
**PERILAKU SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA SAWIT**

Arrafiqur Rahman¹⁾, Makmur²⁾

^{1) 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
email: rf9185@yahoo.com; makmur_melay@yahoo.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of spiritual behavior on employee job satisfaction through the intervening variable of spiritual intelligence. By using quantitative research-survey design, sample was selected by purposive sampling technique as much as 108 people at one of the company employees of palm oil mill in Rokan Hulu. Primary data were obtained with the technique using a Likert scale questionnaire and the data were analyzed with descriptive and path analysis approach. The study concluded that spiritual behavior (X1) does not directly affect the job satisfaction of employees, but directly affects the spiritual intelligence employees (X2) and spiritual intelligence employees (X2) also directly affects employee's job satisfaction palm oil mills. The findings suggested that management should facilitated formal learning and informal learning, organizations also related understanding of spirituality, it is advisable also to strengthen employees' sense of security, well explained about the promotion, whether or not the employee has an opportunity to be promoted and be clarified of career, as well as the need for style situational leadership, especially in explaining the perceive of employees' fairness treatment.

Keywords: Job Satisfaction, Spiritual Intelligence, Spiritual Behaviour

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui variabel intervening kecerdasan spiritual. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif-survei, sampel penelitian dipilih dengan teknik purposive sampling sebanyak 108 orang karyawan pada salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu. Data primer diperoleh dengan teknik penyebaran kuisioner menggunakan skala Likert dan data dianalisis dengan pendekatan deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perilaku spiritual (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan (X2) dan kecerdasan spiritual karyawan (X2) secara langsung berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Temuan menyarankan agar manajemen memfasilitasi pembelajaran formal dan informal organisasi juga pembelajaran terkait pemahaman spiritualitas, disarankan juga untuk memperkuat perasaan keamanan kerja karyawan, menjelaskan dengan baik tentang promosi jabatan, ada atau tidaknya peluang untuk para karyawan bisa naik jabatan dan kejelasan karir, serta juga perlunya gaya kepemimpinan yang situasional terutama dalam menjelaskan perlakuan adil yang dirasakan para karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Perilaku Spiritual

PENDAHULUAN

Target keuntungan yang diharapkan organisasi bisnis tidak akan bisa terlepas dari peran karyawan yang ada didalamnya. Untuk bekerja dengan optimal dan memberikan hasil yang baik karyawan juga memiliki dimensi dan cara pandang yang unik yang

menuntut organisasi agar memperhatikannya dengan baik. Salah satu aspeknya adalah kepuasan.

Hasil penelitian Rahman (2013) menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan pada tiga perusahaan pabrik kelapa sawit di Rokan Hulu masih dalam kategori

cukup. Empat indikator yang diukur menunjukkan tingkat capaian responden yang juga berada dalam kategori cukup.

Keadaan ini tentunya harus menjadi perhatian organisasi terutama untuk operasionalisasi perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja target produksi pabrik saat ini mungkin saja dapat tercapai dengan baik, namun tidak dapat diestimasi akan mengalami grafik yang semakin membaik dan semakin membesarnya lingkup perusahaan untuk masa yang akan datang jika kondisi organisasi dalam keadaan kepuasan kerja karyawan yang cukup.

Mengkaji aspek kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan pabrik kelapa sawit di Rokan Hulu merupakan bagian penting yang harus dilakukan bagian departemen HRD. Secara historis literatur, kajian-kajian tentang permasalahan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sampai saat ini masih terus menjadi topik hangat yang diperbincangkan. Dari abad 19 hingga abad ke 20 telah lebih dari dua belas ribu studi yang diterbitkan yang menunjukkan pentingnya masalah ini (Gazzawi, I:2008).

Robbins (2004) memaknai kepuasan kerja sebagai penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. Artinya, kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang rumit dari perasaan dan penilaian seorang karyawan atas unsur pekerjaan yang tidak dapat disamakan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya kajian aspek kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Efek praktis dari organisasi yang lemah memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan secara empiris telah banyak dibuktikan bahwa mau tidak mau organisasi akan berhadapan

dengan tingkat absensi yang tinggi, komitmen organisasi yang rendah, prestasi yang rendah, loyalitas yang rendah, produktivitas rendah, dan *turn over intention* yang tinggi (Clark, Georgellis, & Sanfey, 1998; Hakim, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Schleicher, Watt, & Greguras, 2004; Scott & Taylor, 1985, L. Borgogni, dkk. 2013). Kepuasan kerja juga sebagai penyebab atas motivasi kerja dan selanjutnya dapat berakibat pada kualitas institusi (Machado-Taylor, dkk. 2010; Maria de Lourdes Machado, dkk. 2011). Untuk perusahaan industri pabrik kepuasan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Shahnaz Tabatabaei, dkk. 2013).

