

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Spiritual menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan, rohani, batin.¹ Menurut kamus Webster kata “*spirit*” berasal dari Bahasa latin “*spiritus*” yang berarti nafas dan “*spirare*” yang berarti untuk bernafas. Melihat katanya, untuk hidup adalah untuk bernafas dan memiliki nafas artinya memiliki spirit. Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas juga merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.²

Selain itu spiritual juga berkenaan dengan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar berdasarkan keyakinan pada Tuhan Yang Maha Esa. Spiritual meliputi kesadaran suara hati, internalisasi nilai, aktualisasi dan keikhlasan sebagai wujud aktualisasi hubungan dengan Tuhan. Spiritual juga disebut sebagai sesuatu yang dirasakan tentang diri sendiri dan hubungan dengan orang lain, dapat diwujudkan dengan sikap mengasihi orang lain, baik, ramah, menghormati dan menghargai setiap

¹ “KBBI”, <http://kbbi.web.id/spiritual.html>, diakses tanggal 18 April 2018.

² Aliah B. Purwakania Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam (Menyikap rentang kehidupan manusia dari prakelahiran hingga pascakematian)*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2006), 288.

orang untuk membuat senang seseorang.³ jadi spiritual merupakan suatu bentuk cerminan dari jiwa, hati, dan batin seseorang yang menghasilkan suatu sikap yang baik terhadap Tuhan, manusia lain, makhluk, dan alam sekitar. Bentuk dari sikap spiritual ini bermacam-macam namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memaknai kehidupan.

Menurut Brown & Williams, spiritual adalah sebuah kehidupan, tak hanya do'a, mengenal dan mengakui Tuhan. Spiritual dapat digambarkan sebagai pengalaman seseorang atau keyakinan seseorang tentang bagaimana seharusnya menjalani kehidupan, menghargai sesama, dan menggunakan keyakinan akan kekuatan Yang Maha Esa. Spiritual merupakan bagian dari kekuatan yang ada pada diri seseorang dalam memaknai hidup.⁴

Mickey menguraikan spiritual sebagai multidimensi yaitu dimensi eksistensial dan dimensi agama. Dimensi eksistensial berfokus pada tujuan dan arti kehidupan, sedangkan dimensi agama berfokus pada hubungan seseorang dengan Tuhan. Spiritual juga sebagai dua dimensi, yaitu dimensi Vertikal adalah hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa yang menuntun kehidupan seseorang. Dan dimensi horizontal adalah hubungan dengan diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.⁵

³ Ah. Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 49.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid. Hal.49-50

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas juga berpengaruh pada aspek pekerjaan. Penelitian dari Agus Arwani, mendapatkan kesimpulan bahwa Religiusitas dan Spiritualitas sangat mempengaruhi Profesionalitas, Integritas etika, Akuntabilitas Akuntan Syariah dalam menjalani Profesinya sebagai Akuntan dalam pekerjaan.⁶ Dan Herly Novitasari dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif Antara Spiritualitas dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat Spiritualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya.⁷

Salah satu penelitian lainnya secara tidak langsung menunjukkan bahwa Spiritualitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu penelitian Dita Inkai Y dan Anang Kistyanto yang mendapat kesimpulan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention*.⁸

Menurut Robbins salah satu indikator kepuasan kerja adalah menurunnya *turnover intention*.⁹ Kepuasan kerja menurut Spector adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi

⁶ Agus Arwani, "Pengaruh Spiritualitas keagamaan terhadap Profesionalitas Akuntan Syariah".

⁷ Herly Novitasari. "Hubungan Antara Spiritualitas dengan Kinerja Karyawan PT. Heriromadiali" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010) 56.

⁸ Dita Inkai dan Anang Kistyanto "Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja terhadap Turnover Intention".

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 516.

dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.¹⁰ Maksudnya ialah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka, hal ini merupakan perkembangan pada apa yang orang sukai (kepuasan) dan apa yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan mereka.

Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya kepuasan kerja, seperti penelitian dari Yunita Irene Jossuha dkk, dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas layanan melalui kinerja karyawan Fave Hotel Mex Surabaya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas layanan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang puas dapat memberikan kualitas layanan yang baik. Dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang baik disbanding dengan karyawan yang tidak puas. Serta kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas layanan, yang berarti karyawan yang memberikan kinerja baik akan memberikan kualitas layanan yang baik pula.¹¹

Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktifitas kerja. penelitian dari Agung Halomoan Tinambunan dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktifitas kerja karyawan X

¹⁰ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 118.

¹¹ Yunita Irene Jossuha dkk. "*Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas layanan melalui kinerja karyawan Fave Hotel Mex Surabaya*".

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap produktifitas dan memiliki hubungan linier yang positif.¹² Dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa pentingnya spiritualitas dan kepuasan kerja begitu penting serta dapat berpengaruh terhadap dunia pekerjaan, dan terdapat indikasi bahwa adanya hubungan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja.

Menurut Hasan untuk mencapai spiritualitas semua itu tergantung pengalaman manusia. Spiritualitas tinggi dapat diasah dengan cara frekuensi ibadah, menurut Hasan umat islam mengasah spiritualitas keberagamaan melalui sholat, spiritualitas dalam keberagamaan merupakan pengalaman yang suci.¹³ Dengan demikian jika seseorang itu melakukan ibadah sholat yang tinggi maka bisa memiliki spiritualitas yang tinggi, jika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi maka juga bisa memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan itu karyawan yang melakukan aktifitas beribadah bisa diduga bisa memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Contohnya adalah fenomena rendahnya minat beribadah sholat pada karyawan di PG. Meritjan yang tampak di masjid Al-Huda waktu peneliti melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL). Fenomenanya adalah rendahnya minat sholat berjamaah karyawan di PG. Meritjan.

