

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

BIDAKUL FADILAH

NIM: 14510039

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

BIDAKUL FADILAH

NIM: 14510039

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh
BIDAKUL FADILAH
NIM: 14510139

Telah disetujui 13 September 2018

Dosen Pembimbing



Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 19720212 2003121 1 003

Mengetahui
Ketua Jurusan



Dr. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PDAM KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh
BIDAKUL FADILAH
NIM: 14510139

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 27 September 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Syahirul Alim, SE., M.M.
NIP. 19771223 200912 1 002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 19720212 2003121 1 003
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M.Si.
NIP. 19711108 199803 2 002

Tanda Tangan




Dibahkan Oleh:

Ketua Jurusan

Des. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bidakul Fadilah
NIM : 14510039
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PDAM KOTA MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Oktober 2018
Hormat saya,



Bidakul Fadilah
NIM: 14510039

PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan karya kecil ini
kepada orang-orang yang telah memberi arti
dalam sejarah perjalanan hidupku:*

*Kini aku sampai pada waktuku
ornamen keraguan terhapus sudah
terimakasih ketulusanmu...mama,papa
engkau yang telah sabar memberi kasih sayang
yang tak ada batasnya untukku
kenakalan, kelalaian, kesalahan, telah sangat banyak aku lakukan
namun, selalu senyum tulus yang engkau berikan
dan lantunan do'a malam yang engkau panjatkan, untukku..
terimakasih bimbinganmu...suamiku
engkau yang telah sabar memberi pengertian dan pembelajaran yang
penuh arti*

*Aku hanya bisa mempersembahkan lembaran-lembaran ini
bagian kecil bakti kasihku untuk kalian
ini kehebatan dari cahaya kasih sayangmu
gambaran dari cinta tulusmu...*

I LOVE U....mama,papa

Suamiku tercinta..

MOTTO

Kebijakan dan kebajikan adalah perisai terbaik

~Aspinal~



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PDAM Kota Malang ” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, Ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku Bapak Mohammad Kasun dan Ibu Siti Zainab yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
7. Kepada Suamiku Tercinta Bripka Triono Wahyu Bintoro, S.H. yang selalu mendampingi.

8. Bapak Aritono, S.E selaku Asisten Manajer Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan disaat melakukan penelitian.
9. Adikku Qila, teman terdekatku Kartika, Abidah, Ema, Firqi, Riska, dan Oche terima kasih atas motivasi, dukungan dan doanya.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2014 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berucap terimakasih yang sebesar-besarnya, atas segala motivasi dan dukungannya, serta berdo'a semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan kalian semua, amiin.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu saran dan kritik dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak yang membaca.

Malang, 14 September 2018

Penulis,

Bidakul Fadilah

2.2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja	37
2.2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja	40
2.2.3.6 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam	41
2.3 Hubungan Antar Variabel	43
2.3.1 Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	43
2.3.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.3.3 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.4 Kerangka Konseptual	45
2.5 Perumusan Hipotesis	46
BAB III METODELOGI PENELITIAN	48
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	49
3.5 Data dan Jenis Data	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6.1 Skala Pengukuran	51
3.6.2 Instrumen Penelitian.....	52
3.7 Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Paparan dan Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Deskripsi Umum PDAM Kota Malang.....	59
4.1.2 Visi PDAM Kota Malang.....	61
4.1.3 Misi PDAM Kota Malang.....	61
4.1.4 Motto PDAM Kota Malang.....	61
4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	61
4.2.1 Gambaran Umum Responden	61
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.3 Analisis Instrumen Data	75
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	75
4.3.2 Uji Normalitas	77
4.3.3 Uji Linieritas	78
4.3.4 <i>Goodness of Fit Model</i>	78
4.3.5 Pengujian Hipotesis.....	80
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.4.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.4.4 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	87

BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Theoretical Mapping.....	11
Tabel 2.2 Indikator Perilaku Dalam Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	29
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	52
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden.....	62
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja	63
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	78
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	77
Gambar 4.2 Pengembangan Diagram Jalur.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pengambilan Data

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 Uji Normalitas

Lampiran 4 Uji Linieritas

Lampiran 5 Uji Hipotesis

Lampiran 6 Kuisisioner Penelitian



ABSTRAK

Fadilah, Bidakul. 2018. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Dalam fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dan pengaruh spiritualitas di tempat kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang.

Spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, dan optimisme. Kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Path Analysis* yaitu pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sumber daya manusia, produksi, dan jaringan pipa pelanggan dengan jumlah 108 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja (X), variabel Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Fadilah, Bidakul. 2018. Thesis. Title: "The Effect of Spirituality in the Workplace on Employee Performance Through Job Satisfaction"

Advisor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Spirituality in the Workplace, Employee Performance and Job Satisfaction

In the current phenomenon many problems arise in both small, medium and larger scales. This phenomenon indicates a development in the company's business field. The development in the company's business sector is also expected to be followed by the development of adequate facilities and infrastructure and reliable management of resources. The purpose of this research is to find out the influence of workplace spirituality on employee performance directly and the influence of spirituality in the workplace indirectly through job satisfaction in the regional water supply company (PDAM) Malang City.

Spirituality is related to caring, hope, kindness, love and optimism. Performance is a result of one's efforts that are achieved by the ability and actions in certain situations so that performance is the result of the relationship between effort, ability and perception of the task. While job satisfaction is an attitude of employees towards work that is related to the work situation, cooperation between employees, rewards received in work, and matters relating to physical and psychological factors.

This study uses a quantitative approach with the method, *Path Analysis* namely data collection is done by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were employees of the human resources, production and pipeline networks of customers with a total of 108 employees. The sampling used technique *proportionate random sampling technique* with a total of 50 respondents. This study consists of three variables, namely Spirituality at Work (X), variable Employee Performance (Y), and Job Satisfaction (Z).

The results of this study indicate that spirituality in the workplace has a significant effect on employee performance, spirituality in the workplace has a significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant effect on employee performance.

الخلاصة

الفضيلة ، بدكول. 2018. الرسالة. العنوان: "تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي مستشارة: د

المشرف:

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

كلمات البحث: الروحانية في مكان العمل كلمات البحث: , أداء الموظف, و. خلال الرضا الوظيفي مستشارة:

في الظاهرة الحالية تنشأ العديد من المشكلات في كل من المقاييس الصغيرة والمتوسطة والكبيرة. هذه الظاهرة تشير إلى تطور في مجال أعمال الشركة. ومن المتوقع أيضا أن يتبع تطوير قطاع الأعمال في الشركة تطوير مرافق وبنية تحتية كافية وإدارة موثوقة للموارد الغرض من هذا البحث هو معرفة تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموظف بشكل مباشر وتأثير الروحانية في مكان العمل بشكل غير مباشر من خلال الرضا الوظيفي في شركة إمدادات المياه الإقليمية (PDAM) مدينة مالانج. ترتبط الروحانية بالعناية والأمل والطيبة والحب والتفاؤل. الأداء هو نتيجة لجهود الشخص التي تتحقق من خلال القدرة والإجراءات في مواقف معينة بحيث يكون الأداء نتيجة للعلاقة بين الجهد والقدرة والإدراك للمهمة. في حين أن الرضا الوظيفي هو موقف الموظفين تجاه العمل الذي يتعلق بحالة العمل ، والتعاون بين الموظفين ، والمكافآت الواردة في العمل ، والمسائل المتعلقة بالعوامل الجسدية والنفسية.. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا مع طريقة، تحليل المسار ويتم جمع البيانات عن طريق توزيع استبيانات على المستجيبين. السكان في هذه الدراسة كانوا موظفين في الموارد البشرية ، وشبكات الإنتاج وخطوط الأنابيب من العملاء مع ما مجموعه 108 موظف. استخدمت العينة تقنية العشوائية المتناسبة مع ما مجموعه 50 مستجيباً تتكون هذه الدراسة من ثلاثة متغيرات ، وهي الروحانية في العمل (X) ، وأداء الموظف المتغير (Y) ، والرضا الوظيفي (Z). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير كبير على أداء الموظف ، والروحانية في مكان العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي ، والرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2006). Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005).

Dalam fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2000).

Dengan adanya sumber daya manusia tersebut perusahaan akan bersaing secara sehat karena adanya kinerja yang bagus. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Dengan adanya kinerja yang bagus tersebut dapat menciptakan kepuasan karyawan maupun pihak perusahaan dalam mencapai target dalam bekerja.

Robbins (2006) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, maka mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasinya dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Spiritualitas merupakan salah satu faktor utama kesuksesan organisasi jangka panjang. Banyak organisasi saat ini mencari cara untuk berhasil dengan menggunakan potensinya dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawan maupun motivasi internal karyawan melalui berbagai domain spiritualitas.

Cacioppe (2000) mengatakan bahwa agama formal memiliki orientasi eksternal, sedangkan spiritualitas mencakup seseorang yang memandang ke dalam batinnya dan oleh karenanya dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religius maupun yang tidak. Kajian spiritualitas di tempat kerja yang berlandaskan semangat tersebut, menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja.

Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di

tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/ *meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/ *sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/ *alignment of values*).

Menurut Hendrawan (2009), spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, dan optimisme. Spiritualitas adalah kepercayaan dasar pada eksistensi hal-hal tersebut. Jadi spiritualitas disini lebih mengacu pada kegiatan yang didasari dengan keislaman yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan suatu perusahaan yang dapat mendorong kinerja karyawan tersebut.

Sependapat dengan Rego dan Cunha, (2008), Milliman, dkk (2003) dalam penelitiannya mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja akan mempengaruhi sikap kerja. Salah satu spesifikasi sikap kerja karyawan yang diyakini memiliki hubungan dengan spiritualitas di tempat kerja adalah loyalitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Giacalone dan Jurkiewicz (2003) dalam Aminah (2015), menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Dalam riset lain juga dipaparkan bahwa spiritualitas merupakan salah satu prediktor bermakna terhadap komitmen organisasi pada organisasi yang berlatarbelakang agama dan persepsi religiusitas mempengaruhi loyalitas (Brown dan Sergeant, 2007).

Penelitian Muajiz dalam Hasan (2009), menguji pengaruh dari pelatihan, kecerdasan emosional, dan spiritual auditor terhadap kinerja

auditor pada Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Direktorat Jenderal Pajak baik secara parsial maupun simultan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dua variabel independen lainnya. Namun demikian, ketiga variabel diatas hanya memiliki pengaruh 23% terhadap kinerja auditor sedangkan 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian Widyarini (2011), menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap *civic virtue*. *Civic virtue* merupakan salah satu dimensi perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior/ OCB*) dari lima dimensi yang pernah diusulkan oleh Organ (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006), yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. *Civic virtue*, menunjukkan sejauhmana seseorang memberikan kontribusi terhadap kebijakan-kebijakan dalam organisasi secara bertanggungjawab. Hasil penelitian Widyarini tersebut menunjukkan bahwa *civic virtue* merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja dalam tugas, dan dalam konteks model teorinya secara utuh menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian, khususnya *civic virtue* merupakan mediator antara variabel-variabel level unit kerja yang diteliti (kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritualitas kerja) dengan kinerja individu dalam tugas.

Di Indonesia, penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja belum terlalu banyak ditemukan. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan konstruk spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan motivasi intrinsik karyawan terutama komponen penegakkan nilai-nilai (Yogatama, 2012). Melihat manfaat tersebut, maka penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja perlu terus dikembangkan dalam berbagai macam konteks dan

bentuk organisasi, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia, konsep ini cukup baru dan sedang berkembang. Penelitian ini adalah salah satu usaha untuk memenuhi hal tersebut.

Menurut Sutrisno (2009:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Selain itu, juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan bukan hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja maupun motivasi untuk melakukan pekerjaannya tetapi juga dipengaruhi spiritualitas di tempat kerja yang akan mendorong kinerja karyawan itu semakin baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang melakukan kegiatan-kegiatan secara spiritual atau islami yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan demi menghasilkan kinerja yang baik. Kegiatan tersebut salah satunya adalah siraman rohani yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk memberikan pencerahan kepada karyawan supaya mempunyai pemikiran bahwasanya kerja bukan

ambisi untuk memperoleh gaji yang besar tetapi sebagai kewajiban yang harus dilakukan demi terpenuhinya kebutuhan keluarga. Selain itu kerja dilakukan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan orang banyak terutama perusahaan dimana tempat bekerja tersebut. Selain itu, perusahaan memberikan hadiah berupa tiket umroh kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Harapannya kedepan supaya karyawan tersebut lebih memberikan kontribusi banyak bagi perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas nama perusahaan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PDAM Kota Malang itu merupakan spiritualitas di tempat kerja yang bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan agar bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih bagus.

Dengan adanya banyak penelitian yang sudah dilakukan dan banyak terbukti bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi maupun yang lain yang mengacu pada kinerja karyawan pada perusahaan, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013) mengatakan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu banyak penelitian yang dilakukan mengenai spiritualitas di tempat kerja tetapi melalui variabel lain maka dari itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PDAM KOTA MALANG”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?