Merespon persoalan diatas, pertanyaan yang perlu dijawab adalah bagaimana organisasi mengelola dan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan?. Sudarsono (2008) merekomendasikan agar organisasi memperbaiki karakteristik pekerjaan dan organisasi, Sabran, dkk (2008) merekomendasikan untuk memperbaiki kepemimpinan, keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi, Agusthina, dkk (2008) merekomendasikan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, motivasi dan *burnout*, Dian Natasari dan Armanu (2012) merekomendasikan untuk memperbaiki model pemberian insentif material dan non-material, Fathur Rohman, dkk (2011) merekomendasikan untuk pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif, Made Surya Putra (2012) merekomendasikan untuk memperbaiki keadaan nepotisme dalam organisasi, Agustinus Numberi (2013) merekomendasikan untuk memperbaiki kondisi kerja, Sony Bagus Purwanto (2013) merekomendasikan untuk memperbaiki komunikasi dalam organisasi.

Salah satu kajian yang mendapat perhatian umum akhir-akhir ini dalam

masalah kepuasan kerja karyawan adalah bagaimana peranan aspek spiritualitas karyawan (Samiyanto; 2011). Kajian ini berawal dari temuan penelitian dan tulisan Zohar dan Marshall (2000) dan di Indonesia kajian ini ramai menjadi kajian akademisi dan menjadi bahan-bahan pelatihan karyawan perusahaan sejak terbitnya buku ESQ Ari Ginanjar (2011).

Spiritual merupakan jawaban atas tingkat stress kerja, ketegangan emosional, merasa tidak pernah cukup dengan finansial yang diterima, munculnya perilaku tidak etis karyawan dalam organisasi. Disebalik itu spritualitas merupakan sebagai salah satu dimensi yang mampu membentuk karakter prilaku karyawan, menghilangkan adanya perilaku korupsi dan nepotisme dalam organisasi, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.

Banyak kajian akhir-akhir ini yang telah melihat aspek spiritual dalam pekerjaan seperti peranan kecerdasan spiritual dalam perilaku karyawan (Rachmi;2010,Thontowi;2011, Amalia; 2011, Supriyanto;2012, Samianto;2011, dll). Hasilnya telah membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memberikan efek kepada kepemimpinan, kepuasan kerja, *psychological capital*, *servant leadership* dan kinerja. Namun demikian, dari beberapa kajian itu sedikit penelitian yang mencoba melihat pada aspek dasar dari munculnya kecerdasan spiritual seseorang yaitu perilaku spiritual, sementara kajian seperti itulah yang diharapkan mampu memberikan jawaban yang mendasar atas tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritual seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan

melalui variabel mediasi kecerdasan spiritual. Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi pada pengetahuan dalam mengkaji persoalan kepuasan kerja karyawan melalui adanya aspek perilaku spiritual. Disamping itu, juga berupaya membantu perusahaan-perusahaan dalam memberikan solusi bagaimana mereka dapat menciptakan karyawan yang puas dalam bekerja dengan menggunakan aspek spiritual. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu-Riau.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya (Devis dan Newstrom; 2005). Robbins (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Banyak ragam penelitian dalam mengukur kepuasan kerja, khusus dalam corak karyawan pabrik, Lam and Zhang (2003) dalam Giannikis (2011) mengukur harapan pekerjaan dan *job satisfaction*, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang merupakan harapannya atas *challenging job, sense of accomplishment, job security, meaningful work and friendly, co-workers, training for personal growth and development, promotion opportunity, having personal responsibility, opportunity to exercise independent thought and opportunity to*

use creativity in work, competitive salary, competitive, fringe benefits, and respect and fair treatment from managers. Hasil penelitian tersebut diuji sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kecerdasan spiritual (Zohar;2000, Amalia, Supriyanto;2012, Samianto;2011,dll). Karyawan yang cerdas spiritual melahirkan perilaku yang tenang, memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna positif, sehingga dengan itu mereka akan cenderung puas dalam bekerja.

Syari'ati dalam Ginanjar (2007) dikutip dari tulisan Supriyanto (2012) menyatakan bahwa *spiritual quotient* adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (*Spiritual Based Organization*) yang sudah baku dan pasti.