Observasi yang dilakukan peneliti selama Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) mahasiswa STAIN Kediri per tanggal 6 november – 22 Desember 2017 dan bulan februari 2018. Pengamatan dilakukan ketika jam

¹² Agung Halomoan Tinambunan. "Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktifitas kerja karyawan X". (Skripsi, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015). 56

¹³ Aliah B. Purwakanian Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam (Menyikap rentang kehidupan manusia dari prakelahiran hingga pascakematian)*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), 296.

istirahat dan waktu sholat dhuhur.¹⁴ Hasil yang didapat dari observasi pada tanggal 21 februari 2018 adalah dari jumlah karyawan tetap yaitu sebanyak 159 karyawan tetap, terbagi atas 154 karyawan tetap muslim dan 5 karyawan non-muslim. Per hari karyawan yang ikut berjamaah kurang dari 25 karyawan. Dari hasil observasi pada tanggal 21 februari, 18 karyawan terlihat ada yang pergi ke kantin selama sholat berjamaah berlangsung lalu sholat dhuhur sendiri di masjid.¹⁵ jika di jumlahkan ada 43 karyawan yang telah menjalankan sholat dhuhur di masjid. Sisanya ada karyawan yang sholat dhuhur di area yang telah di persiapkan untuk beribadah di PG.Meritjan dan lainnya tidak menjalankan ibadah sholat. Rendahnya minat berjamaah dan penundaan beribadah para karyawan mengindikasikan terdapat tingkat spiritualitas karyawan yang rendah.

Prijosaksono dan Erningpraja menyampaikan bahwa spiritualitas adalah kebutuhan tertinggi manusia. Argument ini terinspirasi dari teori Abraham Maslow, yang menggunakan istilah aktualisasi diri (*self-actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Kebutuhan manusia berdasarkan pada urutan prioritas, dimulai dari kebutuhan dasar, yang banyak berkaitan dengan unsur biologis, dilanjutkan dengan kebutuhan yang lebih tinggi, yang banyak berkaitan dengan unsur kejiwaan, dan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan Spiritual.¹⁶

¹⁴ Observasi, di PG. Meritjan, 6 November – 22 Desember 2017

¹⁵ Observasi, di PG. Meritjan, 21 Februari 2018

¹⁶ Ibid., 82-83.

Untuk lebih memperdalam tentang spiritualitas pada karyawan, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 februari 2018, hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan yang rajin melaksanakan sholat jamaah dhuhur di masjid PG.Meritjan, beliau menjelaskan bahwa ibadah kepada Allah bukan menjadi kewajiban bagi umat muslim semata, namun lebih pada suatu kebutuhan untuk dirinya. Cara mendekatkan diri kepada Allah mempunyai banyak bentuk dan menjalankan ibadah sholat berjamaah adalah salah satu caranya. beliau menjelaskan pula bahwa dengan beribadah membuatnya merasa mudah dan menyenangkan dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁷

Hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan tersebut senada dengan Spector dan Handoko mengenai Kepuasan Kerja. Spector menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.¹⁸ Dan Handoko mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaannya.¹⁹

Ditambah hasil wawancara dari Karyawan PG. Meritjan bagian SDM pada tanggal 10 maret 2018, bahwa tingkat *turnover* (keluar masuknya karyawan) sangat rendah, hal ini terbukti dari data yang diambil 4 tahun

¹⁷ Asisten Muda PG. Meritjan, 21 Februari 2018.

¹⁸ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 118.

¹⁹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Ed.2)*, (Yogyakarta:BBPE, 1998).

terakhir dari catatan karyawan tetap yang *re-sign* dari tahun 2015 sampai tahun 2018. Tahun 2015 tercatat 17 karyawan, tahun 2016 tercatat ada 23 orang karyawan, tahun 2017 tercatat 4 karyawan, sedangkan sampai bulan maret tahun 2018 belum ada catatan karyawan tetap yang *re-sign*. Dari 4 tahun tersebut didapat bahwa alasan karyawan *re-sign* bukan karena faktor tidak puas namun karena faktor kesehatan yang tidak memungkinkan untuk bekerja.²⁰

Re-sign merupakan bentuk adanya ketidakpuasan pada karyawan. Menurut Robbins, ada beberapa cara yang bisa menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja, yaitu keluar/ mengundurkan diri (*re-sign*), suara/ memberikan saran perbaikan, kesetiaan (*loyalty*), pengabaian (*neglect*).²¹

Dari hasil penelitian dan fenomena diatas diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PG. Meritjan. Namun hal tersebut perlu diteliti secara terlebih dahulu, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah deskriptif tentang ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi dan analisis variabel yang tercakup didalamnya.

²⁰ Asisten Muda PG. Meritjan, 19 April 2018.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 516.

Dengan demikian rumusan masalah tersebut sekaligus menunjukkan fokus pengamatan dalam penelitian. Ditinjau dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat Spiritualitas Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero) ?
2. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero) ?
3. Adakah hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero) ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi fokus penelitian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Ingin mengetahui seberapa tinggi tingkat Spiritualitas Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero).
2. Ingin mengetahui seberapa tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero).
3. Untuk mengetahui hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan diatas maka penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi sumbangsih terhadap keilmuan Psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi dan ilmu spiritual, kemudian diharapkan juga memperoleh penjelasan dan gambaran mengenai sejauh mana hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG. Meritjan (Persero).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Bagi PG. Meritjan, penelitian ini bisa berguna untuk mengetahui seberapa besar Kepuasan Kerja Karyawan Tetap PG. Meritjan dan hubungannya dengan Spiritualitas.
- c. Bagi peneliti lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya, juga mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penelitian yang sama.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari Bahasa Yunani yang mempunyai dua kata yaitu kata “*hypo*” yang artinya sementara dan “*thesis*” yang artinya pernyataan atau teori.²² Jadi hipotesis adalah dugaan yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian.²³ Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis yang dapat dibentuk dalam penelitian ini adalah:

1. $H_0 = 0$ Tidak ada hubungan positif Antara Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PG. Meritjan (Persero).
2. $H_a \neq 0$ Ada hubungan positif Antara Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PG. Meritjan (Persero).

F. Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, spiritualitas dan kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan angket spiritualitas dan angket kepuasan kerja. angket spiritualitas yang digunakan yaitu didasarkan pada teori dan dimensi Pasiak yang meliputi 4 dimensi spiritualitas, yaitu dimensi makna hidup, emosi positif, kecenderungan ritual, dan pengalaman spiritual.

Sedangkan angket kepuasan kerja didasarkan pada teori Spector yang meliputi 9 aspek kepuasan kerja, yaitu upah, promosi, supervisi,

²² Riduwan, *Pengantar Statistik Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 139.

