kebersamaan, dan

kepatuhan terhadap standar organisasi (keteguhan dengan nilai-nilai organisasi).

a. *Meaningful work*

*Meaningful work* Ini adalah aspek penting dari spiritualitas tempat kerja, dan ini berasal dari kemampuan untuk menghargai saat ini serta tujuan dari setiap pekerjaan yang ditawarkan. Detail ini menggambarkan bagaimana Karayawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka sendiri dari hari ke hari di tingkat individu. Ini didasarkan pada premis bahwa orang memiliki motivasi irasional untuk bertindak dengan cara yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka sendiri dan kesejahteraan orang lain. Demikian pula, spiritualitas melihat pekerjaan lebih dari sekadar sesuatu yang menarik dan memotivasi; sebaliknya, ia mempertimbangkan berbagai faktor, seperti mencari kebaikan tertinggi dan tujuan akhir.

b. *Sense of community*

*Sense of community*. Aspek ini didasarkan pada tingkat populasi manusia minimum dan menekankan komunikasi antara karyawan dan atasan mereka. Pada saat ini, spiritualitas terdiri dari koneksi emosional, mental, dan spiritual yang dibuat oleh orang-orang yang bekerja dalam satu tim atau kelompok di dalam organisasi tertentu. Inti dari komunitas ini adalah interaksi manusia, seperti persahabatan, ikatan, dan kerja bersama.

c. *Alignment with organizational value*

*Alignment with organizational* Ringkasan ini adalah hasil diskusi di antara para karyawan dari berbagai sektor organisasi, serta misi dan tujuan mereka. Hal ini berkaitan dengan gagasan bahwa tujuan organisasi lebih besar dari tujuan anggotanya, dan bahwa setiap anggota harus memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa para karyawan atau para manajer di organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan atau komunitasnya.

3. Dampak Spiritual di Tempat Kerja

Dampak dari Spiritualitas Profesional Spiritualitas bekerja untuk memberikan banyak manfaat bagi kehidupan sehari-hari setiap orang, kelompok, atau organisasi. Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2006), organisasi yang memberikan peluang untuk pertumbuhan spiritual akan melihat peningkatan dalam komitmen dan pergantian karyawan serta produk berkualitas lebih tinggi dengan harga yang lebih terjangkau. Kirshnakumar & Neck (2002), spiritualitas di tempat kerja menumbuhkan efek positif di bidang kreativitas, kepercayaan dan integritas, kesadaran diri, dan komitmen di tempat kerja..

Jelas bahwa dari sudut pandang spiritualitas internal, pekerjaan mempengaruhi perawatan diri individu dan hubungan nilai-nilai dengan mereka yang terlibat dalam pekerjaan. Dampak dalam hal kebersamaan adalah perasaan sebagai anggota masyarakat yang dapat dipercaya dan mengalami pertumbuhan karena rasa kebersamaan dan persahabatan. Sebaliknya, kelemahan yang mungkin dieksploitasi oleh organisasi adalah peningkatan kinerja operasional atau taktis mereka.

## **B. Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan Spiritual**

### 1. Definisi Kepemimpinan

Pemimpinan Ingertian Setiap bisnis atau organisasi berpotensi gagal jika diincar oleh individu yang kuat. Menurut Robbins (Zainuddin, 2018), kepemimpinan adalah instrumen yang digunakan seorang pemimpin untuk memberi sinyal kepada kelompok tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Mempunyai ketrampilan, kemampuan, dan sebagai teladan untuk mengarahkan dan mengajak bawahannya untuk memperoleh tujuan organisasi, berarti kegiatan mempengaruhi ini.

Tead, Terry dan Hoyt (Rama, 2018) Menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah Kegiatan atau Seni Mempengaruhi Orang Lain Untuk Bekerja sama yang Didasarkan Pada Kemampuan Seorang Pemimpin Untuk Membimbing Orang Lain Untuk Mencapai Tujuan Tujuan Organisasi, yang Didasarkan Pada Ke



Berdasarkan dua contoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kapasitas setiap orang untuk mempengaruhi orang lain memungkinkan mereka untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

## 2. Definisi Kepemimpinan Spiritual

Fry (Violita, 2018) (Violita, 2018) Menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual ini adalah sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan & digunakan untuk mempengaruhi atau memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan.

Tobroni (Violita, 2018) (Violita, 2018) Menyatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual adalah Kepemimpinan yang Membawa Dimensi Keilahian Artinya Tuhan adalah Pemimpin Sejati yang Mempengaruhi, Melayani, dan Menggerakkan Hati Nurani Setia. Menurut dua poin yang dibuat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala organisasi spiritual adalah orang yang secara konsisten mempraktikkan agamanya sebagai dewa organisasi.