- 2) Apakah spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang melalui kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu manajemen bidang/kekhususan manajemen sumber daya manusia tentang Kinerja Karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk perusahaan yang diteliti sebagai perbandingan kinerja karyawan yang terkait dengan spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk pemerintah kedepannya lebih memperhatikan kinerja karyawan selama ini untuk dijadikan rancangan strategi kinerja selanjutnya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam mengkaji dan meneliti lebih jauh berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rancangan dalam rumusan masalah, maka dibuat penelitian dalam pembahasan penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini hanya berfokus pada Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.



BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini adalah :

1. Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision and Bagian Packing). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah uji statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Siswanto (2013) dengan judul Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi *Workplace Spirituality*. Variabel dalam penelitian ini meliputi *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis tabulasi silang, uji t-tes beda dan analisis varians, serta analisis permodelan persamaan struktur (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values* sebagai dimensi *workplace spirituality* mampu meningkatkan komitmen organisasi, demikian juga terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel *sense of community* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.
3. Sriyono dan Farida (2013) dengan judul Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. Variabel dalam penelitian ini adalah *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

Metode yang digunakan adalah metode analisis *Structure Equation Model* (SEM) dengan alat analisis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

4. Shafissalam dan Azzuhri (2013) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur). Variabel penelitian ini adalah etos kerja islami dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode *explanatory research* regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, diantara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Zahra (2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja islami dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian tersebut adalah ada pengaruh signifikan antara etos kerja islami dan kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.
6. Simanjorang dan Asyiah (2016) dengan judul Pengaruh Stressor Kerja dan Spiritualitas Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Keamana di RSUD Pirmgadi Medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stressor kerja dan spiritualitas, stres kerja, dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode analisis *Structural Equation Modeling*. Hasil dari penelitian tersebut yaitu stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dan kinerja. Dimana stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah kinerja.

Tabel 2.1
Theoretical Mapping

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bayu, (2012) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)	Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat	uji statistik regresi linier berganda	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2	Siswanto, (2013) “Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi <i>Workplace Spirituality</i> ”	<i>workplace spirituality</i> sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	metode analisis tabulasi silang, uji t-tes beda dan analisis varians, serta analisis permodelan persamaan struktur (SEM)	menunjukkan bahwa variabel <i>meaningful work</i> , <i>sense of community</i> , dan <i>alignment of values</i> sebagai dimensi <i>workplace spirituality</i> mampu meningkatkan komitmen organisasi, demikian juga terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel <i>sense of community</i> tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.
3	Sriyono dan Farida, (2013) “Pengaruh <i>Teamwork</i> , Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa”	<i>teamwork</i> , kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas	analisis <i>Structure Equation Model</i> (SEM) dengan alat analisis AMOS	menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> , kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

		sebagai variabel terikat.		
4	Shafissalam dan Azzuhri (2013) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur)	Etos kerja islami dan kinerja karyawan.	Metode yang digunakan adalah metode <i>explanatory research</i> regresi linier berganda	menunjukkan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, diantara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Zahra (2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.	etos kerja islami dan kinerja karyawan.	metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana.	ada pengaruh signifikan antara etos kerja islami dan kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.
6	Simanjorang dan Asyiah (2016) dengan judul Pengaruh Stressor Kerja dan Spiritualitas Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Keamana di RSUD Pirngadi Medan.	stressor kerja dan spiritualitas, stres kerja, dan kinerja karyawan.	metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> .	stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dan kinerja. Dimana stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah kinerja.

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Dari hasil penelitian terdahulu yang disajikan penulis, semuanya menggunakan variabel yang bervariasi meliputi spiritual di tempat kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja, etos kerja islami, dan komitmen organisasi. Persamaan lain dalam hasil penelitian terdahulu adalah tujuan analisis, yaitu menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan serta pengaruh penerapan spiritual di tempat kerja. Selain itu, persamaan lain adalah sampel yang digunakan sama-sama dari karyawan perbankan syariah. Namun penelitian ini lebih berfokus pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Adapun perbedaan dari hasil penelitian terdahulu di atas terdapat pada lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan (secara khusus), teknik pengambilan data, waktu yang digunakan dalam penelitian, dan nominal hasil dari analisis pengaruh variabel yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini sangat berbeda dengan hasil penelitian terdahulu sebab dalam penelitian ini mengkombinasikan hasil penelitian terdahulu yang satu dengan hasil penelitian terdahulu yang lain dimana ada beberapa penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh spiritualitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi ada satu penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja islami tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat dari item variabelnya.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:9), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Gomes (dalam Mangkunegara, 2007:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2015), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal perusahaan, faktor lingkungan eksternal perusahaan, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Faktor internal pegawai adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Sani dan Machfudz (2010), kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dalam kinerja terdapat unsur-unsur yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.

Selain itu Sani dan Machfudz (2010) juga menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi penilaian kinerja adalah instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah bagaimana organisasi melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu ataupun kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan dalam organisasi selama periode tertentu. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah proses mengevaluasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar dan mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi

Yaitu usaha untuk membandingkan kinerja karyawan satu dengan yang lainnya terhadap standar kerja yang sudah ditentukan. Menurut Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2007:10), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Jusmaliani (2011:113), telah menguraikan berbagai cara dan pendekatan yang digunakan dalam evaluasi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pendekatan komparatif, untuk membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya menurut kinerjanya. Kekurangan pendekatan ini adalah ketidakmampuannya untuk mengaitkan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi yang strategik,
- b. Pendekatan sikap, mengevaluasi karyawan berdasarkan sifat-sifat tertentu yang diyakini harus dimiliki karyawan agar keberhasilan perusahaan tercapai,
- c. Pendekatan perilaku, pendekatan ini menjelaskan perilaku karyawan yang harus dimiliki agar efektif dalam pekerjaan,
- d. Pendekatan hasil, yang berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran sedangkan hasil yang dicapai adalah indikator untuk mengukur kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi,
- e. Pendekatan mutu, dengan dua karakteristik dasarnya yaitu orientasi pada pelanggan dan menghindari dari kesalahan.

2. Pengembangan

Yaitu usaha untuk memberikan semangat dan memotivasi, serta mengarahkan untuk mencapai peningkatan kinerja dalam upaya peningkatan karir. Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka tujuan agar karyawan mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi tercapai yang pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja.

2.2.1.3 Pentingnya Penilaian Kinerja

Ada tiga hal yang menjadi alasan perlunya penilaian kinerja menurut Jusmaliani (2011:111), adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji,
2. Memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya meninjau kembali perilaku terkait dengan kerja bawahan dan kemudian bersama-sama mengoreksinya,
3. Menjadi masukan untuk pengembangan karier karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan karyawan.

2.2.1.4 Permasalahan dalam Penilaian Kinerja

Menurut Sani dan Machfud (2010), permasalahan dalam proses penilaian kinerja hendaklah perlu dikenali dan diminimalisir oleh penilai. Terdapat beberapa permasalahan dalam proses penilaian kinerja sehingga penilaian dianggap kurang obyektif. Faktor tersebut antara lain :

1). Bias Penilai

Kesalahan yang sering terjadi adalah pada si penilai. Bias penilaian tersebut biasanya tidak pada pekerjaan, akan tetapi biasanya pada karakteristik pribadi. Agar penilaian bersifat lebih obyektif maka hendaklah dirancang sistem penilaian yang terbuka, dan akuntabel sehingga akan dapat mengurangi bias tersebut.

2). *Halo Effect*

Adalah opini pribadi atau subyektivitas penilai terhadap yang dinilai. Hal ini dapat terjadi dikarenakan penilaian performan yang sesaat.

3). *Central Tendency*

Adalah kondisi penilaian yang dilakukan tidak secara komprehensif. Penilaian yang dilakukan hanya melihat rata-rata tingkat produktivitas pekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurang adanya keakraban antara penilai dengan yang dinilai sehingga akan menyebabkan kesulitan untuk mengidentifikasi karyawan yang benar-benar potensial untuk menempati jenjang yang lebih baik.

4). *Leniency*

Adalah penilaian yang diberikan terlalu lunak/murah dengan memberikan nilai yang tinggi kepada yang dinilai. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan yang merasa kinerjanya bagus akan merasa sia-sia dan tidak mendapatkan penilaian yang sesungguhnya.

5). *Strictness*

Adalah dalam penilaian kinerja dilakukan secara ketat. Penilai akan memberikan penilaian yang rendah terhadap kinerja seseorang meskipun kinerja karyawan tersebut diatas rata-rata. Ketetapan penilaian ini dapat dihilangkan dengan cara menerapkan penilaian dengan memberikan parameter yang jelas (berupa poin).

6). *Recency*

Adalah penilaian yang dilakukan pada saat-saat tertentu atau sesaat saja. Sehingga penilaian ini tidak dilakukan secara teratur melainkan hanya dilakukan pada saat yang dianggap oleh penilai tepat untuk dilakukan penilaian. Akibat penilaian tersebut akan sulit mengetahui karyawan yang potensial dan tidak.

7). Pengaruh Organisasi

Adalah penilaian yang dilakukan didasarkan pada sistem organisasi, dimana organisasi perusahaan mempunyai kepentingan terhadap hasil penilaian.

8). Standar Penilaian

Adalah penilaian yang ditetapkan untuk menilai kinerja. Parameter ini penting untuk dibuat akan penilaian bersifat obyektif dan akuntabel.

2.2.1.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999: 27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Prawirosentono (1999:236) juga menyebutkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administrative pada manajer.
2. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
3. Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena keterkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila seorang karyawan dapat mandiri biasanya dia mempunyai inisiatif yang tinggi, sehingga kinerjanya umumnya mendekati standar yang ditetapkan.

4. Kebijakan (*judment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki karyawan. Faktor ini penting karena karyawan dapat diketahui mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
5. Kemampuan karyawan berkomunikasi baik dengan sesama karyawan. Pengertian komunikasi disini adalah kemampuan menerima ataupun menyampaikan informasi dapat mempengaruhi kinerjanya, terutama kinerja kelompok.
6. Kemampuan karyawan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain cenderung mempunyai kinerja tidak baik, karena bekerjasama mencerminkan saling percaya antar teman.
7. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
8. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja tertentu bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
10. Minat memperbaiki kemampuan diri seorang karyawan menjadi faktor lain untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Selain itu, Handoko (2001:193) juga menyebutkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Tingkat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

3. Tingkat Stress

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyiangan dalam ruang kerja, dan sebagainya.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

2.2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Robbins, (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6). Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak akan melakukan pekerjaan lainnya sebelum pekerjaan yang satunya terselesaikan.

2.2.1.7 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan dalam perspektif islam ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105 yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Menurut Amin (2015), ayat diatas menjelaskan mengenai arti penting dari penilaian Allah SWT, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang-orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di akhirat, akan diinformasikan dan diperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan apa adanya.

Selain itu Rasulullah SAW juga mengatakannya dalam hadist yang diriwayatkan oleh Muslim berikut ini:

المُعْزِزُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُعْزِزِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ إِحْرَاصٌ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزَّ بِاللهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ نَيْبٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَتْ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللهِ وَمَا نَأْتِي بِفَعَلٍ فَإِنْ لَوْ تَفَتَّحْ عَمَلُ الشَّيْطَانِ

Artinya: “Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah SWT, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan seta”. (HR. Muslim).

Islam sendiri juga memerintahkan umatnya untuk memiliki sebuah kinerja yang maksimal karena Allah SWT berfirman bahwa tidak akan mengubah nasib hamba-Nya kecuali ia berusaha dengan tangannya sendiri.

2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja

2.2.2.1 Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja menurut Robbins, dkk (2008), merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Hendrawan (2009), juga menjelaskan bahwa spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, dan optimisme. Spiritualitas adalah kepercayaan dasar pada eksistensi hal-hal tersebut. Spiritualitas perusahaan adalah upaya untuk menyatukan kembali

berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Unsur-unsur kehidupan yang hendak disatukan itu adalah sebagai berikut: aksi (*what people do*), identitas (*who they are*), serta nilai dan keyakinan (*what they most value and belief*). Dengan istilah lain unsur-unsur tersebut mencakup pikiran (*mind*), badan (*body*), dan ruh (*spirit*), atau fisik (*phisical*), intelektual (*intellectual*), perasaan (*emotional*), kehendak (*volitional*), dan ruh (*spirit*).

Menurut Hendrawan (2009), ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui spiritualitas perusahaan yaitu pembangunan diri individu yang integral dan penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi di pasar. Semakin diyakini, keterlibatan diri yang menyeluruh di tempat kerja membawa dampak besar terhadap kinerja individu. Terbentuknya *self management* dan *personal responsibility* pada level individu pegawai adalah dua diantara sekian dampak spiritualitas perusahaan yang terkait dengan peningkatan kinerja. Guillory (2001) dalam Hendrawan (2009), merumuskan orang yang terpadu adalah orang yang memiliki kesatuan tubuh, pikiran, dan spirit didalam kehidupan sehari-harinya. Keterpaduan adalah hasil kearifan dan belajar yang berkesinambungan dari pengalaman.