²³ Limas Dodi, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2015), 114.

benefit, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication.

Peneliti mengajukan asumsi bahwa spiritualitas memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, yaitu apabila semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah tingkat spiritualitas maka semakin rendah kepuasan kerja.

G. Penegasan Istilah

Agar tidak timbul pengertian yang kurang jelas berikut adalah penegasan istilah-istilah yang berhubungan dengan konsep-konsep terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Spiritualitas adalah pola pikir yang mensintesis kepribadian dan mengarahkan energi untuk menjadi lebih tertib. Spiritual tidak bisa dipisahkan dari jiwa dan tubuh melainkan memberikan kekuatan integrative. Spiritualitas dipengaruhi dan mempengaruhi oleh keadaan fisik, perasaan, pikiran, dan hubungan diantara ketiganya. Dimensi spiritual mencoba menjadi selaras dengan alam semesta, berusaha menjawab tentang yang tidak terbatas, dan menjadi fokus sandaran pada saat stress emosional, penyakit fisik dan mental, kerugian, kehilangan, dan kematian.²⁴ Spiritualitas adalah dimensi yang dalam dari suatu agama, menjadi substansi dari ajaran suatu

²⁴ Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 50.

agama. Dengan indikator Spiritualitas 4 dimensi spiritualitas yaitu makna hidup, emosi positif, pengalaman spiritual, dan ritual.²⁵

2. Kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.²⁶ Kepuasan kerja lebih dikenal sebagai keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik. Dengan indikator kepuasan kerja 9 aspek kepuasan kerja yaitu, upah, promosi, supervise, benefit, *contingent rewards*, *operating procedures*, *coworkers*, *nature of work*, *communication*.²⁷

H. Telaah Pustaka

Telaah pustaka adalah penjelasan mengenai judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian sebelumnya dengan tema yang relevan, maka didapat beberapa temuan dari beberapa tema tersebut.

1. Jurnal penelitian oleh Dita Inkai dan Anang Kistyanto dari Universitas Surabaya, dengan judul penelitian “Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi”.

²⁵ Ibid., 63.

²⁶ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 118.

²⁷ Ibid., 121.

Dalam penelitian Dita Inkai dan Agung Kistyanto memakai tiga variabel yaitu spiritualitas, turnover intention, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention, dan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa secara umum *turnover intention* yang terjadi pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya dalam kategori rendah. Dan spiritualitas di tempat kerja serta komitmen organisasi karyawan terhadap RS. Al-Irsyad Surabaya termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan: (1) semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi; (2) semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention*; (3) komitmen organisasi memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*.²⁸

2. Jurnal penelitian oleh Agus Arwani dari STAIN Pontianak tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Spiritualitas keagamaan terhadap Profesionalitas

²⁸ Dita Inkai dan Anang Kistyanto, “Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja terhadap *Turnover Intention*”.

Akuntan Syariah”. Dalam penelitian ini peneliti memakai 3 variabel yaitu spiritualitas, profesionalitas, dan akuntan syariah.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Religiusitas dan Spiritualitas sangat mempengaruhi Profesionalitas, Integritas etika, Akuntabilitas Akuntan Syariah dalam menjalani Profesinya sebagai Akuntan dalam pekerjaan.²⁹

3. SKRIPSI oleh Herly Novitasari dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2010, dengan judul “Hubungan Antara Spiritualitas dengan kinerja karyawan PT. Heriromadiali”. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu spiritualitas dan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Spiritualitas dengan kinerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif Antara Spiritualitas dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat Spiritualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya.³⁰

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Jumlah variabel yang dibahas pada masing-masing penelitian sebelumnya tidak sama dengan penelitian ini, hanya beberapa variabel yang sama secara independen sehingga penelitian ini

²⁹ Agus Arwani “Pengaruh Spiritualitas keagamaan terhadap Profesionalitas Akuntan Syariah”, AL MASLAHAH Vol. 9 No. 1, (Oktober 2013).

³⁰ Herly Novitasari. “Hubungan Antara Spiritualitas dengan Kinerja Karyawan PT. Heriromadiali” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010) 56.

cenderung baru dan tidak mempunyai kesamaan judul dengan penelitian sebelumnya.

2. Dari segi lokasi penelitian, penelitian sebelumnya tidak ada yang meneliti pada lokasi PG. Meritjan.
3. penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori yang berbeda.
4. Penelitian ini ingin mengungkap seberapa tinggi tingkat spiritualitas dan kepuasan kerja karyawan tetap, serta adakah hubungan spiritualitas dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Spiritualitas

1. Pengertian Spiritualitas

Spiritual adalah sesuatu yang berhubungan dengan spirit, semangat untuk mendapatkan keyakinan, harapan dan makna hidup.³¹ Menurut kamus Webster kata “*spirit*” berasal dari Bahasa latin “*spiritus*” yang berarti nafas dan “*spirare*” yang berarti untuk bernafas. Melihat katanya, untuk hidup adalah untuk bernafas dan memiliki nafas artinya memiliki spirit. Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas juga merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.³²

Pengertian tersebut senada dengan pendapat Elkins dkk menyebutkan bahwa spiritualitas berasal dari bahasa Latin *spiritus*, yang berarti “nafas kehidupan”. Dalam definisinya, spiritualitas adalah suatu cara untuk menjadi (*being*) dan mengalami (*experiencing*) yang

³¹ Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 1.