Definisi tersebut bermakna bahwa orang yang cerdas spiritual itu adalah orang yang cenderung konsisten dalam berperilaku sesuai dengan ketentuan organisasi spiritualnya (kepercayaan agama), sehingga menciptakan perasaan jiwa yang selalu bermakna, hidup dalam aman dan kedamaian. Dalam perpektif Islam manifestasi dari orang yang cerdas spiritual itu adalah terbentuknya pribadi yang bertaqwa (Qardawi). Taqwa dapat dimaknakan sebagai bentuk perilaku seseorang yang bercirikan *tawadhuk, qanaah, warak, dan yakin*. *Tawadhu* adalah sifat orang yang rendah

hati. *Qanaah* adalah merasa cukup dengan apa yang ada. *Warak* adalah berhati-hati menjaga diri dari hal haram dan syubhat. *Yakin* adalah sifat yang optimis dengan kemampuan diri dalam menjalankan semua ibadah yang diperintahkan oleh Allah (Badlishah; 2010).

Untuk dapat menjadi pribadi yang bertaqwa atau cerdas spiritual, dalam perspektif Islam seseorang dituntut untuk melaksanakan perilaku-perilaku spiritual yang tertuang dalam syariat atau ajaran Islam dan senantiasa menjaga diri untuk tidak melakukan ketentuan yang telah dilarang agama (Quraishihab;2009). Atas dasar perilaku yang melaksanakan syariat inilah seseorang akan menjadi pribadi yang bertaqwa atau pribadi yang cerdas secara spiritual.

Perilaku spiritual yang dimaksudkan adalah paradigma dan perilaku-perilaku spiritual yang tertuang dalam syariat ajaran agama Islam yang komprehensif. Syafii Antonio (2011) menjelaskan tiga fondasi dasar dalam Islam, yaitu adanya pemahaman yang kokoh dalam aqidah, perilaku yang konsisten dalam menjalankan syariah, dan pribadi yang berakhlak. Pemahaman yang kokoh dalam akidah merupakan keyakinan yang teguh dan benar dalam enam rukun iman. Perilaku yang konsisten dalam syariah merupakan tindakan yang ikhlas dalam menjalankan syariat yang terdiri dari syariah dalam muammalah dan syariah dalam ibadah. Pribadi yang berakhlak merupakan tindakan yang senantiasa sesuai ketentuan agama dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh agama.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut diatas, maka dikembangkan dua hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Perilaku spiritual berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan spiritual karyawan pabrik kelapa sawit.

H2: Perilaku spiritual dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif-survei (Creswell;2010) dilakukan untuk menguji pengaruh perilaku spiritual (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) melalui intervening variabel kecerdasan spiritual (X2). Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu.

Sampel penelitian dipilih dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 108 orang karyawan yang mewakili setiap bidang pekerjaan.

Pengumpulan data khususnya untuk data primer dilakukan dengan teknik daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang dipersiapkan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian dan untuk data-data sekunder seperti : jumlah karyawan, struktur organisasi, gambaran keadaan perusahaan, catatan-catatan serta dokumen-dokumen lain yang diperlukan dilakukan dengan teknik Studi Dokumentasi pada kantor perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan diukur dengan indikator Lam and Zhang (2003) dalam Giannikis (2011) yaitu ;*challenging job, sense of accomplishment, job security, meaningful work and friendly, co-workers, training for personal growth and development, promotion opportunity, having personal responsibility, opportunity to exercise independent thought and opportunity to use creativity in work, competitive salary, competitive, fringe benefits, and respect and fair treatment from managers.*

Kecerdasan spiritual adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (Spiritual Based Organization) yang sudah baku dan pasti. Kecerdasan spiritual diukur dengan indikator *taqwa yaitu tawadhuk, qanaah, warak, dan yakin.*

Perilaku spiritual adalah paradigma dan perilaku-perilaku spiritual yang tertuang dalam syariat ajaran agama Islam yang komprehensif. Perilaku spiritual diukur dengan indikator pemahaman yang kokoh dalam *aqidah, perilaku yang konsisten dalam menjalankan syariah, dan pribadi yang berakhlak.*

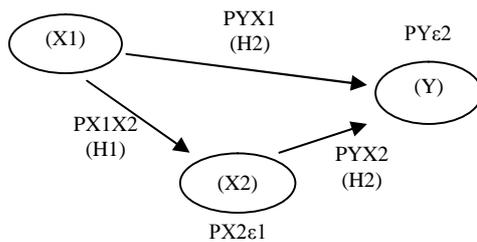
Penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen baik dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Adapun jawaban dari sertiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yaitu 1 sampai 5 untuk skor negatif dan 5 sampai 1 untuk skor positif.