Dalam konteks pengalaman spiritual, Tuhan adalah penyatu semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling tinggi. Tuhan dan kehendak-Nya menjadi sumber pengalaman yang menyeluruh, dan dengan demikian sumber kebermanaan ataupun keberartian hidup yang holistik. Tuhan menjadi sumber bagi kesatuan eksistensi. ada tiga hal penting yang harus diraih setiap individu pegawai yaitu pengetahuan an Ilahi (*ma'rifullah*), kesadaran Ilahi (*rabbaniyyah*) yang melahirkan produktivitas dan kinerja unggul, dan kebijaksanaan (*wisdom*). Kebijaksanaan sebagai komponen terakhir merupakan buah dari pengetahuan dan kesadaran yang dialami dalam sebuah proses pembelajaran organisasi. Ketiga hal tersebut menjadi pilar utama pengembangan individu. Komponen lain yang memungkinkan individu

untuk mengoptimalkan perannya didalam organisasi adalah pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional (*marketing*, keuangan, dan produksi).

Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas yang menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

Marques *et. Al.* (2007) dalam Sani, dkk (2018), menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja adalah pengalaman keterkaitan antara mereka yang terlibat dalam proses kerja, yang dimulai dengan keaslian, timbal balik dan niat baik pribadi, yang disebabkan oleh rasa kebermaknaan yang melekat dalam kerja organisasi, dan menghasilkan motivasi yang lebih besar dan keunggulan organisasi.

Menurut Sani, dkk (2018), spiritualitas adalah karakteristik manusia yang inheren itu secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religius. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari masing-masing individu dan spiritualitas tidak dapat dipisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan dibuat tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas tidak diucapkan, tetapi spiritualitas di tempat kerja akan dibuat ketika perilaku orang dapat mempraktekkan spiritualitas ke dalam setiap aksi dan perbuatan. Spiritualitas tempat kerja menempatkan karyawan sebagai spiritual makhluk yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan akal keterkaitan satu sama lain. Horisontal ini spiritual diarahkan oleh orientasi layanan dan perawatan mendalam untuk yang lainnya. Pertimbangan kepada orang lain ditunjukkan oleh perhatian dan kualitas

hubungan kerja interpersonal yang tinggi di tempat kerja, turnover rendah, kelompok kohesi, dan efisiensi kelompok.

2.2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Dalam Perspektif Islam

Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh spiritualitas di tempat kerja juga dapat digunakan sebagai motif bekerja. Bagi seorang muslim yang bekerja dalam suatu organisasi tentu akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya. Ia akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah SWT karena dorongan utama seorang muslim dalam bekerja menurut pandangan islam adalah bagian dari ibadah. Dalam hadist Bukhari disebutkan bahwa:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ، حَدَّثَنِي شَرِيحُ بْنُ يُونُسَ، عَنْ عَبْدِ الْقُدُّوسِ، عَنْ بَكْرِ بْنِ خُنَيْسٍ، عَنْ الْأَوْزَاعِيِّ، عَنْ يَحْيَى بْنِ أَبِي كَثِيرٍ، قَالَ: قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ >> يَا بُنَيَّ، الدُّنْيَا بَحْرٌ غَرِقَ فِيهِ أَنْاسٌ كَثِيرٌ، فَإِنْ اسْتَطَعْتَ أَنْ تَكُونَ سَفِينَتَكَ فِيهَا الْإِيمَانَ بِاللَّهِ، وَحَشْوُهَا الْإِعْمَلُ بِطَاعَةِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ، وَشِرَاعُهَا التَّوَكُّلَ عَلَى اللَّهِ، لَعَلَّكَ تَنْجُو >> (رواه البخاري)

Artinya: “Disampaikan kepada kami dari Abdullah, disampaikan kepada saya dari Syarih ibnu Yunus dari Abdul Qudus, dari Bakrin bin Khunais, dari Auzai, Yahya bin Abi Katsir berkata: Lukman berkata kepada putranya: “Wahai anakku, dunia ini adalah laut yang menenggelamkan kebanyakan manusia, maka jika kamu bias menjadikan Iman kepada Allah sebagai perahumu, dan penuhilah pekerjaan karena taat kepada Allah Azza Wajalla, dan tujuannya”.

Selain dorongan ibadah, islam juga memerintahkan manusia agar bekerja karena keinginan mendapatkan imbalan materi ataupun non materi. Maka dengan cara pandang seperti inilah setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar mendapatkan gaji ataupun jenjang karir saja melainkan mengapresiasi salah satu bentuk amal shaleh yaitu bekerja, karena hakikat bekerja dalam islam adalah mencari nafkah.

Saat ini semakin banyak karyawan yang mengembangkan spiritualitas di tempat kerja sebagai cara untuk menambah loyalitas dan meningkatkan semangat juang (Ashmos, 2000). Spiritualitas di tempat kerja dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dan wajib dimiliki seorang muslim dalam bekerja dan amat ditekankan oleh ajaran islam karena spiritualitas di tempat kerja erat kaitannya dengan etika dan moral manusia. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Allah mengaruniakan manusia dengan bimbingan para nabi dan rasul untuk membentuk kepribadian (akhlaq) dan sahsiah manusia yang sempurna sebagaimana yang tercantum dalam QS. Al Ahzab: 21

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

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”.

Ayat lain yang menjelaskan tentang spirituitas kerja adalah QS.

Ar Ra’ad: 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُخَيْرُوا مَا بَأْنَفْسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَالَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya : “bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Ayat di atas menggambarkan bahwa seseorang dengan spiritualitas yang tinggi akan mampu menguasai hawa nafsu yang ada dalam dirinya, mengendalikan perasaan yang mendorongnya untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap menyimpang dari syariat islam sebab ia selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Sehingga orang yang memiliki spiritualitas akan

mampu membawa diri dalam lingkungan dan organisasinya. Ayat di atas juga menjelaskan bahwa seorang harus mampu mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, dalam artian bekerja secara sungguh-sungguh (loyal) untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

2.2.2.3 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Ada tiga dimensi utama *workplace spirituality* menurut Milliman dkk, 2003 dalam Agung (2015), yaitu *purpose in one's work* atau *meaningful work*, *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu *individual level, group level, and organizational level*. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplace spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.
2. *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritualitas pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya

hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

3. Aspek fundamental yang ketiga adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

Tabel 2.2
Indikator Perilaku Dalam Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Komponen	Indikator Perilaku
Perasaan bermakna dalam pekerjaan (<i>meaningful work</i>)	Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi
	Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan
	Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup
	Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial
	Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan
	Iklim membuat individu menyukai pekerjaan
Perasaan terhubung dengan komunitas (<i>sense of community</i>)	Merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja
	Merasa sebagai bagian dari komunitas
	Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung
	Merasa bebas mengekspresikan pendapat
	Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan

	Percaya bahwa karyawan saling peduli
	Merasa sebagai satu keluarga
	Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi
Penegakan nilai-nilai (<i>alignment of values</i>)	Merasakan bahwa organisasinya peduli pada kaum yang kesusahan atau tertindas
	Merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian pada semua karyawan
	Merasakan bahwa organisasinya memiliki <i>conscience</i> / hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi
	Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi
	Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan
	Merasa terhubung dengan misi organisasi
	Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan

Sumber: Agung (2015)

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/ *meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/ *sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/ *alignment of values*). Jadi jika dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dimensi *meaningful work* lebih mencakup kedalam pribadi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu kemampuan seseorang untuk merasakan tujuan dan seberapa maknanya pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri. Dimensi *sense of community* mencakup diri seseorang dengan sebuah komunitas yang berasumsi bahwa adanya hubungan yang dalam antar manusia termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman atau kepedulian

dari rekan kerja. Sedangkan dimensi *alignment with organizational values* lebih mencakup kedalam diri seseorang dengan sebuah organisasi. Dimensi ini berasumsi bahwa pengalaman individu memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi seseorang dengan misi dan tujuan organisasi.

Adapun dimensi lain dari spiritualitas di tempat kerja menurut Amalia dan Yunizar (2000), adalah dimensi pertama adalah *invention to quit*. Dimensi ini merujuk pada kondisi yang menunjukkan individu berpikir secara cermat untuk meningkatkan organisasinya sekarang dan mencari alternatif prospek pekerjaan lain; dimensi kedua adalah *organizational commitment*, yaitu sebuah kondisi yang menunjukkan seorang individu memiliki keterkaitan dengan organisasinya dan berharap untuk selalu menjadi bagian dari organisasinya tersebut; dimensi ketiga adalah *intrinsic job satisfaction*, dimensi ini berhubungan dengan sikap individu yang berkorelasi dengan pekerjaan seperti prestasi, tanggung jawab, *advancement*, dan *growth*; dan dimensi keempat adalah *job involvement*, yaitu suatu tingkat ketika seorang individu mampu mengidentifikasi dirinya dan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, dan merasa bahwa kinerjanya sangat penting untuk harga dirinya. Dimensi terakhir adalah *organizational-based self-esteem* (OBSE). OBSE diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kepercayaan individu bahwa mereka telah memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan memiliki kepuasan diri (*personal adequacy*) di organisasinya.

Selain dari hal di atas, menurut Robbins dan Judge (2011) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyebutkan budaya spiritualitas yang perlu dibentuk adalah :

1. *Strong Sense of Purpose*. Meskipun pencapaian keuntungan itu penting, tetapi hal itu tidak menjadi nilai utama dari suatu organisasi dengan budaya spiritual. Karyawan membutuhkan adanya tujuan perusahaan yang lebih bernilai, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk visi dan misi organisasi.

2. *Trust and Respect*. Organisasi dengan budaya spiritual senantiasa memastikan terciptanya kondisi saling percaya, adanya keterbukaan dan kejujuran. Salah satunya dalam bentuk manajer dan karyawan tidak takut untuk melakukan dan mengakui kesalahan.
3. *Humanistic Work Practices*. Jam kerja yang fleksibel, penghargaan berdasarkan kerja tim, mempersempit perbedaan status dan imbal jasa, adanya jaminan terhadap hak-hak individu pekerja, kemampuan karyawan, dan keamanan kerja merupakan bentuk-bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang bersifat spiritual.
4. *Toleration of Employee Expression*. Organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk ekspresi emosi karyawan. Humor, spontanitas, keceriaan di tempat kerja tidak dibatasi. Saat ini sudah cukup banyak perusahaan yang menerapkan budaya spiritualitas di tempat kerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Sutrisno (2009:74), juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun

perasaan tidak puas. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Martoyo (1994: 115), kepuasan kerja pada dasarnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Menurut Tiffin (dalam Sutrisno, 2009:76), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2009:77), yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor lain yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Brown dan Ghiselli (dalam Sutrisno, 2009:79), yaitu sebagai berikut:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi

justro perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi , pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.2.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behaviour And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip oleh As'ad (2004: 105), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

2.2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja

Dampak kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:80), yaitu sebagai berikut:

1) Dampak terhadap produktivitas

Sutrisno (2009: 80) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik misalnya, rasa telah mencapai sesuatu dan ganjaran ekstrinsik (gaji) yang diterima ke dua-duanya adil dan wajar diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar (Sutrisno, 2009: 81).

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja menurut Robbins (2006) adalah:

1. Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

Robbins (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengatakan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Menurut Schnake (dalam Spector, 1997) adalah perilaku diluar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Mastach dan Jackson (dalam Spector, 1997) menyatakan bahwa *Burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu:

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
- c. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau tentang kehidupan.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

2.2.3.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
2. Kepuasan fisik, merupakan indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
3. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan dengan lingkungan sekitar perusahaannya.
4. Kepuasan psikologis, yaitu indikator yang berhubungan dengan kepribadian karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam pekerjaan, dan bakat dalam pekerjaan.

Menurut Robbins (2015:181) indikator-indikator lain yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan tujuan baik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang

aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.2.3.6 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam kajian keislaman dijelaskan dalam QS. At-Taubah: 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah, “(tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia harus ridha (puas) dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya, dan Allah satu-satunya tempat berharap, karena karunia Allah akan diberikan di dunia dan di akhirat kelak. Islam memandang kepuasan kerja seseorang bukan dari aspek duniawi saja tetapi dari aspek ukhrawi juga diperhatikan. Di dalam bekerja seorang muslim harus bersikap ikhlas dan bersungguh-sungguh (ikhsan) dan berniat karena Allah, maka dengan memastikan perkara tersebut sudah terpenuhi maka akan melahirkan perasaan puas terhadap apa yang sudah dikerjakan dan menyerahkan hasilnya kepada Allah SWT. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, dorongan dari pihak lain juga dibutuhkan seperti rekan kerja, gaji yang cukup, pimpinan yang mempengaruhi psikologi seorang pekerja. Justru kepuasan di dalam islam menekankan kepada kepuasan rohani dan jasmani, hal tersebut dapat dilihat dalam QS. Al Baqarah: 83

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَءِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا
قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ مُّعْرِضُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling”.