³² Aliah B. Purwakanita Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam (Menyikap rentang kehidupan manusia dari prakelahiran hingga pascakematian)*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2006), 288.

muncul karena adanya kesadaran mengenai dimensi transenden dan dicirikan oleh nilai-nilai tertentu yang tampak baik dalam diri sendiri, orang lain, alam, kehidupan, dan apapun yang dianggap sebagai ‘Yang Hakiki’ (*the Ultimate*). Spiritualitas membuat seseorang merasakan kerinduan dan dorongan kuat untuk memahami berbagai hal dalam hidup, bisa berkenaan dengan agama ataupun yang lainnya.³³

Menurut Pasiak spiritualitas adalah pola pikir yang mensintesis kepribadian dan mengarahkan energi untuk menjadi lebih tertib.³⁴ Reed mendefinisikan spiritualitas sebagai kecenderungan untuk membuat makna melalui hubungan intrapersonal seseorang, interpersonal dan transpersonal yang memberdayakan seseorang mengatasi masalah.³⁵ Sementara menurut Hamid, Spiritualitas adalah suatu keyakinan dalam hubungannya dengan yang Maha Kuasa, Maha Pencipta.³⁶ Pendapat hamid senada dengan hidayat, yang menjelaskan Spiritualitas (*Spirituality*) adalah sesuatu yang dipercayai oleh seseorang dalam hubungannya dengan kekuatan yang lebih tinggi (Tuhan), yang menimbulkan suatu kebutuhan serta kecintaan terhadap adanya Tuhan, dan permohonan maaf atas segala kesalahan yang pernah dibuat.³⁷

³³ Yulmaida Amir dan Diah Rini Lesmawati, “Religiusitas dan Spiritualitas: *Konsep yang sama atau berbeda?*”, Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris Vol. 2., No. 2., (2016), 70.

³⁴ Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual*, 50.

³⁵ Ibid.,50.

³⁶ Ibid., 2.

³⁷ Hidayat, A. A. (2009). *Pengantar kebutuhan dasar manusia buku 1*. Jakarta :Salemba Medika

Dehler dan Welsh mendefinisikan spiritualitas sebagai suatu bentuk spesifik perasaan dalam bekerja yang memberikan energi tindakan. Mitroff dan Denton menjelaskan spiritualitas dengan perasaan dasar terhubung dengan dirinya secara lengkap (*one's complete self*), orang lain, dan seluruh alam semesta..³⁸

Prijosaksono dan Erningpraja juga menyampaikan bahwa spiritualitas adalah kebutuhan tertinggi manusia. Argumen ini didapat dari teori Abraham Maslow, yang menggunakan istilah aktualisasi diri (*self-actualization*), Kebutuhan manusia berdasarkan pada urutan prioritas, dimulai dari kebutuhan dasar, yang banyak berkaitan dengan unsur biologis, dilanjutkan dengan kebutuhan yang lebih tinggi, yang banyak berkaitan dengan unsur kejiwaan, dan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan spiritual pencapaian tertinggi seorang manusia.³⁹

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas adalah tindakan untuk membuat makna hidup melalui hubungan dengan beberapa dimensi Tuhan (kekuatan yang lebih tinggi), diri, orang lain, dan alam semesta yang memberikan suatu energi untuk mengatasi masalah hidup.

³⁸ Hasan, "Spiritualitas dalam perilaku organisasi", Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis vol.7 No. 1, (Maret 2010), 83.

³⁹ Ibid., 82-83

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas

Menurut Taylor, Lillis dan Le Mone dan (Craven & Hirnle), faktor penting yang dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang adalah⁴⁰ :

a. Pertimbangan tahap perkembangan

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa manusia mempunyai persepsi tentang Tuhan dan bentuk sembahyang yang berbeda menurut usia, seks, agama, dan kepribadian manusia.

b. Keluarga

Peran orang tua sangat menentukan dalam perkembangan spiritual seseorang. Karena keluarga merupakan lingkungan terdekat dan lingkungan pertama seseorang dalam mempersepsikan kehidupan di dunia, maka pandangan seseorang pada umumnya diwarnai oleh pengalaman mereka dalam berhubungan dengan orang tua dan saudaranya.

c. Latar belakang etnik dan budaya

Sikap, keyakinan dan nilai dipengaruhi oleh latar belakang etnik dan sosial budaya. Pada umumnya seseorang akan mengikuti tradisi agama dan spiritual keluarga.

d. Pengalaman hidup sebelumnya

Pengalaman hidup baik yang positif maupun pengalaman negatif dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang. Sebaliknya

⁴⁰ Ah. Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 51

juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mengartikan secara spiritual kejadian atau pengalaman tersebut.

e. Krisis dan perubahan

Krisis dan perubahan dapat menguatkan kedalaman spiritual seseorang. Krisis sering dialami ketika seseorang menghadapi penyakit, penderitaan, proses penuaan, kehilangan dan bahkan kematian.

3. Dimensi Spiritualitas

Menurut Pasiak terdapat 4 dimensi spiritualitas manusia, yaitu makna hidup, emosi positif, kecenderungan ritual, dan pengalaman spiritual.⁴¹

a. Makna hidup

Spiritualitas merupakan penghayatan intrapersonal yang bersifat unik, ditunjukkan dalam hubungan sosial (interpersonal) yang bermanfaat, menginspirasi dan mewariskan sesuatu yang bernilai bagi kehidupan manusia.

b. Emosi positif

Manifestasi spiritual berupa kemampuan mengelola pikiran dan perasaan dalam hubungan intrapersonal sehingga

⁴¹ Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 63.

seseorang memiliki nilai kehidupan yang mendasari kemampuan bersikap dengan tepat.

c. Pengalaman spiritual

Manifestasi pengalaman spiritual didalam diri seseorang berupa pengalaman spesifik dan unik terkait hubungan dirinya dengan Allah SWT dalam berbagai tingkatannya.

d. Ritual

Manifestasi spiritual berupa tindakan terstruktur, sistematis, berulang, melibatkan aspek motorik, kognisi, dan afeksi yang dilakukan menurut suatu tata cara tertentu baik individual maupun komunal.

4. Perbedaan Spiritualitas dan Religiusitas

William Irwin Thompson menyatakan bahwa agama tidak sama seperti spiritualitas, namun agama merupakan bentuk spiritualitas yang hidup dalam peradaban.⁴² Hal ini di perkuat dengan pendapat hasan bahwa agama merupakan upaya untuk mengikuti guru yang mendapat pencerahan, namun hanya dengan interpretasi yang tepat terhadap ajarannya seseorang dapat memperoleh spiritualitas untuk mencapai tujuannya.⁴³

⁴² Aliah B. Purwakanian Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam (Menyikap rentang kehidupan manusia dari prakelahiran hingga pascakematian)*, (Jakarta: PT.RAJAGRAFINDO PERSADA, 2006), 296.

⁴³ Ibid, 297.