## 3. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Menurut Violita (2018 karakteristik wirausahawan spiritual berdasarkan etos agama, tercantum di bawah ini):

- a. Kejujuran
- b. Fokus terhadap amal sholeh
- c. Keterbukaan dalam proses menyampaikan perubahan

- d. Disiplin berkenaan dengan pekerjaan, bagaimanapun, lebih fleksibel ketika memberlakukan beberapa kebijakan dan cerdas dengan alis yang sedikit terangkat.
  - e. Rendah hati
  - f. Semangat dalam beramal shaleh
4. Indikator Kepemimpinan Spiritual

Fry (Viollita, 2018) :

a. *Vision*

Ada tiga fungsi yang dapat digunakan untuk memotivasi perubahan perilaku untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Fungsi pertama adalah untuk menyatakan dengan jelas perubahan perilaku, Tujuan kedua adalah untuk meningkatkan jumlah karyawan atau untuk menciptakan jutaan proses yang lebih efisien, dan tujuan ketiga adalah untuk membantu mengoordinasikan pekerjaan di antara beragam kelompok orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat dan efektif.

b. *Hope/ faith*

metode atau alat yang digunakan untuk memantau kemajuan setiap orang menuju pencapaian tujuan tertentu, serta misi dan visi organisasi yang sedang dipimpin oleh individu.

c. *Altruistic Love*

Sebagai tip atau saran, untuk diberikan kepada penerima apakah mereka penerima itu sendiri atau orang lain.

d. *Meaning/ calling*

Percaya bahwa anggota organisasi memahami pentingnya, signifikansi, dan nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan.

e. *Membership*

Saat berpartisipasi, Anda akan memastikan bahwa semua anggota organisasi Anda merasa dihargai untuk pekerjaan apa pun yang telah mereka mulai.

## C. Tinjauan Umum tentang Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Dalam buku Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153), Mangkuprawira dan Hubeis menyatakan bahwa "kinerja" adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan pada waktu dan lokasi tertentu oleh organisasi terkait.

Definisi lain dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) menyatakan bahwa kualitas persepsi seseorang, yang difokuskan pada tugas dan tugas seseorang, menentukan keberhasilan pekerjaan seseorang. Ini berarti bahwa budaya organisasi karyawan dibentuk oleh pengetahuan dan komitmen

mereka terhadap pekerjaan mereka, serta kerja sama mereka dengannya.

Menurut Amstrong dan Baron (1998:159), fokus pekerjaan adalah melakukan tugas dan menganalisis hasil tugas tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2008:222). Kinerja adalah jenis tenaga kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategi organisasi, perilaku konsumen, dan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi pekerjaan adalah tugas ambigu yang diselesaikan pada saat ini. Pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat ditemukan dalam tiga kelompok besar: kapasitas organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan keterampilan individu yang sangat terampil (Simanjuntak, 2005: 210). Menurut definisi ini, pekerjaan didefinisikan sebagai hasil dari seseorang yang melakukan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka dan diperingatkan oleh orang lain, yaitu seorang karyawan yang melakukan sesuka hati atau mucikari dan menerima tunjangan organisasi.

## 2. Faktor-faktor Kinerja

Karena setiap upaya dan tindakan yang dihasilkan, pekerjaan seseorang atau pekerjaan mereka tidak mencukupi. Upaya tersebut di atas terdiri dari hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditentukan oleh keraja. Pekerjaan dapat diperoleh

melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Pendidikan adalah bentuk operasi yang mendasar dan esensial bagi para pencari kerja. Dalam hal kebijaksanaan yang berhubungan dengan pekerjaan, semakin lama seseorang bekerja di bidang keahlian tertentu, semakin mereka menjadi lebih berpengetahuan tentang orang yang bersangkutan, dan Jika seseorang memiliki pengalaman bekerja di bidang keahlian tertentu, mereka memiliki pengetahuan tentang bidang keahlian yang sekarang mereka geluti.