Ayat di atas menegaskan bahwa ruang lingkup keilmuan, ekonomi islam lebih luas dibandingkan dengan ekonomi konvensional. Ekonomi islam bukan hanya berbicara tentang pemuasan materi yang bersifat abstrak, pemuasan yang lebih berkaitan dengan posisi manusia sebagai hamba Allah SWT. Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang baik puas dari aspek materi (duniawi) dan aspek abstrak (ukhrawi).

Selain ayat-ayat diatas juga dijelaskan bahwa kepuasan di dapat dari usaha sendiri yang diterangkan dalam hadist sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَثَّاشٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمِقْبَرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ

Artinya: “Nabi bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik)”.

Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur. Hadist tersebut menjelaskan bahwa usaha seseorang dengan tangannya sendiri dapat dimaknai dengan wirausaha, karena dengan melakukan sesuatu dengan tangannya berarti seseorang dituntut dapat menciptakan sesuatu dan dapat memanfaatkan peluang dan kemampuan yang dimiliki (Diana, 2012).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Amalia dan Yunizar (2000), dijelaskan bahwa pada level individu, kondisi spiritualitas digambarkan dengan adanya makna dalam pekerjaan karyawan (*meaningful work*). Hal-hal yang menunjukkan kondisi ini, antara lain: mayoritas karyawan menyatakan mencintai dan menikmati pekerjaannya, bekerja membuat karyawan lebih bersemangat, pekerjaan berhubungan dengan hal-hal yang penting dalam hidup

karyawan, karyawan selalu berusaha untuk datang bekerja, karyawan merasa ada hubungan antara pekerjaannya dengan manfaat sosial, dan karyawan sangat memahami makna pekerjaan bagi dirinya sendiri.

Pada level kelompok, yaitu kondisi yang menunjukkan spiritualitas berperan dalam membangun rasa kepemilikan kelompok (*sense of community*). Hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan mengalami kondisi sebagai berikut: bekerjasama dengan orang atau pihak lain sangat bermakna bagi karyawan, karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas di tempatnya bekerja, karyawan percaya bahwa dia dan rekan kerjanya saling mendukung satu sama lain, karyawan merasa leluasa untuk mengungkapkan pendapatnya, karyawan merasa bahwa setiap orang di perusahaannya harus mencapai tujuan bersama, karyawan percaya bahwa pada dasarnya setiap orang di perusahaannya peduli satu sama lain, dan karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaannya.

Di level organisasi, karyawan menunjukkan pemahaman dan keterikatan dengan nilai dan misi organisasi (*alignment with organizational values*). Hal ini terbukti dengan mayoritas karyawan menyatakan: perusahaan menjalankan nilai-nilai positif dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi, perusahaan peduli dan memperhatikan kaum miskin, perusahaan peduli dengan semua hal yang berkaitan dengan karyawannya, perusahaan memiliki kesadaran dan hati nurani, karyawan merasa terkait dengan tujuan dan sasaran perusahaan, perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, karyawan merasa terkait dengan misi perusahaan, dan perusahaan peduli pada cara atau hal yang dapat meningkatkan semangat dan spirit karyawannya.

2.3.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ravari, dkk (2009) dalam Aminah (2011), mengatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja merupakan hasil dari spiritualitas di tempat kerja yang dapat menurunkan turn over pekerja dan absensi. Hal ini diperkuat oleh

penelitian Siswanto (2013) yang menyatakan bahwa penerapan spiritual di tempat kerja secara umum mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Milliman, dkk (2003) juga menunjukkan bahwa implementasi dimensi *workplace spirituality* yang terdiri atas *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

2.3.3 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis model garis dalam menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur 0,653 dan p-value 0.000. Koefisien jalur positif berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah positif. Artinya, kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Triwahyuni dan Maharani (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang lebih puas akan menunjukkan performa terbaik mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menciptakan perasaan malas yang menurunkan kinerjanya.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang dijabarkan diatas, peneliti mencoba merumuskan kerangka dari penelitian yang menggambarkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang melalui variabel mediator kepuasan kerja.

Peneliti akan menguji apakah terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kepuasan kerja yang menggunakan teknik jalur *path analysis*. Untuk itu, pemikiran teoritis dalam penelitian kali ini akan dikemukakan dalam alur penelitian yang berfungsi sebagai acuan pola pikir dan landasan atau kerangka konseptual dalam penelitian ini. Alur tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.4
Model Hipotesis



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Spiritualitas di tempat kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Spiritualitas di tempat kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

2.5 Perumusan Hipotesis

Menurut Sani dan Machfudz (2010), hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan menjadi suatu persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktian tersebut. Sedangkan menurut Emory (1985) dalam Sani dan Maharani (2013), hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data/ fakta-fakta yang ada di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel mediator kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan data yang terdapat di perusahaan untuk mengukur bagaimana selama ini individu di

dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dengan melaksanakan tujuan-tujuan atau visi-misi perusahaan.

HO : variabel spiritual di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H1 : variabel spiritual di tempat kerja tidak berpengaruh secara langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Margono dalam Sani dan Machfudz (2010), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Terkait dengan itu, jenis penelitian ini dikembangkan dalam pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas pada penelitian. Selain itu, Sani dan Maharani (2013), mengatakan bahwa data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang yang terletak di Jalan Terusan Danau Sentani No. 100 Malang 65138, Phone (0341) 715103, Fax (0341) 715107

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain (Sani dan Maharani, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang yaitu karyawan yang bekerja di PDAM Kota Malang khususnya bagian sumber daya manusia yang sebanyak 14 karyawan, bagian

produksi sebanyak 53 karyawan, dan bagian jaringan pipa pelanggan sebanyak 41 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Sani dan Maharani, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan di bagian sumber daya manusia sebanyak 6 karyawan, bagian produksi sebanyak 25 karyawan, dan bagian jaringan pipa pelanggan sebanyak 19 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportionate random sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen (Sani dan Maharani, 2013).

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka dalam penelitian ini ditemukan dengan menggunakan rumus solvin, dimana :

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan/ galat pendugaan.

Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang diteliti dapat diketahui dari perhitungan rumus diatas yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{108 (0,1)^2 + 1} = 51,9 = 52$$

Dari kuisioner yang disebar, ternyata kuisioner yang bisa digunakan sejumlah 50 dengan keadaan baik dan terisi semua. Sehingga sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan.

Untuk menentukan berapa jumlah sampel masing-masing bagian digunakan hitungan sebagai berikut:

1. Bagian sumber daya manusia $= \frac{14}{108} \times 50 = 6,48$
2. Bagian produksi $= \frac{53}{108} \times 50 = 24,53$
3. Bagian jaringan pipa pelanggan $= \frac{41}{108} \times 50 = 18,98$

Seperti perhitungan diatas bahwasanya digunakan sebagai acuan untuk mengetahui berapa banyak sampel yang akan diteliti. Dengan jumlah keseluruhan yaitu $6 + 25 + 19 = 50$ sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Sani dan Maharani (2013) menjelaskan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Data diskrit/nominal adalah data yang hanya dapat digolong-golongkan secara terpisah, secara diskrit dan secara kategori.
- b. Data kontinum adalah data yang bervariasi menurut tingkatan dan data ini diperoleh dari hasil pengukuran. Data kontinum dibedakan menjadi tiga, yaitu :
 - 1). Data ordinal, adalah data yang berbentuk ranking atau peringkat.
 - 2). Data interval, adalah data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol.
 - 3). Data rasio, adalah data yang jaraknya sama, dan mempunyai nilai nol.

3.6 Teknik Pengumpulan data

Menurut Sani dan Maharani (2013), teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang

diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan pengamatan.

1. Kuesioner

Menurut Sani dan Maharani (2013), kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat interview guide. Wawancara merupakan bagian yang terpenting dari setiap survei. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber (responden).

3. Pengamatan/observasi

Menurut Hadi dalam Sani dan Maharani (2013), observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Fenomena-fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada obyek alam yang lain.

3.6.1 Skala Pengukuran

Sani dan Maharani (2013), menjelaskan bahwa skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif.

Model skala sikap yang sering digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan.

Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima. Dalam penelitian ini terdiri dari jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain :

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa instrumen penelitian, yaitu :

a. Kuesioner

Berupa pertanyaan yang diisi oleh responden berkenaan dengan informasi yang dibutuhkan.

b. Wawancara

Daftar pertanyaan yang akan ditujukan khusus kepada pimpinan PDAM Kota Malang mengenai kinerja karyawannya selama ini.

c. Observasi

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengamati sejauh mana pengaruh individu seseorang terhadap kinerja perusahaan.

1. Validitas

Azwar (1987: 173) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Suryabrata (2000: 41) menyatakan bahwa validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan. Sudjana (2004: 12) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Suatu tes yang valid untuk tujuan tertentu atau pengambilan keputusan tertentu, mungkin tidak valid untuk tujuan atau pengambilan keputusan lain. Jadi validitas suatu tes, harus selalu dikaitkan dengan tujuan atau pengambilan keputusan tertentu.

Konsep validitas tes dapat dibedakan atas tiga macam yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), dan validitas empiris atau validitas kriteria. Validitas isi suatu tes

mempermasalahkan seberapa jauh suatu tes mengukur tingkat Validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai tes tersebut. Artinya tes itu valid apabila butir-butir tes itu mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang diujikan atau yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Untuk mengetahui apakah tes itu valid atau tidak, harus dilakukan melalui penelaahan kisi-kisi tes untuk memastikan bahwa soal-soal tes itu sudah mewakili atau mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Oleh karena itu validitas isi suatu tes tidak mempunyai besaran tertentu yang dihitung secara statistika tetapi dipahami bahwa tes itu sudah valid berdasarkan telaah kisi-kisi tes. Oleh karena itu, validitas isi sebenarnya mendasarkan pada analisis logika, tidak merupakan suatu koefisien validitas yang dihitung secara statistika.

Validitas konstruk (*construct validity*) adalah validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh butir-butir tes mampu mengukur apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan. Validitas konstruk biasa digunakan untuk instrumen yang dimaksudkan mengukur variabel konsep, baik yang sifatnya performansi tipikal seperti instrumen untuk mengukur sikap, minat konsep diri, locus kontrol, gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan lain-lain, maupun yang sifatnya performansi maksimum seperti instrumen untuk mengukur bakat (tes bakat), inteligansi (kecerdasan intelektual), kecerdasan, emosional dan lain-lain. Untuk menentukan validitas konstruk dilakukan proses penelaahan teoretik dari suatu konsep dari variabel yang hendak diukur, mulai dari perumusan konstruk, penentuan dimensi dan indikator, sampai kepada penjabaran dan penulisan butir-butir instrumen. Perumusan, konstruk harus dilakukan berdasarkan sintesis dari teori-teori mengenai konsep variabel yang hendak diukur melalui proses analisis dan komparasi yang logik dan cermat.

Validitas empiris sama dengan validitas kriteria yang berarti bahwa validitas ditentukan berdasarkan kriteria, baik kriteria internal maupun kriteria eksternal. Validitas empiris diperoleh melalui hasil uji coba tes kepada responden yang setara dengan responden yang akan dievaluasi atau diteliti. Kriteria internal adalah tes atau instrumen itu sendiri yang menjadi kriteria, sedang kriteria eksternal adalah hasil ukur instrumen atau tes lain di luar instrumen itu sendiri yang menjadi kriteria. Ukuran lain yang sudah dianggap baku atau dapat dipercaya dapat pula dijadikan sebagai kriteria eksternal. Validitas yang ditentukan berdasarkan kriteria internal disebut validitas internal sedangkan validitas yang ditentukan berdasarkan kriteria eksternal disebut validitas eksternal. Validitas internal (validitas butir) termasuk kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang diukur dengan besaran yang menggunakan tes sebagai suatu kesatuan (keseluruhan butir) sebagai kriteria untuk menentukan validitas butir dari tes itu. Dengan demikian validitas internal mempermasalahkan validitas butir dengan menggunakan hasil ukur tes tersebut sebagai suatu kesatuan sebagai kriteria, sehingga biasa juga disebut validitas butir. Validitas internal diperlihatkan oleh seberapa jauh hasil ukur butir tersebut konsisten dengan hasil ukur tes secara keseluruhan. Oleh karena itu validitas butir tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total tes. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total tes positif dan signifikan maka butir tersebut valid berdasarkan ukuran validitas internal.

Koefisien korelasi yang tinggi antara skor butir dengan skor total mencerminkan tingginya konsistensi antara hasil ukur keseluruhan tes dengan hasil ukur butir tes atau dapat dikatakan bahwa butir tes tersebut konvergen dengan butir-butir lain dalam mengukur suatu konsep atau konstruk yang hendak diukur.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Azwar (2003 : 176) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.