Istilah spiritual dan religius sering kali dianggap sama, namun banyak pakar yang menyatakan keberatan jika kedua istilah ini dipergunakan saling silang.⁴⁴ Berikut perbedaan Antara spiritualitas dan religiusitas:

- a. Spiritualitas adalah kesadaran tentang diri dan kesadaran individu tentang asal, tujuan, dan nasib. Sedangkan agama adalah kebenaran mutlak dari kehidupan yang memiliki manifestasi fisik diatas dunia.
- b. Agama merupakan serangkaian praktik perilaku tertentu yang dihubungkan dengan kepercayaan yang dinyatakan oleh institusi tertentu dan dianut oleh anggota-anggotanya. dan agama memiliki kesanksian iman, komunitas, dan kode etik.
- c. Spiritualitas memberikan jawaban siapa dan apa seseorang itu (keberadaan dan kesadaran), sedangkan agama memberikan jawaban apa yang harus dikerjakan seseorang (perilaku atau tindakan).
- d. Spiritualitas merupakan hal yang bersifat sekuler dari pada ritual keagamaan.
- e. beberapa kalangan seperti agama orthodox, memandang spiritualitas bukan agama, melainkan hubungan aktif dan

⁴⁴ Ibid., 294.

penting dengan kekuatan, semangat atau perasaan diri yang mendalam.

Menurut Bessing, Spiritualitas dan religiusitas juga merupakan sesuatu yang berbeda⁴⁵ :

Tabel. 1

Perbedaan Spiritualitas dengan Religi

SPIRITUALITAS	AGAMA
1. Spititualitas berasal dari kata Yahudi yang berarti “nafas”.	1. Berasal dari kata <i>to bind together</i> , sehingga secara definisi agama mengacu pada agregasi komunitas dimana pengikutnya mempertahankan <i>sense of belonging</i> melalui keyakinan, ibadah, pengajaran etik, tradisi keagamaan.
2. Berhubungan dengan rohani.	2. Agama merupakan salah satu jalan menuju spiritualitas.
3. Menurut Bessing, pencapaian spiritualitas tidak memerlukan syarat memiliki konsep ketuhanan. Mereka yang atheis dan agnostic dapat memiliki kehidupan spiritualitas yang kaya, sama dengan mereka yang mencapai spiritualitas dengan jalan agama.	

⁴⁵ Ibid., 62.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya⁴⁶. Hal tersebut didukung oleh Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.⁴⁷ Menurut Spector Kepuasan Kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.⁴⁸

Kepuasan kerja menurut Schultz adalah serangkaian sikap yang di pegang oleh individu tentang pekerjaannya.⁴⁹ Hampir sama dengan pendapat Schultz, menurut Fleisman dan Bass kepuasan kerja adalah suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya.⁵⁰ Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan atas penilaian diri sendiri terhadap apa yang diharapkan dari pekerjaannya.

Blum & Naylor menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan.⁵¹ Howell dan Dipboye

⁴⁶ Sutarto Wijono, *Psikologi industri & organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 119.

⁴⁷ Ibid., 120.

⁴⁸ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 118.

⁴⁹ Ibid., 124.

⁵⁰ Sutarto Wijono, *Psikologi industri & organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 123.

⁵¹ Ibid., 124.

memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan⁵².

Glinow & McShane, kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, serta merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan.⁵³

Menurut Wirawan kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.⁵⁴ Dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah hasil penilaian karyawan mengenai pekerjaan tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan mengenai berbagai aspek pekerjaan dalam rangka evaluasi mengenai pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu :

- a. Pencapaian (dapat dikatakan sebagai penyelesaian tugas dan hasil usaha seseorang).

⁵² Minto Waluyo, *Psikologi industri*, (Jakarta: Akademia, 2013), 125.

⁵³ Wirawan, *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 698.

⁵⁴ Ibid.

- b. Penghargaan (memberi perhatian, pujian, kenaikan jabatan, dan gaji).
- c. Pekerjaan itu Sendiri (tugas-tugas dalam pekerjaan itu).
- d. Tanggung Jawab (kewibawaan kerja).
- e. Keberhasilan (perubahan status seseorang yang sesungguhnya).
- f. Dasar dan Peng-administrasian (kelengkapan organisasi dan pengelolaan organisasi).
- g. Supervisor (ciri-ciri supervisor yaitu mampu atau tidak, adil atau tidak).
- h. Gaji (ganjaran yang diterima).
- i. Hubungan interpersonal atasan (interaksi dengan orang lain, atasan dan orang bawahan sesama karyawan).
- j. Keadaan tempat kerja yang tersedia (tempat kerja yang secara fisik, jumlah tugas, dan kemudahan).
- k. Status (jika karyawan mempunyai perasaan terhadapnya (tanda-tanda di mana karyawan merasa ada perubahan dalam posisi pekerjaannya)).
- l. Jaminan masa (tanda keobjektifan yang ditunjukkan depan ada jaminan dalam kestabilan organisasi).⁵⁵

⁵⁵ Sutarto Wijono, *Psikologi industri & organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 139.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector terdapat 9 (Sembilan) indikator untuk mengindikasikan Kepuasan Kerja (dengan nama *Job Satisfaction Survey*), yaitu:

- a. Upah/ Gaji (jumlah dan rasa keadilannya).
- b. Promosi (peluang dan rasa keadilan untuk mendapat promosi).
- c. Supervisi (keadilan dan kepuasan pada supervisor/ pimpinan).
- d. *Benefit* (pemberian asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lain).
- e. *Contingent reward* (rasa hormat, diakui, diberikan apresiasi).
- f. *Operating Procedures* (kebijakan, prosedur, aturan)
- g. *Coworkers* (rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten)
- h. *Nature of work* (sifat dasar dari pekerjaan itu sendiri dapat menikmati pekerjaan atau tidak)
- i. *Communication* (berbagi informasi didalam organisasi baik secara verbal atau tulisan)⁵⁶

4. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Dr. Edy Sutrisno, M.Si dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia. Beberapa hasil tentang dampak kepuasan kerja

⁵⁶ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 121.

terhadap produktifitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, terhadap kesehatan.⁵⁷ Berikut penjelasannya:

a. Dampak terhadap produktifitas

Hubungan Antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom mengatakan bahwa produktifitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan porter mengharapkan produktifitas tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsic (contoh rasa telah mencapai sesuatu) , dan ganjaran ekstrinsik (contoh gaji) yang diterima keduanya adil dan wajar diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsic dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

b. Dampak terhadap ketidak hadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidak hadiran kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti/ keluar kerja. Perilaku tersebut lebih mempunyai akibat ekonomis yang besar, jadi lebih

⁵⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.2009), 80-82.

mencerminkan ketidakpuasan kerja. Organisasi kerap melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan karyawan dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi, dll. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan organisasi untuk menahan mereka, bahkan secara halus untuk mendorong mereka agar keluar.

c. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Jadi jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan.