Profesionalisme adalah produk sampingan dari pendidikan dan pengalaman praktis yang diperoleh setiap karyawan di tempat kerja mereka. Menurut Jansen H. Sinamo, ada beberapa cara untuk mengembangkan kesehatan mental profesional (2007:289), Contoh terbaik dari mentalitas mutu adalah seorang profesional yang mengakui praktik kerja terbaik dan selalu menjaga diri mereka di garis depan praktik mutakhir dan berstandar tinggi di industri mereka untuk mengorientasikan diri mereka sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2003:149), sebagaimana dikemukakan oleh Gatot Subrata (2009:38), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kapasitas untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau kualitas tugas-tugas tertentu, antara lain faktor bakat dan motivasi (motivasi). Pengetahuan dan kompetensi adalah dua kemungkinan sumber faktor, sedangkan sikap dan sikap adalah

dua sumber motivasi dalam menganalisis suatu situasi kerja. (Mulianti 2019) Dalam analisis, ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas, khususnya:

a. Komitmen organisasi

Jika komitmen organisasi meningkat, maka pekerjaan karyawan juga akan meningkat, dan seterusnya. Bukti positif menunjukkan bahwa ketika komitmen seseorang terhadap suatu organisasi memburuk, apakah itu dalam bentuk afektif, normatif, atau keduanya, itu akan meningkatkan produktivitas orang tersebut.

b. Spiritual di Tempat Kerja

Ketika spiritualitas muncul di tempat kerja di mana produktivitas anggota staf meningkat, itu menjadi faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas itu. Bukti positif menunjukkan bahwa ketika semangat komunitas dan konsistensi karyawan terhadap tugas yang diberikan tumbuh dan menjadi lebih sejalan dengan tujuan organisasi, produktivitas karyawan juga akan meningkat.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Kepuasan Kerja**

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Merupakan kode etik karyawan tentang pekerjaan mereka. Pernyataan yang disebutkan di atas adalah evaluasi terhadap pernyataan yang mencerahkan atau tidak mencerahkan tentang

objek atau situasi tertentu yang dihadapi. Akibatnya, ambang batas kepuasan kerja dalam konteks individu mungkin sangat bervariasi. Lingkungan kerja menandakan bahwa setiap orang akan bertindak sesuai dengan apa yang benar-benar mereka yakini benar. Menurut Robbins and Coulter, alih bahasa oleh (Benjamin Molan 2010), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, antara lain.

(Sopiah 2010) menyatakan bahwa memiliki pekerjaan adalah manfaat psikologis yang seringkali positif atau menyenangkan sebagai hasil dari melakukan penelitian tentang pekerjaan atau karier tertentu yang bersangkutan. Selain itu, (Sutrisno 2012) mendefinisikan bahwa kode etik dasar seseorang berlaku untuk perilaku mereka selama masa kerjanya. Setiap individu dengan tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja akan memunculkan ide-ide positif mengenai pekerjaan mereka. Tujuan pekerjaan adalah untuk memuaskan atau tidak memenuhi kebutuhan emosional karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Sikap seseorang tentang pekerjaan mereka mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

Pentingnya temuan, apakah positif atau negatif, tergantung pada pendekatan yang diambil setiap individu ketika mengevaluasi kinerja mereka, seberapa baik itu cocok dengan

keterampilan atau pengetahuan yang termasuk dalam teks (Siagian 2013) (Sukasah 2019). "Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, namun, ini juga memiliki hubungan dengan aspek lain seperti terlibat dalam percakapan profesional dengan rekan kerja, " menurut Hariandja (2002: 291) mematuhi aturan dan peraturan, dan terlibat dalam komunitas kerb tertentu yang sering kurang atau sangat tidak memuaskan. Ada tiga komponen yang membentuk Kepuasan Kerja, yaitu:

a. *Value*

Di mana seseorang ingin mendapatkan nilai atau manfaat dari pekerjaan mereka, apakah mereka melakukannya dengan tulus atau tidak.

b. *Importance of Value*

Manusia tidak hanya dapat memiliki karakteristik yang berbeda berdasarkan proyek DIY mereka, tetapi juga karena beban atau bisnis yang tersedia untuk membantu proyek yang dimaksud. Pengalaman bersama inilah yang menunjukkan ambang batas kepuasan satu orang.

c. *Perception*

Kepuasan merusak persepsi kita tentang situasi saat ini dan hal-hal yang kita sadari.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018: 203) :



- a. Balas jasa adil & layak
- b. Penempatan sesuai keahlian
- c. Berat ringannya kerjaan
- d. Suasana & lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton / tidak

(Wulandari and sudarma 2017) :

- a. Spiritual di Tempat Kerja

Hal ini dimungkinkan untuk melihat dari tanggapan yang diungkapkan oleh peserta pelatihan Mengenai pekerjaan, seperti pelecehan di tempat kerja, kekhawatiran, jenis pekerjaan yang diharapkan karyawan perusahaan, dan kurangnya kesempatan kerja bagi karyawan perusahaan tersebut.