Arifin (1991: 122) menyatakan bahwa suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama. Sedangkan konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas hasil ukur berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda. Sudjana (2004: 16) menyatakan bahwa reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya, kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Djaali (2000: 81) menyatakan bahwa reliabilitas dibedakan atas dua macam, yaitu reliabilitas konsistensi tanggapan, dan reliabilitas konsistensi gabungan butir. Reliabilitas konsistensi tanggapan responden mempersoalkan apakah tanggapan responden atau obyek ukur terhadap tes atau instrumen tersebut sudah baik atau konsisten. Dalam hal ini apabila suatu tes atau instrumen digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap obyek ukur kemudian dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek ukur yang sama, apakah hasilnya masih tetap sama dengan pengukuran sebelumnya. Jika hasil pengukuran kedua menunjukkan

ketidakkonsistenan maka jelas hasil pengukuran itu tidak mencerminkan keadaan obyek ukur yang sesungguhnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur *Path Analysis*. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013), menjelaskan bahwa *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Jalur *Path* adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*).

Langkah-langkah dalam analisis jalur menurut Soliman dalam Sani dan Maharani (2013) adalah sebagai berikut :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut :
 - a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengembangkan causal resiprokal tidak dapat dilakukan *analisis path*.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
 - d. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Menurut Sani dan Maharani (2013), di dalam analisis path terdapat dua indikator yaitu :

1). Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model di ukur dengan : $R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}.....P^2_{ep}$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

2). *Theory Trimming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

Apabila analisis path telah dilakukan berdasarkan sampel, maka dapat dimanfaatkan untuk :

- a). Menjelaskan permasalahan yang diteliti atau fenomena yang dipelajari
- b). Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen
- c). Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen
- d). Melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen (melihat jalur)
- e). Pengujian model dengan metode *theory trimming*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan dan Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

Sumber daya air merupakan sumber daya alam yang penting bagi kehidupan di bumi. Kegunaan air meliputi berbagai aspek antara lain rumah tangga, pertanian, peternakan, industri, dan tempat wisata. Namun seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, kebutuhan akan air bersih juga semakin bertambah. Oleh karena itu pemerintah Indonesia memulai mempertimbangkan permasalahan sumber air. Berawal pada masa sebelum tahun 1970. Di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan system dari perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman konial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor PDAM Semarang yang dibangun pada tahun 1911, PDAM Kota Solo dibangun pada tahun 1929, PDAM Kota Salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak. Jadi sebagian besar pdam terdapat di jawa.

Pada tanggal 31 Maret 1915 pemerintah kolonial Belanda mendirikan “*Water Leideng Verordening*” Kota Besar Malang yang bertujuan untuk melayani kebutuhan air minum bagi sebagian kecil penduduk Kota Malang. Luas wilayah pelayanannya diperkirakan seluas Kecamatan Klojen dengan sumber air baku dari mata air Binangun sebesar 184 l/det dan Summersari sebesar 40 l/det. Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota Malang menyusun program peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan

sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter / detik. Pengelolaan “*Water Leideng Verordening*” ditangani oleh dua instansi, yaitu Dinas Pekerjaan Umum Daerah yang menangani bidang teknik dan Dinas Pendapatan yang menangani bidang administrasi dan keuangan.

Berdasarkan Peraturan Daerah No 11 Tahun 1974 tanggal 18 Desember 1974, unit air minum tersebut berganti nama dan status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang berbadan hukum sebagaimana diatur dalam UU No 5/1965 mengenai Perusahaan Daerah. Peraturan Daerah ini diperbaharui dengan Peraturan Daerah No 2 Tahun 1984.

Berdasarkan Peraturan Daerah No 10 Tahun 1999 Tanggal 19 Juni 1999, bentuk badan hukum PDAM Kota Malang berubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama “PT. Air Minum Malang Kucecwara” dengan masa transisi dari PD menjadi PT selama dua tahun. Akan tetapi sampai perubahan status tersebut sampai saat ini belum dapat direalisasikan.

Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wendit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan system pompanisasi.

Air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan penyediaan air minum, maka Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum. Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam peningkatan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot project di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh

Perpamsi bekerjasama dengan *United States Agency for Internasional Development* (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya penerapan PP Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualifikasi air minum.

4.1.2 Visi PDAM Kota Malang

Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia.

4.1.3 Misi PDAM Kota Malang

1. Meningkatkan dan Mengutamakan Pelayanan.
2. Meningkatkan Profesionalisme SDM.
3. Meningkatkan Kinerja Manajemen.
4. Menjaga Kelestarian Sumber Air Baku dengan Kerjasama Antar Daerah.

4.1.4 Motto PDAM Kota Malang

Pelayanan Terbaik Merupakan Kebanggaan Kami.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data responden diperoleh dengan menggunakan pertanyaan terhadap 50 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Karakteristik responden telah ditentukan oleh penulis yaitu, berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan lama bekerja meliputi kurang dari 2 tahun, 3-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Berdasarkan usia meliputi 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan meliputi SMU, Diploma 3 (D3), Sarjana strata 1 (S1), Sarjana strata 2 (S2).

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	32	64%
	b. Perempuan	18	36%
2.	Lama Bekerja		
	a. 0-2 Tahun	5	10%
	b. 3-5 Tahun	6	12%
	c. >5 Tahun	39	78%
3.	Usia		
	a. 20-30 Tahun	4	8%
	b. 31-40 Tahun	12	24%
	c. 41-50 Tahun	25	50%
	d. >50 Tahun	14	28%
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMU	8	16%
	b. D3	3	6%
	c. S1	38	76%
	d. S2	1	2%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 64%, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 36%.

Responden yang lama kerjanya berkisar antara 0-2 tahun sebanyak 5 orang atau 10%, responden yang lama kerjanya berkisar 3-5 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, dan responden yang lama kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 39 orang atau 78%.

Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 8%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang atau 50%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 14 orang atau 28%.

Terdapat selisih yang jauh pada pendidikan akhir responden dimana responden yang pendidikan terakhirnya S1 mendominasi dengan jumlah 38 orang atau 76%, responden yang pendidikan terakhirnya SMU sebanyak 8 orang atau

16%, responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 3 orang atau 6%, dan responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 1 orang atau 2%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai 3 variabel, yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisioner yaitu:

1. Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

Variabel spiritualitas di tempat kerja ini memiliki 3 dimensi yaitu: 1) *Meaningful Work* atau level individu, 2) *Sense of Community* atau level kelompok, dan 3) *Alignment with Organizational Values* atau level organisasi, dari 3 dimensi tersebut diolah menjadi 11 pertanyaan yang kemudian diukur secara kuantitatif. Berikut merupakan hasil jawaban responden.

Tabel 4.2
Jawaban Responden Terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	J	%	J	%	J	%	J	%	J	%	
X.1	0	0%	0	0%	12	24%	36	72%	2	4%	3.80
X.2	0	0%	0	0%	27	54%	22	44%	1	2%	3.48
X.3	0	0%	0	0%	11	22%	38	76%	1	2%	3.80
X.4	0	0%	0	0%	17	34%	33	66%	0	0%	3.66
X.5	0	0%	0	0%	14	28%	36	72%	0	0%	3.72
X.6	0	0%	0	0%	13	26%	37	74%	0	0%	3.74
X.7	0	0%	0	0%	26	52%	24	48%	0	0%	3.48
X.8	0	0%	0	0%	15	30%	35	70%	0	0%	3.70
X.9	0	0%	0	0%	17	34%	33	66%	0	0%	3.66
X.10	0	0%	0	0%	14	28%	36	72%	0	0%	3.72
X.11	0	0%	0	0%	18	36%	31	62%	1	2%	3.66
Rata-rata Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja											3.67

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.2 menunjukkan jawaban dari 50 responden yang diteliti, menyatakan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja dipersepsikan baik oleh responden, dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Hal ini menandakan bahwa responden memiliki spiritualitas ditempat kerja yang baik.

Item X1 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 12 orang atau 24%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 36 orang atau 72%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X1 menunjukkan nilai sebesar 3,80, sehingga item X1 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X2 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 27 orang atau 54%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 22 orang atau 44%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X2 menunjukkan nilai sebesar 3,48, sehingga item X2 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X3 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 11 orang atau 22%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 38 orang atau 76%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X3 menunjukkan nilai sebesar 3,80, sehingga item X3 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X4 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 17 orang atau 34%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau 66%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X4 menunjukkan nilai sebesar 3,66, sehingga item X4 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X5 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 14 orang atau 28%,

responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 36 orang atau 72%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X5 menunjukkan nilai sebesar 3,72, sehingga item X5 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X6 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 13 orang atau 26%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 37 orang atau 74%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X6 menunjukkan nilai sebesar 3,74, sehingga item X6 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X7 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau 48%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X7 menunjukkan nilai sebesar 3,48, sehingga item X7 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X8 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 15 orang atau 30%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 35 orang atau 70%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X8 menunjukkan nilai sebesar 3,70, sehingga item X8 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X9 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 17 orang atau 34%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau 66%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-

rata skor responden, item X9 menunjukkan nilai sebesar 3,66, sehingga item X9 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X10 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 14 orang atau 28%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 36 orang atau 72%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X10 menunjukkan nilai sebesar 3,72, sehingga item X10 dipersepsikan baik oleh responden.

Item X11 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 18 orang atau 36%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 31 orang atau 62%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item X11 menunjukkan nilai sebesar 3,66, sehingga item X11 dipersepsikan baik oleh responden.

Hasil deskripsi spiritualitas di tempat kerja diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata item antara 3,48 hingga 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel spiritualitas di tempat kerja.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan ini memiliki 5 indikator yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian, dari 5 indikator tersebut diolah menjadi 13 pertanyaan yang kemudian diukur secara kuantitatif. Berikut merupakan hasil jawaban responden.

Tabel 4.3
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata- rata
	J	%	J	%	J	%	J	%	J	%	
Y.1	0	0%	0	0%	19	38%	28	56%	3	6%	3.68
Y.2	0	0%	1	2%	21	42%	26	52%	2	4%	3.58
Y.3	0	0%	0	0%	23	46%	25	50%	2	4%	3.58
Y.4	0	0%	3	6%	23	46%	22	44%	2	4%	3.46
Y.5	0	0%	0	0%	20	40%	27	54%	3	6%	3.66
Y.6	0	0%	3	6%	26	52%	16	32%	5	10%	3.46
Y.7	0	0%	1	2%	17	34%	26	52%	6	12%	3.74
Y.8	0	0%	1	2%	19	38%	26	52%	4	8%	3.66
Y.9	0	0%	3	6%	29	58%	12	24%	6	12%	3.42
Y.10	0	0%	1	2%	22	44%	22	44%	5	10%	3.62
Y.11	0	0%	5	10%	23	46%	19	38%	3	6%	3.40
Y.12	1	2%	11	22%	23	46%	14	28%	1	2%	3.06
Y.13	1	2%	5	10%	14	28%	26	52%	4	8%	3.54
Rata-rata Variabel Kinerja											3.53

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.3 menunjukkan jawaban dari 50 responden yang diteliti, menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh responden, dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Hal ini menandakan bahwa responden memiliki kinerja yang baik.

Item Y1 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 19 orang atau 38%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau 56%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 orang atau 6%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y1 menunjukkan nilai sebesar 3,68, sehingga item Y1 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y2 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 21 orang atau 42%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang

atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y2 menunjukkan nilai sebesar 3,58, sehingga item Y2 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y3 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau 50%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y3 menunjukkan nilai sebesar 3,58, sehingga item Y3 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y4 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 22 orang atau 44%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y4 menunjukkan nilai sebesar 3,46, sehingga item Y4 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y5 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 20 orang atau 40%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 27 orang atau 54%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 orang atau 6%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y5 menunjukkan nilai sebesar 3,66, sehingga item Y5 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y6 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 16 orang atau 32%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 5 orang atau 10%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y6 menunjukkan nilai sebesar 3,46, sehingga item Y6 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y7 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 17 orang atau 34%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 6 orang atau 12%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y7 menunjukkan nilai sebesar 3,74, sehingga item Y7 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y8 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 19 orang atau 38%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 4 orang atau 8%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y8 menunjukkan nilai sebesar 3,66, sehingga item Y8 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y9 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 29 orang atau 58%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 12 orang atau 24%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 6 orang atau 12%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y9 menunjukkan nilai sebesar 3,42, sehingga item Y9 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y10 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 22 orang atau 44%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 22 orang atau 44%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 5 orang atau 10%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y10 menunjukkan nilai sebesar 3,62, sehingga item Y10 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y11 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju

(skor 2) sebanyak 5 orang atau 10%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 19 orang atau 38%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 orang atau 6%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y11 menunjukkan nilai sebesar 3,40, sehingga item Y11 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y12 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 11 orang atau 22%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 14 orang atau 28%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y12 menunjukkan nilai sebesar 3,06, sehingga item Y12 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Y13 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 5 orang atau 10%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 14 orang atau 28%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 4 orang atau 8%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Y13 menunjukkan nilai sebesar 3,54, sehingga item Y13 dipersepsikan baik oleh responden.