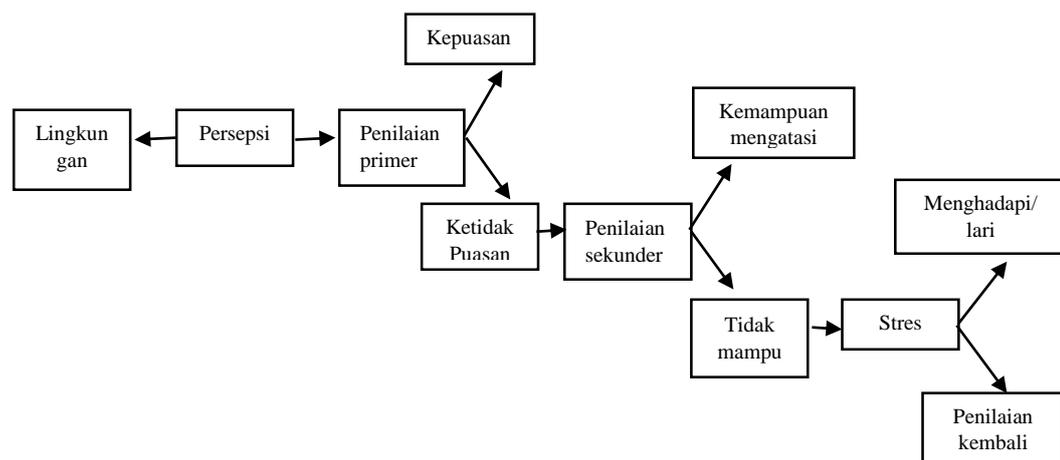
d. Dampak terhadap psikologis

Secara psikologis ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan akan melakukan penilaian primer terhadap segala aspek pekerjaannya, pemimpin, rekan kerja, dan bisa atau tidaknya menikmati pekerjaan. Penilaian primer adalah disaat karyawan mulai mempertimbangkan apa yang dirasakannya. Tidak masalah jika karyawan memberikan penilaian positif, namun jika sebaliknya karyawan memberikan penilaian negatif maka

karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja. Proses selanjutnya setelah karyawan memberikan penilaian primer, maka karyawan akan melakukan penilaian sekunder, yaitu kemampuan individu/ karyawan untuk mengatasi situasi tersebut. Jika individu tidak mampu mengatasi situasi tersebut maka dia akan mengalami stress.⁵⁸

Gambar 1.

Kepuasan dan Stres dalam Teori penilaian kognitif dari emosi⁵⁹



C. Hubungan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja

Spiritual adalah sesuatu yang berhubungan dengan spirit, semangat untuk mendapatkan keyakinan, harapan dan makna hidup.⁶⁰

Menurut Dehler dan Welsh mendefinisikan spiritualitas sebagai suatu

⁵⁸ Sutarto Wijono, *Psikologi industri & organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 180-181.

⁵⁹ Ibid. 180.

⁶⁰ Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 1.

bentuk spesifik perasaan dalam bekerja yang memberikan energi tindakan.⁶¹

Pendapat Dehler diperkuat oleh Pasiak tentang spiritualitas yaitu, spiritualitas adalah pola pikir yang mensintesis kepribadian dan mengarahkan energi untuk menjadi lebih tertib. Spiritual tidak bisa dipisahkan dari jiwa dan tubuh melainkan memberikan kekuatan integratif. Spiritualitas dipengaruhi dan mempengaruhi oleh keadaan fisik, perasaan, pikiran, dan hubungan diantara ketiganya.⁶²

Spiritualitas mampu memberikan suatu pengaruh energi positif pada individu dalam berbagai aspek termasuk dalam bekerja, fisik, perasaan, dan pikiran.⁶³ Energi dari spiritualitas dapat membuat para karyawan semangat bekerja serta memberikan perasaan dan pikiran positif yang dapat meningkatkan rasa menikmati pekerjaan, yang mengindikasikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya atau mengalami kepuasan kerja.

Menurut Spector Kepuasan Kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.⁶⁴ Perasaan umum ini meliputi rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Seperti pendapat Howell dan

⁶¹ Hasan, "Spiritualitas dalam perilaku organisasi", Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis vol.7 No. 1, (Maret 2010), 83.

⁶² Ah.Yusuf, dkk., *Kebutuhan Spiritual (konsep dan aplikasi dalam asuhan keperawatan)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 50.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ino Yuwono dkk., *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 118.

Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan⁶⁵.

Diperkuat dengan hasil penelitian Dita Inkai dan Anang Kistyanto dari Universitas Surabaya, dengan judul penelitian “Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi”. Yang mendapat kesimpulan bahwa (1) semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi; (2) semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention*; (3) komitmen organisasi memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Secara tidak langsung menunjukkan spiritualitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja⁶⁶.

Dari penjelasan diatas hubungan dari spiritualitas dengan kepuasan kerja adalah spiritualitas dapat memberikan suatu energi positif dalam hidup karyawan termasuk dalam pekerjaan. Karyawan akan menjadi semangat dalam bekerja yang mengindikasikan karyawan mampu menikmati atau menyukai pekerjaannya yang berarti karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya. Jadi dapat dipahami dari pemaparan diatas bahwasannya asumsi dasar penelitian ini adalah semakin tinggi

⁶⁵ Minto Waluyo, *Psikologi industri*, (Jakarta: Akademia, 2013), 125.