Manifestasi spiritualitas di tempat kerja juga dapat dilihat dalam data yang menguraikan bagaimana bisnis karyawan harus dilakukan. Kebijakan ini mencakup topik-topik seperti mendorong perilaku positif di tempat kerja, memperlakukan orang secara adil, dan memperlakukan semua karyawan secara setara, Rasa keterikatan karyawan bersama perusahaan dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan

serta seberapa besar perasaan karyawan terhadap komunitas di perusahaan atau lingkungan kerja karyawan.

b. Kepemimpinan spiritual

Spiritualitas memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja, oleh karena itu pada hakikatnya kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan prestasi kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurut temuan penelitian, yang digali setelahnya. (Rakhmawaty 2016)

c. Kelebihan Beban Kerja

Informasi lain dapat diperoleh dari rencana kerja yang menentukan apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan tugas untuk pekerjaan, serta dari rencana kerja yang menentukan apa yang harus diminta dari karyawan bisnis agar hal ini menghasilkan kepuasan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap Karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda dari kepuasan biasanya. Hanya ada satu indikator kualitas kerja, menurut Robbins dan Hakim dalam Puspitawati (2013:18):

- 1) Pekerjaan itu sendiri, umumnya disebut sebagai "kerjakan sendiri," adalah mode operasi utama di mana mereka yang dipekerjakan terlibat dalam tugas-tugas yang

menunjukkan keinginan untuk belajar, keinginan untuk mendapatkan umpan balik, dan keinginan untuk melayani orang lain.

- 2) Gaji/Upah (bayar). Banyaknya uang yang diberikan sebagai hadiah kepada masyarakat menjadi dasar kepuasan, di mana hal ini dapat diartikan sebagai sesuatu yang bodoh dan tidak beralasan.
- 3) Mempromosikan (promosi), secara intelektual dan etis, adalah faktor penting yang perlu diingat dalam organisasi mana pun untuk menghasilkan hasil.
- 4) Memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, pengawasan (supervisi), langkah pertama adalah tiba di bandara, di mana, sesuai jadwal, penyelia menggunakan kartu identitas pribadi dan peduli di bandara. Masing-masing adalah calon peserta atau kontributor keputusan yang dapat mengganggu pekerjaan pegawai.
- 5) Rekan Kerja (pekerja), Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan kerja kooperatif menyediakan bentuk pekerjaan yang paling tidak lazim. Tempat kerja, khususnya dalam konteks generasi muda, terus berfungsi sebagai pembimbing, guru, dan mentor masyarakat.