Hasil deskripsi Kinerja Karyawan diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata item antara 3,06 hingga 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja ini memiliki 4 indikator yaitu: 1) Kepuasan Finansial, 2) Kepuasan Fisik, 3) Kepuasan Sosial, dan 4) Kepuasan Psikologis, dari 4 indikator tersebut diolah menjadi 15 pertanyaan yang kemudian diukur secara kuantitatif. Berikut merupakan hasil jawaban responden.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	J	%	J	%	J	%	J	%	J	%	
Z.1	0	0%	0	0%	15	30%	33	66%	2	4%	3.74
Z.2	0	0%	0	0%	24	48%	25	50%	1	2%	3.54
Z.3	0	0%	1	2%	23	46%	25	50%	1	2%	3.52
Z.4	0	0%	0	0%	26	52%	22	44%	2	4%	3.52
Z.5	0	0%	3	6%	25	50%	21	42%	1	2%	3.40
Z.6	0	0%	0	0%	23	46%	24	48%	3	6%	3.60
Z.7	0	0%	0	0%	25	50%	25	50%	0	0%	3.50
Z.8	0	0%	0	0%	27	54%	23	46%	0	0%	3.46
Z.9	0	0%	1	2%	22	44%	26	52%	1	2%	3.54
Z.10	0	0%	1	2%	20	40%	28	56%	1	2%	3.58
Z.11	0	0%	0	0%	21	42%	28	56%	1	2%	3.60
Z.12	0	0%	2	4%	26	52%	21	42%	1	2%	3.42
Z.13	0	0%	3	6%	22	44%	24	48%	1	2%	3.46
Z.14	0	0%	2	4%	26	52%	21	42%	1	2%	3.42
Z.15	0	0%	7	14%	13	26%	28	56%	2	4%	3.50
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja											3.52

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.4 menunjukkan jawaban dari 50 responden yang diteliti, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan baik oleh responden, dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Hal ini menandakan bahwa responden memiliki kepuasan yang baik.

Item Z1 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 15 orang atau 30%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau 66%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z1 menunjukkan nilai sebesar 3,74, sehingga item Z1 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z2 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 24 orang atau 48%,

responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau 50%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z2 menunjukkan nilai sebesar 3,54, sehingga item Z2 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z3 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau 50%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z3 menunjukkan nilai sebesar 3,52, sehingga item 31 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z4 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 22 orang atau 44%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z4 menunjukkan nilai sebesar 3,52, sehingga item Z4 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z5 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 25 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 21 orang atau 42%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z5 menunjukkan nilai sebesar 3,40, sehingga item Z5 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z6 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau 48%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 orang atau 6%. Jika

dilihat dari rata-rata skor responden, item Z6 menunjukkan nilai sebesar 3,60, sehingga item Z6 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z7 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 25 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau 50%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z7 menunjukkan nilai sebesar 3,50, sehingga item Z7 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z8 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 27 orang atau 54%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 23 orang atau 46%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) tidak ada. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z8 menunjukkan nilai sebesar 3,46, sehingga item Z8 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z9 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 22 orang atau 44%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z9 menunjukkan nilai sebesar 3,54, sehingga item Z9 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z10 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 20 orang atau 40%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau 56%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z10 menunjukkan nilai sebesar 3,58, sehingga item Z10 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z11 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) tidak ada, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 21 orang atau 42%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau 56%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z11 menunjukkan nilai sebesar 3,60, sehingga item Z11 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z12 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 2 orang atau 4%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 21 orang atau 42%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z12 menunjukkan nilai sebesar 3,42, sehingga item Z12 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z13 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 22 orang atau 44%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau 48%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z13 menunjukkan nilai sebesar 3,46, sehingga item Z13 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z14 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 2 orang atau 4%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 21 orang atau 42%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 orang atau 2%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z14 menunjukkan nilai sebesar 3,42, sehingga item Z14 dipersepsikan baik oleh responden.

Item Z15 memiliki rincian sebagai berikut: responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 7 orang atau 14%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 13 orang atau 26%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau 56%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 orang atau 4%. Jika dilihat dari rata-rata skor responden, item Z15 menunjukkan nilai sebesar 3,50, sehingga item Z15 dipersepsikan baik oleh responden.

Hasil deskripsi Kepuasan Kerja diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata item antara 3,40 hingga 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel Kepuasan Kerja.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrument penelitian. Uji validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara r hitung dengan r tabel yaitu jika r hitung $> 0,1$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $< 0,1$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel dimana suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 60\%$ atau $0,06$ maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen terhadap angket *Workplace Spirituality* (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Validitas		
		r hit	r tabel	Ket	Cronbach	Batas	Ket
Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X.1	0.622	0.273	Valid	0.613	0.600	Reliabel
	X.2	0.515	0.273	Valid			
	X.3	0.437	0.273	Valid			
	X.4	0.500	0.273	Valid			
	X.5	0.429	0.273	Valid			
	X.6	0.412	0.273	Valid			
	X.7	0.521	0.273	Valid			
	X.8	0.428	0.273	Valid			
	X.9	0.322	0.273	Valid			
	X.10	0.392	0.273	Valid			
	X.11	0.395	0.273	Valid			
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.355	0.273	Valid	0.766	0.600	Reliabel
	Z.2	0.547	0.273	Valid			
	Z.3	0.288	0.273	Valid			
	Z.4	0.518	0.273	Valid			
	Z.5	0.662	0.273	Valid			
	Z.6	0.572	0.273	Valid			
	Z.7	0.499	0.273	Valid			
	Z.8	0.402	0.273	Valid			
	Z.9	0.586	0.273	Valid			
	Z.10	0.420	0.273	Valid			
	Z.11	0.329	0.273	Valid			
	Z.12	0.641	0.273	Valid			
	Z.13	0.358	0.273	Valid			
	Z.14	0.610	0.273	Valid			
	Z.15	0.470	0.273	Valid			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.610	0.273	Valid	0.834	0.600	Reliabel
	Y.2	0.533	0.273	Valid			
	Y.3	0.316	0.273	Valid			
	Y.4	0.498	0.273	Valid			
	Y.5	0.668	0.273	Valid			
	Y.6	0.660	0.273	Valid			
	Y.7	0.624	0.273	Valid			
	Y.8	0.543	0.273	Valid			
	Y.9	0.639	0.273	Valid			
	Y.10	0.711	0.273	Valid			

Y.11	0.714	0.273	Valid
Y.12	0.360	0.273	Valid
Y.13	0.657	0.273	Valid

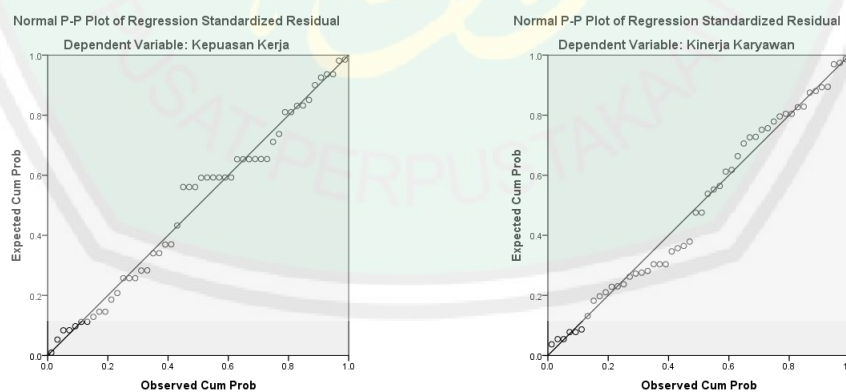
Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Dari tabel 4.5 hasil uji validitas instrumen dengan Korelasi Pearson terhadap angket Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,273$ sehingga 39 item valid dan dapat dilanjutkan.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen dengan *Cronbach Alpha* terhadap angket Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

4.3.2 Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil uji asumsi normalitas dengan grafik Normal P-P Plot terhadap model analisis jalur antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji normalitas P-P Plot:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Hasil uji asumsi normalitas dengan grafik Normal P-P Plot terhadap model analisis jalur antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.3 Uji Linearitas

Uji linieritas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model tersebut linier atau tidak, bisa dilihat dari *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,1 sehingga variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Berikut disajikan hasil uji asumsi linieritas terhadap model analisis jalur antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

No.	Pengaruh	Linearity		Deviation from Linearity		Keputusan
		F	Sig	F	Sig	
1	X – Z	43.576	0.000	0.753	0.671	Linier
2	X – Y	29.838	0.000	1.783	0.098	Linier
3	Z – Y	36.254	0.000	1.787	0.094	Linier

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Hasil uji linieritas terhadap model analisis jalur antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,1 ($p < 0,1$) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih dari 0,1 ($p > 0,1$) sehingga hubungan antar variabel adalah linier.

4.3.4 Goodness of Fit Model

Berikut disajikan hasil *goodness of fit model* meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian dibentuk oleh variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). *Goodness of fit model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap
Kepuasan Kerja (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.478	3.10210

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Pengaruh persamaan pertama antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,489, artinya pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang ditimbulkan dari Spiritualitas di Tempat Kerja (X) mencapai 48,9 persen, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 51,1 persen.

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Kepuasan
Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.389	4.13438

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Pengaruh persamaan pertama antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,414, artinya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditimbulkan dari Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) mencapai 41,4 persen, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 58,6 persen.

b. Koefisien Determinasi Total

Pemeriksaan *goodness of fit model* lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model path yang terbentuk mampu mewakili data yang ada. Hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) adalah sebagai berikut:

$$Rm^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$Rm^2 = 1 - (1 - 0,489) \times (1 - 0,414)$$

$$Rm^2 = 1 - 0,299$$

$$Rm^2 = 0,701$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,701 artinya bahwa model path yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 70,1% variasi data penelitian.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

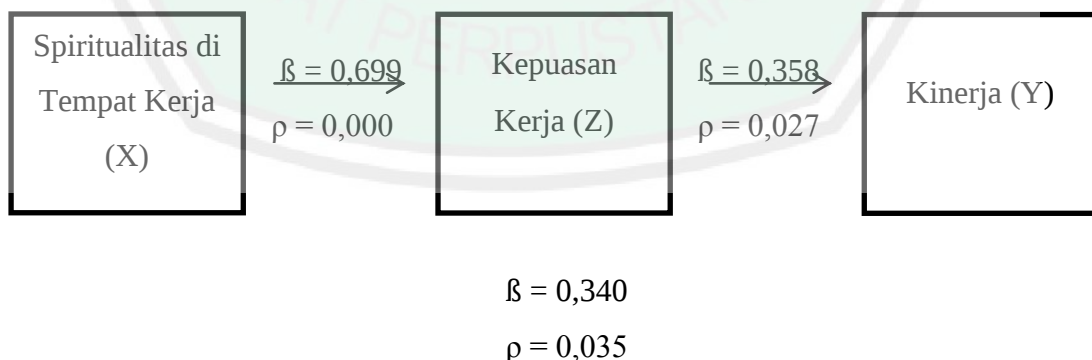
Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis terhadap penelitian antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), Kedisiplinan (Y2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koef. Jalur	Std Error	t hit	Sig.
1	X - Z	0.699	0.185	6.778	0.000
2	X - Y	0.340	0.344	2.177	0.035
3	Z - Y	0.358	0.192	2.288	0.027
4	X - Z - Y	0.250	0.256	2.150	0.032

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Jika tabel 4.9 diolah menjadi gambar yang menjelaskan tentang hubungan antar variabel pada penelitian ini maka diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Pengembangan Diagram Jalur

Gambar 4.2 menjelaskan tentang hubungan antar variabel beserta nilai koefisien dan signifikansi. Dilihat dari gambar 4.2 hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien sebesar

0,340 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,027.

a. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian pengaruh antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0,05$) antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z), yang artinya bahwa semakin baik Spiritualitas di Tempat Kerja (X) maka akan berdampak terhadap semakin baik Kepuasan Kerja (Z).

b. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,340 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0,05$) antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya bahwa semakin baik Spiritualitas di Tempat Kerja (X) maka akan berdampak terhadap semakin baik Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0,05$) antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya bahwa semakin baik Kepuasan Kerja (Z) maka akan berdampak terhadap semakin baik Kinerja Karyawan (Y).

d. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,250 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0,05$) antara Spiritualitas di Tempat Kerja (X) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya bahwa semakin baik Spiritualitas di Tempat Kerja (X) secara tidak langsung akan berdampak terhadap semakin baik Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja menjawab rumusan dari hipotesis pertama bahwa spiritualitas di tempat kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel spiritualitas di tempat kerja direfleksikan kedalam tiga dimensi yaitu *Meaningful Work* atau level individu, *Sense of Community* atau level kelompok, dan *Alignment With Organizational Values* atau level organisasi. Dimensi yang dipersepsikan paling baik adalah *Meaningful Work* atau level individu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peranan diri sendiri sangat penting dalam melakukan spiritualitas di tempat kerja karena untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari seseorang dan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaannya sendiri di tingkat individu. Sedangkan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan kedalam empat indikator yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis. Dari hasil pengujian hipotesis pertama bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja.