⁶⁶ Dita Inkai dan Anang Kistyanto, “Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja terhadap *Turnover Intention*”,.

spiritualitas, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Dan juga sebaliknya jika spiritualitas rendah maka kepuasan kerja juga rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.⁶⁷ Penelitian ini menggunakan metode survey lapangan. Menurut Kerlinger menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁶⁸

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.⁶⁹ Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan Antara Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PG.Meritjan (Persero).

⁶⁷ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Pustaka Belajar, 2004), 5.

⁶⁸ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 80.

⁶⁹ Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 251.

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua konsep, yaitu :

Variabel independent/ variabel bebas (X) adalah variabel yang menyebabkan perubahan/ menghasilkan akibat dari variabel dependen/ variabel terikat (Y). Yang menjadi variabel independent atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Spiritualitas.

Variabel dependent/ variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi akibat karena hasil dari variabel independent/ variabel bebas (X). yang menjadi variabel dependen/ variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang bersifat operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran.⁷⁰

Dalam pembahasan ini, peneliti ingin lebih membatasi dan menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada penelitian ini. Hal

⁷⁰ Limas Dodi, *Metodologi Penelitian (science methods, metode tradisional dan natural setting, berikut tehnik penelitiannya)*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2015), 95.

ini untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan mencerna dengan jelas apa istilah yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

1. Spiritualitas

Spiritualitas adalah tindakan untuk membuat makna hidup melalui hubungan dengan beberapa dimensi Tuhan (kekuatan yang lebih tinggi), diri, orang lain, dan alam semesta yang memberikan suatu energi untuk mengatasi masalah hidup. Dimensi Spiritualitas yaitu makna hidup, emosi positif, pengalaman spiritual, dan ritual.

Berikut penjelasan mengenai dimensi Spiritualitas:

- a. Makna hidup adalah penghayatan intrapersonal yang bersifat unik, ditunjukkan dalam hubungan social (interpersonal) yang bermanfaat, menginspirasi dan mewariskan sesuatu yang bernilai bagi kehidupan manusia.
- b. Emosi positif adalah kemampuan mengelola pikiran dan perasaan dalam hubungan intrapersonal sehingga seseorang memiliki nilai kehidupan yang mendasari kemampuan bersikap dengan tepat.
- c. Pengalaman spiritual adalah pengalaman diri seseorang yang spesifik dan unik terkait dengan Allah SWT dalam berbagai tingkatannya.

- d. Ritual adalah bentuk spiritual yang berupa tindakan terstruktur, sistematis, berulang, melibatkan aspek motorik, kognisi, dan afeksi yang dilakukan menurut suatu tata cara tertentu baik individual maupun komunal.

2. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah hasil penilaian karyawan mengenai pekerjaan tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan mengenai berbagai aspek pekerjaan dalam rangka evaluasi mengenai pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu upah, promosi, supervisi, *benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, communication.*

Berikut penjelasannya mengenai aspek-aspek kepuasan kerja:

- a. Upah - jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi – peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi – keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh penyelia
- d. *Benefit* – asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- e. *Contingent rewards* – rasa hormat, diakui, diberikan apresiasi
- f. *Operating procedures* – kebijakan, prosedur, aturan

- g. *Coworkers* – rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work* – tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication* – berbagi informasi didalam organisasi (verbal maupun tulisan)

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di PG. Meritjan (Persero) Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri. Pemilihan PG. Meritjan sebagai lokasi penelitian didasarkan pada alasan bahwa penemuan fenomena tersebut ada di PG.Meritjan (Persero) ketika peneliti melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di PG.Meritjan (Persero).

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian di PG. Meritjan dimulai pada tanggal 1 April -31 Mei 2018 seperti surat ijin penelitian nomor IC-RUPA-2/18.98 dari PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷¹ Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap yang berjumlah 159.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri yang dimiliki populasinya.⁷² Dengan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik *sampling* yang digunakan peneliti jika mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu.⁷³ Adapun kriteria sampel adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan Tetap PG.Meritjan (dengan alasan karena yang diteliti adalah karyawan tetap).
- b. Tidak sedang dalam masa bebas tugas (dengan alasan karena karyawan tersebut sudah dibebaskan tugas dan sudah tidak diharuskan datang ke PG. Meritjan)

Dari keseluruhan populasi sebesar 159 dan didasarkan pada kriteria sampling maka jumlah keseluruhan sampel sebesar 148.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 117.

⁷² Saifudin Azwar, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*, (Surabaya: Pustaka Pelajar Offset, 2010), 79.

⁷³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian (untuk guru-karyawan dan peneliti pemula)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 63.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan atau pernyataan.⁷⁴ Alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini yaitu: Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁵

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁷⁶ Instrumen penelitian adalah alat yang di pakai untuk menjembatani antara subjek dan objek (secara substansial antara hal-hal teoritis dan empiris, antara konsep dengan data), sejauh mana data mencerminkan konsep yang ingin diukur tergantung pada instrument (yang substansinya disusun berdasarkan penjabaran

⁷⁴ Maman Abdurahman, *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 177.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 199.

⁷⁶ *Ibid.*, 147.

konsep/penentuan indikator) yang dipergunakan untuk mengumpulkan data.⁷⁷

Angket Spiritualitas disusun berdasarkan konsep teori Pasiak dan dimensi spiritualitas yang digunakan adalah Spiritualitas dari Pasiak. Sedangkan Angket Kepuasan Kerja disusun berdasarkan konsep teori Spector dan indikator yang digunakan adalah Kepuasan Kerja dari Spector.