## E. Tabel Sintesa Jurnal

Tabel 2.1 Tabel Sintesa Jurnal

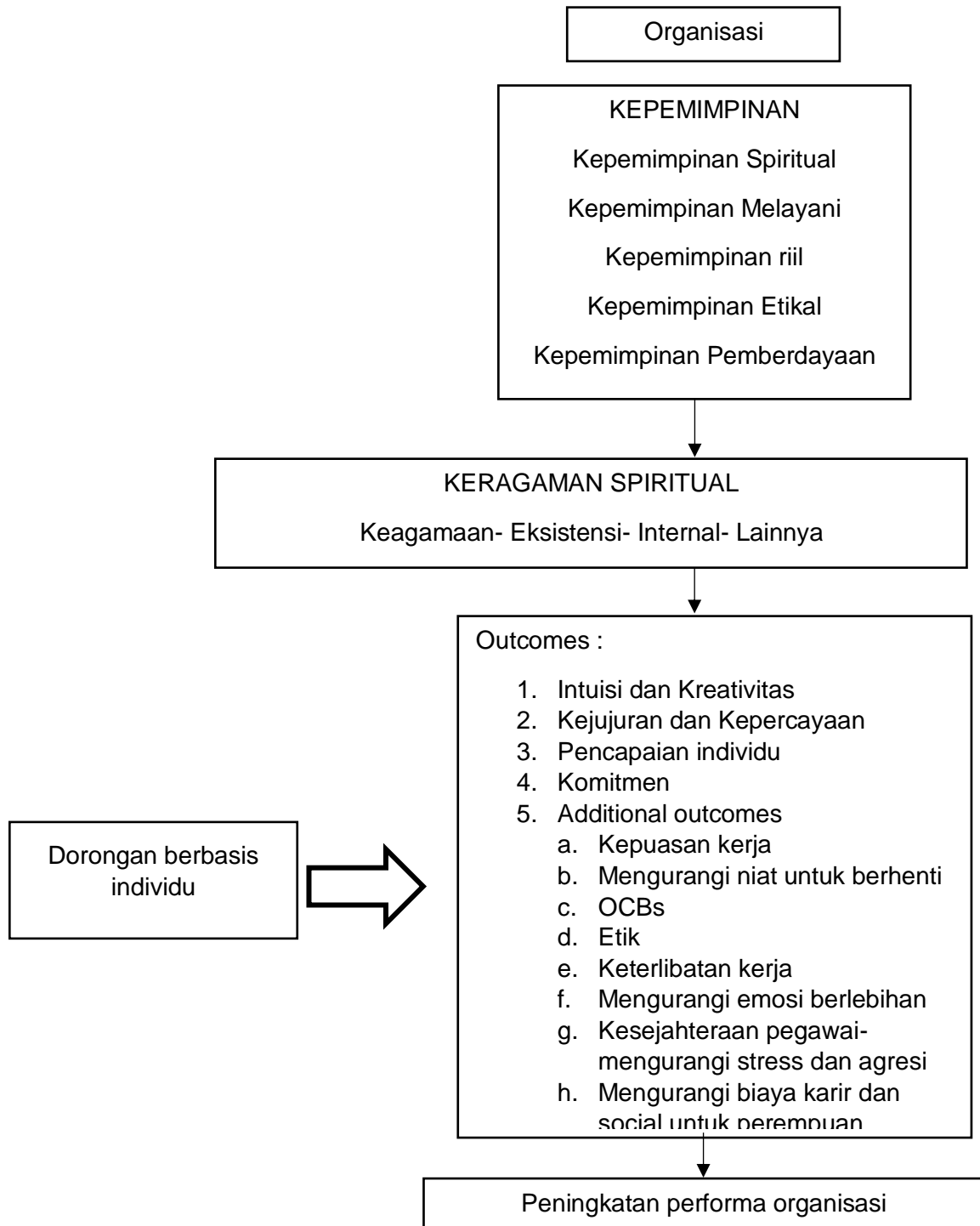
| NO | NAMA                    | JUDUL  | TUJUAN  | METODE   | HASIL   |
|----|-------------------------|--|---|--|---|
| 1. | Siti Nur Azizah, (2021) | Workplace spirituality, worklife balance, and OCB: The Mediating Role of Organizational Commitment | Dalam rangka menganalisis hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dengan work-life balance, spiritualitas di tempat kerja, dan komitmen organisasi dari pihak RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun | Non-probability sampling adalah setiap anggota populasi diperlakukan sebagai sampel representatif dari sekitar 38 responden. Hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0 untuk program benchmark Windows. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menggunakan analisis kesenjangan.. | Hubungan antara kehidupan pribadi seorang pemeriksa medis dengan kehidupan profesionalnya di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun termasuk dalam kategori tinggi. Bahkan sementara karyawan mengakui bahwa ada rencana, apakah itu untuk pekerjaan atau masalah pribadi yang memburuk dengan cepat, mereka mungkin masih melaksanakannya secara efektif. Work-life balance berdampak negatif terhadap komitmen organisasi selama uji coba medis di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan work-life balance dapat membantu komitmen organisasi dalam menyediakan layanan kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. |

| NO | NAMA                     | JUDUL   | TUJUAN  | METODE   | HASIL  |
|----|--------------------------|---|---|--|--|
| 2. | Atjo Wahyu, (2020)       | Model Development of Behavior-Based Safety in the Workplace at PT. Semen Tonasa Based on Worker Religiosity and Psychological Condition | Untuk mengembangkan model perilaku keselamatan kerja berbasis eligiositas dan kondisi psikologis pekerja di PT. Semen Tonasa.                   | Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional design, yaitu <i>explanatory research</i> , berdasarkan persepsi responden. Variabel penelitian adalah variabel eksogen yaitu religiusitas, variabel intervening: Kondisi psikologis, pengetahuan, dan sikap, serta budaya keselamatan dan variabel endogen: Praktik keselamatan berbasis perilaku. Uji analisis data menggunakan analisis jalur dengan pemodelan persamaan struktural. | perilaku keselamatan berbasis dipengaruhi oleh faktor religiusitas melalui tiga jalur, yaitu variabel kondisi psikologis, budaya keselamatan, dan religiusitas pekerja. Dengan demikian, pengembangan model mengacu pada religiusitas pekerja, kondisi psikologis, dan budaya keselamatan. Penerapan perilaku keselamatan kerja di tempat kerja harus dimulai dari manajemen puncak hingga pekerja di bawah. Internalisasi nilai-nilai agama harus dimulai dari level individu hingga level manajemen puncak |
| 3. | Hidayatul Khusna, (2019) | Pengaruh Spiritualitas, dalam suasana formal, dengan komitmen   | Untuk memahami dampak spiritualitas pada komitmen tempat kerja, moral karyawan, dan produktivitas karyawan. Selain itu, studi saat ini berusaha | Jumlah kuesioner yang dapat ditentukan adalah 93, dan jumlah yang akan kembali adalah 82. Menurut data yang dikumpulkan, 11 teka-teki belum sepenuhnya   | 1. Korelasi spiritualitas dengan komite organisasi adalah 0,49, dengan p-value 0,001, dan korelasinya dengan produktivitas karyawan adalah 0,39, dengan p-value 0,001.   |