Spiritualitas di tempat kerja menurut Robbins dan Timothy (2008), merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks

komunitas. Hendrawan (2009), juga menjelaskan bahwa spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, dan optimisme. Spiritualitas adalah kepercayaan dasar pada eksistensi hal-hal tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,699. Apabila spiritualitas di tempat kerja semakin baik maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang semakin baik pula. Hal ini telah didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sani, dkk (2018), dan Siswanto (2013) bahwa spiritualitas tempat kerja dapat menciptakan kepuasan kerja. Ini berkaitan dengan tiga aspek spiritualitas di tempat kerja sebagai Inner Life, pekerjaan dan komunitas yang bermakna, yang akhirnya menciptakan kepuasan pekerjaan. Spiritualitas tempat kerja ditunjukkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam untuk yang lain. Pertimbangan untuk orang lain ditunjukkan dengan perhatian dan hubungan kerja dengan tinggi kualitas kerja, kepuasan dengan pekerjaan, perputaran rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok.

Dalam islam dijelaskan bahwa bekerja merupakan kegiatan yang wajib sebagai bentuk materi untuk menafkahi keluarga. Hal ini sesuai yang dijelaskan dalam Surat Al-Inshiqoq ayat 6

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang jika bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan mendapatkan ridho dari Allah SWT, karena bekerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang disebut dengan menafkahi keluarga. Dengan kenyataan dilapangan, spiritualitas di tempat kerja mampu mendorong rasa tanggungjawab karyawan untuk bekerja dengan maksimal meskipun jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan tetapi mereka mampu menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, kinerja yang bagus, dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat menerima atau mengikuti alur kegiatan yang diadakan oleh perusahaan khususnya karyawan yang nonmuslim.

4.4.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan menjawab rumusan dari hipotesis kedua bahwa spiritualitas di tempat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel spiritualitas di tempat kerja direfleksikan kedalam tiga dimensi yaitu *Meaningful Work* atau level individu, *Sense of Community* atau level kelompok, dan *Alignment With Organizational Values* atau level organisasi. Dimensi yang dipersepsikan paling baik adalah *Meaningful Work* atau level individu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peranan diri sendiri sangat penting dalam melakukan spiritualitas di tempat kerja karena untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari seseorang dan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaannya sendiri di tingkat individu. Sedangkan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dijabarkan kedalam lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari hasil pengujian hipotesis kedua bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:9), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil dilapangan menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,340. Apabila spiritualitas di tempat kerja semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sani, dkk (2018) menyatakan bahwa analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan Spiritual berpengaruh langsung pada Kinerja Organisasi. Koefisien jalur positif menunjukkan bahwa efeknya searah. Itu berarti lebih baik kepemimpinan spiritual

akan meningkatkan Kinerja Organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Abdallah (2013); Jung dan Hong (2008); Gadenne dan Sharma (2009) yang menyatakan bahwa praktek TQM lunak termasuk kepemimpinan berkontribusi kinerja. Demikian juga, Lagrosen dan Lagrosen (2005) menemukan hubungan positif antara hard dan TQM dan kinerja organisasi yang lembut. Temuan penelitian juga konsisten dengan Locke (1997) yang mengatakan bahwa para pemimpin yang sukses memberikan contoh-contoh yang terlibat dalam perilaku simbolik untuk memberi tahu para pengikut apa yang diharapkan dari mereka, juga perilaku apa yang berharga. Temuan penelitian mendukung gagasan Timpe (2002) itu kepemimpinan adalah salah satu dari enam faktor yang memengaruhi kinerja. Keenam faktor tersebut adalah lingkungan, kepemimpinan, desain kantor, penilaian kinerja, dan umpan balik dan kinerja administrasi.

Dalam islam dijelaskan bahwasanya untuk mengambil atau merekrut seseorang yang mampu untuk bekerja sesuai standar perusahaan sehingga mempunyai kinerja yang bagus dan mampu memenuhi target. Hal ini dijelaskan dalam Surat Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Dari penjelasan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwasanya untuk menciptakan keberhasilan perusahaan harus merekrut seseorang yang benar-benar memiliki keahlian yang dibutuhkan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi kemajuan perusahaan. Ketika seseorang merasakan kenyamanan terhadap rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja khususnya dapat menerima kegiatan yang diadakan oleh perusahaan maka akan menumbuhkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut maka akan meningkatkan kinerja kerjanya sesuai standar yang diberikan perusahaan bahkan mencapai target dengan maksimal.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menjawab rumusan dari hipotesis ketiga bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja direfleksikan kedalam empat indikator yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis. Indikator yang dipersepsikan paling baik adalah kepuasan fisik dan kepuasan sosial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peranan kepuasan fisik dan kepuasan sosial itu sangat penting dalam melakukan kinerja tersebut. Sedangkan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dijabarkan kedalam lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Hasil dilapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,358. Apabila kepuasan kerja semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula. Hal ini telah didukung dengan penelitian Bayu (2012), bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam islam dijelaskan bahwasanya seseorang bekerja itu dengan baik maka akan mendapatkan kepuasan tersendiri. Kompensasi atau hadiah yang didapat disaat melakukan pekerjaan dengan baik semata-mata untuk mendorong motivasi karyawan tersebut supaya selalu lebih baik untuk menjadi yang sangat baik. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam Surat Ash-Saffat: 61

لَمِثْلٍ هَذَا فَلْيَعْمَلِ الْعَامِلُونَ

“Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja”.

4.4.4 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pembahasan tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah pembahasan guna menjawab hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja melalui kepuasan.

Variabel spiritualitas di tempat kerja dalam penelitian ini direfleksikan kedalam tiga dimensi yaitu *Meaningful Work* atau level individu, *Sense of Community* atau level kelompok, dan *Alignment with Organizational Values* atau level organisasi. Dimensi *Meaningful Work* mempresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Dimensi *Sense of Community* merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja. Sedangkan dimensi yang ketiga yaitu *Alignment with Organizational Values* lebih menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dijabarkan kedalam lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan variabel kepuasan kerja direfleksikan kedalam empat indikator yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Peran kepuasan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Siswanto (2013) yang menemukan Pengaruh Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi spiritualitas di tempat kerja. Begitu juga Bayu (2012), John Milliman, dkk (2003) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap sikap kerja karyawan.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jika

spiritualitas di tempat kerja tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika spiritualitas di tempat kerja rendah, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono (1999), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga jika spiritualitas di tempat kerja tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan yang didapat karyawan. Sebaliknya jika spiritualitas di tempat kerja rendah, maka semakin rendah pula kepuasan yang didapat karyawan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi, yaitu melalui kepuasan kerja pada kinerja organisasi. Besaran jalur koefisien menunjukkan bahwa jalur langsung atau tidak langsung adalah signifikan.

Hasil dilapangan telah didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdallah (2013); Guimaraes (1997) kepemimpinan itu berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi, sementara TQM yang keras tidak mempengaruhi kinerja. Temuan ini juga mendukung penelitian Griffith (2004) bahwa kepemimpinan secara langsung berkaitan dengan kepuasan karyawan dan bahkan dengan kinerja. Hasil di lapangan juga konsisten dengan pendapat Locke (1997) bahwa para pemimpin yang berhasil menetapkan contoh-contoh yang terlibat dalam perilaku simbolik untuk memberi tahu para pengikut apa itu Diharapkan dari mereka, juga memberitahu perilaku seperti apa itu layak. Locke juga menyatakan bahwa untuk mencapai berguna dan umpan balik yang tepat, harus ada ukuran kinerja yang cermat untuk menilai tingkat yang diperlukan untuk mencapai tujuan kinerja yang optimal.

Secara tidak langsung apabila beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil temuan dilapangan dikombinasikan menjadi satu akan menimbulkan hubungan searah yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung

variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel kepuasan kerja dan pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat pengaruh tidak langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung. Total pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,340. Berarti untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka intensitas spiritualitas di tempat kerja juga harus tinggi, variabel kepuasan kerja juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak setinggi pengaruh dari variabel spiritualitas di tempat kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis variabel spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu mengerjakan sesuatu dengan niat ikhlas karena Allah SWT, tata cara pelaksanaan disesuaikan syariat Islam, dan dikerjakan dengan penuh kesungguhan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas fasilitas, kelengkapan peralatan, dan kenaikan karir sesuai dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan spiritualitas ditempat kerja dan mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah variabel-variabel dan menambah teori-teori yang relevan lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil maksimal yang lebih baik dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an al-Karim dan terjemahan.

- Agung, Leo Manggala Yogatama. 2015. Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi* Volume 42, No. 1 Universitas Atma Jaya Jakarta
- Amalia, Filhaq., Yunizar. 2000. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Bank Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran.
- Amin, Muhammad Suma. 2015. *Tafsir Ayat Ekonomi: Teks, Terjemah, dan Tafsir*. Jakarta: Amzah
- Aminah. 2015. **Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang**. *Skripsi*. (tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Arifin, Timbul dan Mutamimah. 2009. Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 13 No. 2
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. 2000. Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. *Journal of Member Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. 1988. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bayu, Wicaksono. 2012. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)**. *Thesis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Stibank Semarang.
- Brown, D., & Sergeant, M.A. 2007. Job Statisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment Of Full-Time University Employyes. *Journal Of Research On Christian Education*, 16
- Djaali, dkk. 2000. *Pengukuran Dalam Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan. 2009. Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hendrawan, Manerya. 2009. *Spiritual Management From Personel Enlightenment Toward God Corporate Governance*. Bandung: Mizan Media Utama
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mamahit dan Diego, Enrile. 2010. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atmajaya Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, Yogyakarta: BPFE.
- Milliman, J.F., Czaplewski A.J., Ferguson J. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4
- Muajiz. 2009. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Direktorat Jenderal Pajak, *Tesis Magister Akuntansi Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rego, A., Cunha M.P. 2008. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21. No. 1

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shafissalam, Alfa dan Misbahuddin Azzuhri. 2013. **Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH JAWA TIMUR**. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Sani, Achmad Supriyanto dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Sani, Achmad Supriyanto dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Press
- Sani, Achmad Supriyanto., Suardi, Ismail Wekke., Maharani, Vivin., Abbas, Bakhtiar., Idris., Ibrahim, Fuad. 2018. Moderation Effect of Workplace Spirituality On The Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. UIN Malang
- Sani, Achmad Supriyanto., Eko, Budi Soetjipto., Maharani, Vivin. 2018. The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behaviour (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia. *IJABER Journal*. UIN Malang
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi dua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjanrang, Asyiah, dkk. 2016. The Influence of Job Stressor and Spirituality to Work Stress and Performance of Nurse in Pirngadi General Hospital Medan-Indonesia: *International Journal of Nursing Midwife and Health Related Cases*. Vol. 2 No. 1 PP.57-70
- Siswanto. 2013. *Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi Workplace Spirituality*. Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

- Sriyono dan Farida, Lestari. 2013. *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*. Paper Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sudjana, Nana. 2004. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Spector, Paul E. 1997. *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks. California: Sage Publications
- Triwahyuni, Ririn., Maharani, Vivin. 2017. The Effect Of Employees Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment. *MEC-journal*. UIN Malang
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yogatama, L. A. M. 2012. **Pengaruh Tiga Komponen Spiritualitas di Tempat Kerja (Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment of Values) Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Sales PT. X**. (Skripsi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Zahra, Annidjatuz. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. SIDIQ Manajemen Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta



Lampiran 1: Pengambilan Data

No	X (Spiritualitas di Tempat Kerja)											
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	38
4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	42
5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	42
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40
8	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	40
9	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	38
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	38
14	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	38
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	40
16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	36
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
19	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	47
20	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
22	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	37
23	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	43
24	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	38
25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
26	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
29	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
31	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	42
32	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	43
33	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	40
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	40
35	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	38
36	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	39
37	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	43

38	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	42
39	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	36
40	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	36
41	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	39
42	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	38
43	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	44
44	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	43
45	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41
46	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40
47	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	39
48	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	38
49	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	39
50	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	39

Z (Kepuasan Kerja)															Z
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	47
3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	5	56
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	53
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	56
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	51
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	51
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	52
2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	48
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	49

4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	53
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	49
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	53
4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	58
4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	2	55
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	55
4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	53
4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	58
2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	44
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	49
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	49
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	41
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	47
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	54
4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	58
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	61
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	54
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	55
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	56
3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	47
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	56

Y (Kinerja Karyawan)													
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	40
4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	44
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	44
3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	49
4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	52
4	4	4	2	4	3	5	4	3	5	4	3	4	49
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	45
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	47
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	58
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	45

3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	43
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	43
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	46
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45
4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	43
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	51
4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	42
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	45
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	38
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	50
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	50
4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	49
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	44
5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	52
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	54
4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	54
3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	41
3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	43
3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	47
4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	56
4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	56
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	43
4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	48
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	45
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	52
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	50
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	48
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	52