Penelitian ini menggunakan skala Spiritualitas dan skala Kepuasan Kerja yang disusun dengan menggunakan skala likert dengan empat kategori respon yakni SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Adapun pemberian skor untuk analisis data pada alternatif jawaban setiap aitemnya yaitu :

Tabel. 2

Pemberian Skor

Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Sangat Sesuai (SS) : 4	Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4
Sesuai (S): 3	Tidak Sesuai (TS) : 3
Tidak Sesuai (TS): 2	Sesuai (S) : 2
Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1	Sangat Sesuai (SS) : 1

1. Angket Spiritualitas

Angket Spiritualitas disusun peneliti dengan menggunakan teori Pasiak. Dimensi Spiritualitas mencakup makna hidup, emosi positif, pengalaman spiritual, dan ritual. Selanjutnya

⁷⁷ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), 94.

dimensi tersebut diturunkan dalam indikator penelitian yang menjadi pijakan dalam penyusunan daftar pertanyaan atau pernyataan pengukuran alat ukur ini:

Tabel. 3

***Blue print* Angket Spiritualitas**

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot %
		Favorable	Unfavorable		
1	Makna Hidup	1, 2, 7, 13	6, 8, 14, 15,	8	25 %
2	Emosi Positif	3, 5, 9, 16	4, 10, 11, 12	8	25 %
3	Pengalaman Spiritual	23, 28, 30, 31	20, 24, 25, 29	8	25 %
4	Ritual	19, 26, 27, 32	17,18, 21, 22	8	25 %
Total				32	100%

2. Angket Kepuasan Kerja

Angket Kepuasan Kerja diadaptasi dari penelitian Andi Rindyantika dan nurul safitri dengan menggunakan teori Spector dengan di modifikasi terlebih dahulu.⁷⁸ Indikator Kepuasan Kerja mencakup upah, promosi, *supervise*, *benefit*, *contingent reward*, *operating procedures*, *cowokers*, *nature of work*, *communication*. Selanjutnya indikator tersebut diturunkan menjadi pertanyaan atau pernyataan pengukuran alat ukur ini:

⁷⁸ Rindyantika dan nurul safitri, “*Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Arindo Sakti)*”.

Tabel. 4

Blue print Angket Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot %
		Favorable	Unfavorable		
1	Upah	1, 25	10, 19	4	11,11%
2	Promosi	11, 30	2, 33	4	11,11%
3	Supervisi	3, 27	12, 20	4	11,11%
4	<i>Benefit</i>	13, 21	4, 26	4	11,11%
5	<i>Contingent reward</i>	5, 36	14, 29	4	11,11%
6	<i>Operating procedures</i>	15, 34	6, 32	4	11,11%
7	<i>Cowokers</i>	7, 22	16, 31	4	11,11%
8	<i>Nature of work</i>	17, 24	8, 28	4	11,11%
9	<i>Communication</i>	9, 35	18, 23	4	11,11%
Total Aitem				36	100%

Aitem dalam angket ini merupakan pernyataan dengan 4 pilihan jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala ini disajikan dengan bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor yang diberikan mulai dari 1 sampai 4. Bobot penelitian *favorable* yaitu SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1. sedangkan bobot penelitian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu STS=4, TS=3, S=2, dan SS=1.

H. Analisis Data

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam melakukan analisis data, alat yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu statistik. Analisis data merupakan upaya menata secara sistematis hasil angket, observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman

terhadap pokok masalah penelitian dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Hasil analisis nantinya akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian akan disajikan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari korelasi atau hubungan maka data yang diperoleh dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas, yang selanjutnya akan di analisis dengan menggunakan teknik *produk moment* yang kemudian akan dihitung menggunakan program Komputer statistik atau program SPSS statistic 21.

Adapun langkah-langkah dalam mengolah data setelah data terkumpul adalah :

1. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul tidak logis atau meragukan.

2. *Scoring*

Scoring adalah memberikan skor terhadap item-item yang perlu diberi skor. Proses ini adalah pemberian skor atau angka pada lembar jawaban angket tiap subjek, tiap skor pada tiap item pertanyaan dari angket ditentukan sesuai dengan peringkat pilihan.

3. *Tabulating*

Tabulating adalah membuat table-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.⁷⁹

4. *Procesing*

Procesing yaitu menghitung dan mengolah data dengan statistik. Teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan Antara spiritualitas dengan kepuasan kerja karyawan tetap adalah teknik analisa korelasi *product moment*. Untuk menghitung hipotesis, peneliti menggunakan SPSS 21 *for windows*.

5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen betul-betul mengukur apa yang perlu diukur.⁸⁰ Uji validitas bertujuan untuk menguji akurasi skala psikologi terhadap data yang dihasilkan, sehingga terdapat kesesuaian Antara alat ukur dan subjek yang diukur.⁸¹ Prosedur uji validitas yang dilakukan dalam peneltian ini dengan menggunakan validitas isi.

⁷⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Akasara,2006), 24.

⁸⁰ Ali Anwar, *Statistik Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel*, (Kediri: IAIT Press,2009), 8.

⁸¹ Husaini Usman dan Purnomo Stiady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara), 287.

b. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable* (reliabel) yang berarti kepercayaan, keterdalaman, kejelasan, konsistensi, dan kestabilan. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.⁸²

Pengujian reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Hal ini bertujuan agar menghasilkan skor yang konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan.⁸³

Perhitungan reliabilitas aitem untuk masing-masing skala dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 21.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang dari 0,000 sampai dengan 1,000. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitas.

⁸² Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 4.

⁸³ Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 83.

Sebaliknya semakin rendah mendekati 0,000 berarti semakin rendah reliabilitasnya.⁸⁴

c. Uji asumsi

1). Uji normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya data menggunakan SPSS Statistik 21 dengan menggunakan perhitungan *kolmogrov-smirov*. Yang mana bila angka signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi jika kurang maka data tidak didistribusi normal.⁸⁵ Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal kolmogrov-smirnov.⁸⁶

2). Uji linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat model yang digunakan benar atau tidak, uji ramsey ini bertujuan menghasilkan F hitung. Sehingga mengetahui apakah variabel Spiritualitas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel Kepuasan Kerja. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier dengan ketentuan, jika

⁸⁴ Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 86.

⁸⁵ Ibid., 107.

⁸⁶ Wiratna Sujarwati, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Mahasiswa Dan Umum*, (Yogyakarta: Global Media Informasi, 2008), 45.

Fhitung < Ftable maka H0 diterima, dan jika Fhitung > Ftable maka H0 di tolak.⁸⁷

3). Uji hubungan *product moment pearson*

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi antara spiritualitas dengan kepuasan kerja dikatakan mempunyai hubungan yang linier dengan ketentuan, jika Fhitung < Ftable maka H0 diterima, dan jika Fhitung > Ftable maka H0 ditolak. Serta sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi diantara skor-skor skala dihitung dengan menggunakan formulasi korelasi product moment.

Teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Teknik analisis korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio.

⁸⁷ Ibid., 48-54.