| NO | NAMA                        | JUDUL  | TUJUAN   | METODE  | HASIL  |
|----|-----------------------------|--|--|---|--|
|    |                             | terhadap posisi karyawan   | untuk memahami keprihatinan yang diajukan oleh komite organisasi dan jadwal kerja mengenai pekerjaan mahasiswa di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.              | didefinisikan, hanya menyisakan 72 teka-teki yang dapat digunakan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) menggunakan metode kuadrat terkecil parsial alternatif (PLS) menggunakan aplikasi WarpPLS 3.0. | 2. Komitmen organisasi yang positif terhadap standar ketenagakerjaan dan hak-hak karyawan p value = 0,001. 0,98<br>3. Etika kerja positif dalam kaitannya dengan kinerja unggul 0,005, p-value 0,64  |
| 4. | E Sureskiarti et. al (2017) | pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat saat eksekusi penyerangan terhadap perawatan di rumah saudara laki-laki saya dan anak saya, Aisyiah Samarinda | Untuk menentukan apakah kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh pada kondisi kerja ketika melaksanakan keperawatan assuhan di rumah Aisyiah Samarinda tua dan muda. | 48 responden disurvei, dan hasilnya ditentukan melalui pengambilan sampel yang disengaja. Manajemen kasus. uji statistica Independent T tes melalui software SPSS.  | Adanya pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap kinerja perawat dikelompokkan intervensi diberikan penerapan spiritual leadership dengan p value 0.001. Tidak ada perbedaan sifat hubungan antara kinerja prior dan post-pengukuran pada kelompok kontrol yang tidak termasuk bimbingan spiritual (p value = 0,682). Untuk memberikan arahan spiritual sebanyak mungkin, kemampuan perawat untuk bekerja akan meningkat. |

| NO | NAMA   | JUDUL   | TUJUAN   | METODE  | HASIL  |
|----|--|---|--|---|--|
| 5. | Kartikasari<br>Wulandari<br>,Ketut<br>Sudarma,<br>(2017) | Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Pemberdayaan Spiritual, dan Beban Kerja di Tempat Kerja    | Untuk belajar tentang Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Spiritual Kepemimpinan, dan Kelebihan Beban Kerja di Tempat Kerja | Dengan menggunakan metode Crossectional, PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk mengambil sampel sekitar 165 sampel.                                      | Beban Kerja P Value 0,008, Spiritual P Value 0.000, and Kepemimpinan P Value 0.000.  |
| 6. | Achmad<br>Choerudi,<br>(2017)                            | Pengaruh Spiritualitas dan Pengendalian Emosi Emosional dalam Pekerjaan Profesi (Studi Empiris) | Unutk mengetahui pengaruh spiritualitas dan kecerdasan emosional pada kepuasan kerja   | Sampel sebanyak 175 Karyawan bank Syariah dengan menggunakan SEM untuk melihat hubungan antara spiritualitas serta kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja | Spiritualitas dan beta koefisien standar masing-masing sekitar 2.325 dan sekitar 1.751. Nilai CR adalah sekitar 2.325, yang lebih besar dari 1.961 untuk tingkat signifikansi 5%, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwa hipotesis itu salah. Selain apa yang dilihat dari p-value, hasil penelitian dapat memberikan p-value sekitar 0,020; Namun demikian, karena nilai P penelitian sedikit di atas 0,05, hipotesis ditolak. |

## F. Kerangka Teori



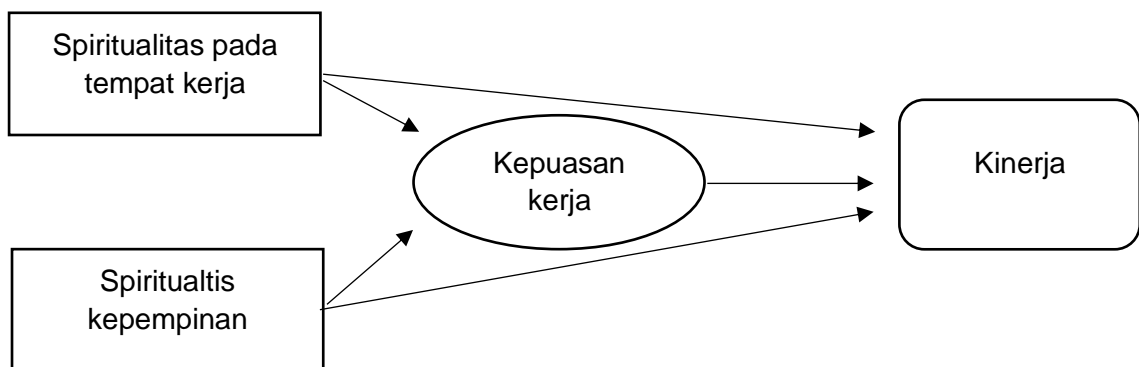
Sumber : Houghton, Neck, and Krishnakumar (2016)