[illegible]

X.8	Pearson Correlation	.267	.178	.000	.083	.175	.109	.017	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.061	.215	1.000	.567	.224	.449	.904		.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.622*	.515*	.437*	.500*	.429*	.412*	.521*	.428*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.003	.000	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X.9	X.10	X.11	X
X.9	Pearson Correlation	1	.117	.264	.322*
	Sig. (2-tailed)		.420	.064	.022
	N	50	50	50	50
X.10	Pearson Correlation	.117	1	-.066	.392**
	Sig. (2-tailed)	.420		.650	.005
	N	50	50	50	50
X.11	Pearson Correlation	.264	-.066	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.064	.650		.005
	N	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.322*	.392**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.005	.005	
	N	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	11

Z.8	Pearson	.152	.118	.073	.352*	.178	.214	-.040	1	.402**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.291	.414	.616	.012	.217	.136	.782		.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z	Pearson	.355*	.547**	.288*	.518**	.662**	.572**	.499**	.402**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.042	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z
Z.9	Pearson	1	.205	-.079	.385**	.305*	.212	-.112	.586**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.153	.585	.006	.031	.140	.440	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.10	Pearson	.205	1	.239	.223	-.074	.106	.203	.420**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.153		.094	.120	.611	.463	.158	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.11	Pearson	-.079	.239	1	-.100	-.047	.276	.290*	.329*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.585	.094		.488	.744	.053	.041	.020
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.12	Pearson	.385**	.223	-.100	1	.173	.395**	.319*	.641**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.006	.120	.488		.229	.005	.024	.000

N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.13 Pearson Correlation	.305*	-.074	-.047	.173	1	-.190	.260	.358*
Sig. (2-tailed)	.031	.611	.744	.229		.186	.068	.011
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.14 Pearson Correlation	.212	.106	.276	.395**	-.190	1	.276	.610**
Sig. (2-tailed)	.140	.463	.053	.005	.186		.052	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.15 Pearson Correlation	-.112	.203	.290*	.319*	.260	.276	1	.470**
Sig. (2-tailed)	.440	.158	.041	.024	.068	.052		.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Z Pearson Correlation	.586**	.420**	.329*	.641**	.358*	.610**	.470**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.020	.000	.011	.000	.001	
N	50	50	50	50	50	50	50	50

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	15

Correlations									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.301*	.380**	.070	.502**	.427**	.443**	.347*	.610**
Sig. (2-tailed)		.033	.006	.630	.000	.002	.001	.014	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2 Pearson Correlation	.301*	1	.127	.181	.275	.337*	.267	.247	.533**
Sig. (2-tailed)	.033		.379	.208	.054	.017	.061	.083	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3 Pearson Correlation	.380**	.127	1	-.175	.351*	.124	.130	.208	.316*
Sig. (2-tailed)	.006	.379		.223	.012	.391	.368	.147	.025
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4 Pearson Correlation	.070	.181	-.175	1	.398**	.413**	.173	.038	.498**
Sig. (2-tailed)	.630	.208	.223		.004	.003	.230	.795	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5 Pearson Correlation	.502**	.275	.351*	.398*	1	.489**	.525**	.273	.668**
Sig. (2-tailed)	.000	.054	.012	.004		.000	.000	.055	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6 Pearson Correlation	.427**	.337*	.124	.413*	.489**	1	.308*	.359*	.660**
Sig. (2-tailed)	.002	.017	.391	.003	.000		.030	.010	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y.7	Pearson	.443**	.267	.130	.173	.525**	.308*	1	.383*	.624**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.061	.368	.230	.000	.030		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson	.347*	.247	.208	.038	.273	.359*	.383**	1	.543**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.014	.083	.147	.795	.055	.010	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson	.610**	.533*	.316*	.498*	.668**	.660**	.624**	.543*	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
Y.9	Pearson Correlation	1	.335 [*]	.261	.468 ^{**}	.322 [*]	.639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.017	.067	.001	.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.10	Pearson Correlation	.335 [*]	1	.527 ^{**}	.112	.485 ^{**}	.711 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.437	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.11	Pearson Correlation	.261	.527 ^{**}	1	.191	.664 ^{**}	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.067	.000		.183	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.12	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.112	.191	1	.127	.360 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.437	.183		.381	.010
	N	50	50	50	50	50	50
Y.13	Pearson Correlation	.322 [*]	.485 ^{**}	.664 ^{**}	.127	1	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.381		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.639 ^{**}	.711 ^{**}	.714 ^{**}	.360 [*]	.657 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

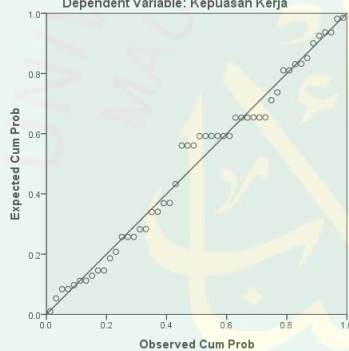
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

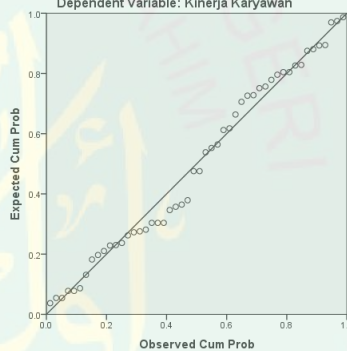
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	13

Lampiran 3: Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual	Unstandardiz ed Residual
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.07028368	4.04912337
	Absolute	.121	.103
Most Extreme Differences	Positive	.084	.103
	Negative	-.121	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.858	.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.453	.658

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 4: Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Spiritualitas di Tempat Kerja	Between	(Combined)	518.476	11	47.134	4.646	.000
	Groups	Linearity	442.095	1	442.095	43.576	.000
		Deviation from Linearity	76.382	10	7.638	.753	.671
	Within	Groups	385.524	38	10.145		
	Total		904.000	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Spiritualitas di Tempat Kerja	Between Groups	(Combined)	762.330	11	69.303	4.334	.000
		Linearity	477.160	1	477.160	29.838	.000
		Deviation from Linearity	285.170	10	28.517	1.783	.098
	Within Groups		607.690	38	15.992		
	Total		1370.020	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	914.553	15	60.970	4.551	.000
		Linearity	485.662	1	485.662	36.254	.000
		Deviation from Linearity	428.891	14	30.635	1.787	.094
	Within Groups		455.467	34	13.396		
	Total		1370.020	49			

Lampiran 5: Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.478	3.10210

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.095	1	442.095	45.941	.000 ^b
	Residual	461.905	48	9.623		
	Total	904.000	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	7.477		.295	.769
	Spiritualitas di Tempat Kerja	1.252	.185	.699	6.778	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.389	4.13438

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.645	2	283.323	16.575	.000 ^b
	Residual	803.375	47	17.093		
	Total	1370.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.673	9.974	-.769	.446
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.749	.344	.340	.035
	Kepuasan Kerja	.440	.192	.358	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6: Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PDAM KOTA MALANG**

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :
 - a. Antara 20-30 tahun
 - b. Antara 31-40 tahun
 - c. Antara 41-50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
5. Lama Bekerja :
 - a. Kurang dari 2 tahun
 - b. Antara 3-5 tahun
 - c. Lebih dari 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Untuk pernyataan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberi tanda ceklist (✓) di kolom huruf pilihan yang tersedia, inilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebelumnya.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menganggap bekerja sebagai bagian pengalaman yang berarti dalam hidup					
2	Nilai spiritualitas/keberagaman mendorong saya untuk bekerja					
3	Bekerja bagi saya merupakan bagian penting dalam hidup					
4	Saya melihat ada hubungan yang harmonis antara pekerjaan dengan lingkungan sosial					
5	Bekerjasama dalam suatu pekerjaan merupakan bagian dari nilai hidup yang penting					
6	Saya merasa bagian dari masyarakat dan komunitas dalam pekerjaan					
7	Saya menyadari bahwa cara berfikir saya menentukan tujuan organisasi					
8	Saya percaya bahwa setiap orang dalam pekerjaan memiliki kepedulian satu sama lain					
9	Saya mendukung nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi					
10	Organisasi tempat saya bekerja memiliki kepekaan dan empati pada karyawan					
11	Organisasi saya peduli pada kebutuhan spiritual saya					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas terhadap besarnya gaji yang saya terima					
2	Saya merasa puas terhadap jaminan sosial					
3	Saya merasa puas terhadap tunjangan					
4	Saya merasa puas terhadap waktu kerja dan istirahat					
5	Saya merasa puas terhadap fasilitas kerja					
6	Saya merasa puas terhadap hubungan baik sesama karyawan					
7	Saya merasa puas terhadap hubungan					

	baik dengan lingkungan perusahaan					
8	Saya merasa puas terhadap hubungan baik dengan atasan					
9	Saya merasa puas terhadap minat dalam pekerjaan					
10	Saya merasa puas terhadap ruangan kerja					
11	Saya merasa puas terhadap ketentraman dalam pekerjaan					
12	Saya merasa puas terhadap bakat dalam pekerjaan					
13	Saya merasa puas terhadap kemajuan karir					
14	Saya merasa puas terhadap waktu yang diberikan untuk mengerjakan shalat dhuha					
15	Saya merasa puas terhadap kecanggihan fasilitas yang diberikan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu langsung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan					
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai					
4	Saya tidak pernah mengerjakan pekerjaan sambil mengobrol					
5	Saya selalu bekerja dengan fokus					
6	Saya tidak pernah datang terlambat					
7	Saya bekerja dengan jujur					
8	Saya bekerja dengan rapi					
9	Saya tidak pernah izin keluar kecuali waktu istirahat					
10	Saya tidak pulang sebelum waktunya					
11	Saya tidak bekerja sambil main game					
12	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai mood					
13	Saya tidak mengganggu rekan yang sedang mengerjakan pekerjaan					

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Bidakul Fadilah
 Tempat, tanggal lahir : Trenggalek, 25 Maret 1996
 Alamat Asal : RT/RW 17/06 Ds. Karanggandu, Kec. Watulimo, Kab. Trenggalek, Jawa Timur
 Alamat Malang : Jl. Mojowarno, Ds. Mojorejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur
 Telp/HP : 082226668396
 E-mail : dillafadhila25@yahoo.com

Pendidikan Formal

2002-2003 : TK Kartika Sari Karanggandu
 2003-2009 : SDN Karanggandu 2
 2009-2011 : MTsN Watulimo
 2011-2014 : MAN Tulungagung 2
 2014-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 2016 : English Language Center (ELC) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 2017 : Pelatihan Pemrograman SPSS di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Koperasi Mahasiswa Padang Bulan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2015
2. Asisten Junior Personalia Koperasi Mahasiswa Padang Bulan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Kerja

Periode 03 Januari 2017 s/d 02 Februari 2017, Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang di bagian Administrasi Sumber Daya Manusia



PEMERINTAH KOTA MALANG
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

JL. TERUSAN DANAU SENTANI NO. 100 MALANG TELP. (0341) 715103 (HUNTING)

FAX. (0341) 715107 PO. BOX 132 MALANG 65138

website : www.pdamkotamalang.com

email : humas@pdamkotamalang.com



Sertifikat No. ID 07 / 0991

Malang, 07 Mei 2018

Nomor : 072 / 0018 / 35.73.601 / 2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Ketua Jurusan Manajemen
UIN Maulana Malik Ibrahim
Jl.Gajayana No. 50
di
MALANG

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : 987/F.EK/PP.00.9/V/2018 tanggal 03 Mei 2018 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :

No	Nama	NIM
1.	Bidakul Fadilah	14510039

Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Penempatan diatur oleh pihak PDAM Kota Malang
2. Tidak mengganggu aktivitas kerja
3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di PDAM Kota Malang

Demikian untuk menjadikan periksa.

an.Pjs.DIREKTUR UTAMA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA MALANG
MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA
ASSMAN PENGEMBANGAN SDM



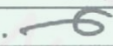
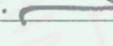
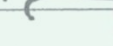
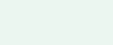
BUKTI KONSULTASI

Nama : Bidakul Fadilah

NIM/Jurusan : 14510039/Manajemen

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PDAM Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	2 November 2017	Pengajuan Outline	1. 
2.	28 November 2017	Proposal	2. 
3.	27 Desember 2017	Revisi Bab I,II,III	3. 
4.	15 Januari 2018	Revisi Bab I,II,III	4. 
5.	2 Februari 2018	Revisi Bab I,II,III	5. 
6.	24 April 2018	Revisi Kuesioner	6. 
7.	8 Mei 2018	Revisi Bab IV	7. 
8.	17 Juli 2018	Revisi Bab V	8. 
9.	21 Agustus 2018	Revisi Bab IV Dan V	9. 
10.	31 Agustus 2018	Revisi Bab IV dan V	10. 
11.	5 September 2018	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 5 September 2018

Mengetahui

Kepala Jurusan Manajemen,



Dr. Agus Sucipto, MM¹

NIP 196708162003121001