**Gambar 2.1. Kerangka Teori**



## G. Kerangka Konsep

Tiga hipotesis utama diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai variabel independen, intervensi, dan dependen. Variabel Independen, juga dikenal sebagai Variabel Bebas, adalah variabel yang berubah atau menjadi hasil dari suatu peristiwa yang menyebabkan variabel Dependen. (Hasmi. 2016), Diambilnya beberapa variabel sesuai dengan apa yg ingin diteliti oleh peneiliti melihat dari value kalla grup untuk mewujudkan visi misi yaitu kerja ibadah (iman taqwa, professional, integritas).



**Gambar 2.2. Kerangka Konsep**

### Keterangan:

- : Variabel Independen
- : Variabel Dependen
- : Variabel Moderating

## H. Hipotesis

1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja sehubungan dengan status pekerjaan karyawan PT Bumi Jasa Utama.

Ho :Tidak disebutkan spiritualitas di tempat kerja sehubungan dengan tugas pekerjaan karyawan PT Bumi Jasa Utama.

Ha :Tidak disebutkan spiritualitas di tempat kerja dalam kaitannya dengan karyawan Kinerja di PT Bumi Jasa Utama

2. Dampak pekerjaan rohani terhadap status pekerjaan karyawan PT Bumi Jasa Utama

Ho :Tidak ada bukti dampak kepemimpinan spiritual terhadap pekerjaan pada peserta pelatihan PT Bumi Jasa Utama.

Ha : Ada bukti kepemimpinan spiritual sehubungan dengan pekerjaan bagi karyawan PT Bumi Jasa Utama.

3. Karyawan PT Bumi Jasa Utama: Pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja

Ho :Tidak ada bukti yang menghubungkan prestasi kerja karyawan PT Bumi Jasa Utama dengan status pekerjaan mereka.

Ha :Ada kekhawatiran hubungan kerja atas tugas pekerjaan karyawan di PT Bumi Jasa Utama.

4. Kepuasan kerja sebagai mediator spiritualitas dalam lingkungan kerja dengan karyawan PT Bumi Jasa Utama

Ho : kepuasan kerja bukan berbagai pemoderasi di tempat kerja dengan kinerja karyawan PT Bumi Jasa Utama spiritualitas kepada kepuasan kerja.

Ha : Pekerjaan karyawan PT Bumi Jasa Utama sebagai moderator spiritual di ruang kerja yang mempengaruhi status pekerjaan karyawan

5. Percakapan terkait pekerjaan antara pemimpin spiritual dan karyawan PT Bumi Jasa Utama

Ho : Kepuasan Kerja Bukan Moderasi Antara Spiritualitas Dan Tempat Kerja Bagi Karyawan PT Bumi Jasa Utama

Ha : kepuasan kerja sebagai mediator spiritual di tempat kerja sehubungan dengan pekerjaan karyawan PT Bumi Jasa Utama.

## I. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif

Tabel 2.2 Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif

| NO | DEFINISI OPERASIONAL   | INSTRUMEN PENELITIAN   | KRITERIA OBJEKTIF  | SKALA         |
|----|--|--|--|---------------|
| 1. | <p>Spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran diri individu terhadap dirinya sendiri sebagai makhluk spiritual dalam konteks pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan interaksi lainnya dengan orang lain dalam komunitas, menurut Indikator:</p> <p>a. <i>Meaningfull work</i><br/> b. <i>Sense of comunity</i><br/> c. <i>Allignment with organizattional value</i></p> | <p>Sekitar 20 pertanyaan dan jawaban diajukan oleh pembicara:<br/> STS : Sangat Tidak Setuju<br/> TS : Tidak Setuju<br/> S : Setuju<br/> SS : Sangat Setuju</p>                  | <p>Menggunakan kriteria berikut sebagai ukuran objektif spiritualitas di tempat kerja:</p> <p>Jumlah pertanyaan x 4<br/> <math>X_{max} = 20 \times 4 = 80</math><br/> <math>X_{min} = 20 \times 1 = 20</math></p> <p><math>Range = X_{max} - X_{min}</math><br/> <math>= 80 - 20 = 60</math></p> <p><math>Interval = Range : Kategori</math><br/> <math>= 60 : 2 = 30</math></p> <p>a. Tinggi <math>\geq 30</math><br/> b. Rendah <math>&lt; 30</math></p> | <i>likert</i> |
| 2. | <p>Kepemimpinan Spiritual adalah bagaimana pemimpin memberi tekanan pada pembangunan motivasi <i>intrinsic</i> melalui penemuan makna sehingga anggota organisasi merasa keinginan kuat untuk terus memperbaiki diri agar dapat</p>  | <p>Sekitar 17 pertanyaan diajukan oleh kurator dengan jawaban sebagai berikut:<br/> STS : Sangat Tidak Setuju<br/> TS : Tidak Setuju<br/> S : Setuju<br/> SS : Sangat Setuju</p> | <p>Berdasarkan perhitungan untuk kriteria objektif tentang kepemimpinan spiritual kerja yaitu:</p> <p>Jumlah pertanyaan x 4<br/> <math>X_{max} = 17 \times 4 = 68</math></p>   | <i>likert</i> |

| NO | DEFINISI OPERASIONAL  | INSTRUMEN PENELITIAN   | KRITERIA OBJEKTIF  | SKALA         |
|----|---|--|--|---------------|
|    | <p>mengejar pekerjaan yang menantang.<br/>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Keyakinan</li> <li>Visi</li> <li>Cinta Altruistik</li> <li>Nilai-nilai Pribadi</li> </ol>   |  | $X_{min} = 17 \times 1 = 17$ $Range = X_{max} - X_{min} = 68 - 17 = 51$ $Interval = Range : Kategori = 51 : 2 = 25,5$ <ol style="list-style-type: none"> <li>Tinggi <math>\geq 25,5</math></li> <li>Rendah <math>&lt; 25,5</math></li> </ol>   |               |
| 3. | <p>Inti dari pekerjaan adalah ekspresi emosional karyawan yang positif atau negatif dan berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan mengelola pekerjaan mereka.<br/>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kepuasan pada gaji</li> <li>Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>Kepuasan pada promosi</li> <li>Kepuasan pada perilaku rekan kerja</li> <li>Kepuasan terhadap atasan</li> </ol> | <p>Sekitar 17 pertanyaan diajukan oleh kurator dengan jawaban sebagai berikut:<br/>STS : Sangat Tidak Setuju<br/>TS : Tidak Setuju<br/>S : Setuju<br/>SS : Sangat Setuju</p> | <p>Menggunakan kriteria berikut sebagai ukuran objektif kinerja kerja:<br/>Jumlah pertanyaan x 4<br/><math>X_{max} = 17 \times 4 = 68</math><br/><math>X_{min} = 17 \times 1 = 17</math></p> $Range = X_{max} - X_{min} = 68 - 17 = 51$ $Interval = Range : Kategori = 51 : 2 = 25,5$ <ol style="list-style-type: none"> <li>Tinggi <math>\geq 25,5</math></li> <li>Rendah <math>&lt; 25,5</math></li> </ol> | <i>likert</i> |

| NO | DEFINISI OPERASIONAL  | INSTRUMEN PENELITIAN   | KRITERIA OBJEKTIF  | SKALA         |
|----|---|--|--|---------------|
| 4. | <p>Sebagai hasil dari melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya, pekerjaan didefinisikan sebagai memiliki hasil yang berkualitas dan kuantitas yang tinggi.</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas Pekerjaan</li> <li>Kemauan Kerja Keras</li> <li>Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan</li> <li>Kreatifitas Karyawan</li> </ol> | <p>Sekitar 6 pertanyaan dengan jawaban yang jelas diajukan oleh kurator:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju<br/> TS : Tidak Setuju<br/> S : Setuju<br/> SS : Sangat Setuju</p> | <p>Menggunakan kriteria berikut sebagai ukuran objektif kinerja kerja:</p> <p>Jumlah pertanyaan x 4<br/> <math>X_{max} = 6 \times 4 = 24</math><br/> <math>X_{min} = 6 \times 1 = 6</math></p> <p><math>Range = X_{max} - X_{min}</math><br/> <math>= 24 - 6 = 18</math></p> <p><math>Interval = Range : Kategori</math><br/> <math>= 18 : 2 = 9</math></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tinggi <math>\geq 9</math></li> <li>Rendah <math>&lt; 9</math></li> </ol> | <i>likert</i> |