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat, maka digunakan dua macam pengujian, yaitu : uji validitas dan uji reliabelitas dan hasil uji menunjukkan semua item pertanyaan kuisioner valid dan reliabel.

**PERILAKU SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA SAWIT**

Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan dua cara: *Pertama*, dilakukan dengan teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan sekilas hasil tentang tingkat capaian responden (TCR) masing-masing variabel. *Kedua*, untuk mengetahui hubungan dan kontribusi variabel penyebab (perilaku spiritual dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel akibat (kepuasan kerja) baik dalam bentuk pengaruh langsung maupun tidak langsung dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Sebelum analisis jalur dilakukan, sesuai kaidah statistik akan dilakukan uji persyaratan data yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Adapun bentuk diagram jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Diagram Jalur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Gambaran hasil penelitian tentang karakteristik responden dan rerata kepuasan kerja (Y), kecerdasan spiritual (X2) dan perilaku spiritual (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	f	%	Rata-Rata (Y)	Rata-Rata (X2)	Rata-Rata (X1)
Jenkel					
Laki-laki	97	89,8	50,03	37,10	46,09
Perempuan	11	10,2	51,36	37,09	45,91
Total	108	100,0			
Usia					
20-25	13	12,0	48,31	36,69	45,62
26-30	36	33,3	48,78	36,61	45,28
31-35	35	32,4	51,11	37,09	45,46
35-40	18	16,7	52,28	37,67	48,06

> 40	6	5,6	50,67	39,33	49,50
Total	108	100,0			
Pendidikan					
SLTP	36	33,3	49,97	36,22	45,53
SMA	67	62,0	50,10	37,21	46,12
D-3	2	1,9	48,50	41,50	49,00
S-1	3	2,8	55,00	42,33	49,67
Total	108	100,0			
Masa kerja					
1-3	18	16,7	46,22	36,50	45,83
4-6	43	39,8	49,49	36,93	45,26
7-9	15	13,9	51,13	37,80	46,07
10-12	20	18,5	53,35	37,75	47,20
>12	12	11,1	52,00	36,67	47,50
Total	108	100,0			
Bidang kerja					
Pemanen/perawat					
kbn	10	9,3	49,30	36,10	45,50
Pemuat	4	3,7	45,75	35,25	43,75
Sopir	8	7,4	48,63	34,63	44,25
Security	13	12,0	46,62	36,23	44,38
Karyawan umum, dll	73	67,6	51,33	37,77	46,78
Total	108	100,0			

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Hasil diatas menjelaskan bahwa 89,8 persen responden yang diteliti adalah para lelaki dan 10,2 persennya adalah perempuan. Tidak ada perbedaan skor yang cukup signifikan dilihat dari jenis kelamin ini baik itu skor kepuasan kerja, kecerdasan spiritual maupun perilaku spiritual mereka. Sedangkan dilihat dari usia, sedikit sekali proporsi karyawan yang usia diatas 40 tahun sebagai responden dalam penelitian ini, hanya saja skor kecerdasan spiritual dan perilaku spiritual karyawan menunjukkan angka yang semakin tinggi seiring dengan meningkatnya usia mereka, namun tidak sama dalam hal skor kepuasan kerja mereka. Ditinjau dari aspek pendidikan, secara umum responden adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA 62 persen dan menyusul pula karyawan dengan pendidikan SLTP berjumlah 33,3 persen. Pendidikan karyawan yang tinggi memberikan skor perilaku dan kecerdasan spiritual mereka yang agak semakin tinggi, namun tidak sama dalam hal kepuasan kerja, tetapi karyawan yang sarjana memiliki rata-rata skor kepuasan yang jauh agak tinggi dari yang lainnya. Ditinjau pula

**PERILAKU SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA SAWIT**

dari aspek masa kerja kebanyakannya responden penelitian ini adalah karyawan dengan usia kerja 4 sampai dengan 6 tahun dan sedikit karyawan dengan usia kerja lebih dari 12 tahun, dan deskriptif diatas menjelaskan pula bahwa tidak ada perbedaan angka skor baik itu dalam hal kepuasan, kecerdasan maupun perilaku spiritual mereka para karyawan berkaitan dengan masa kerja mereka. Begitu juga halnya dengan aspek terakhir yang kita lihat yaitu aspek bidang pekerjaan karyawan. Walaupun umumnya responden penelitian ini adalah para karyawan dengan bidang pekerjaan karyawan umum diwilayah pabrik dan kesekretariatan namun data diatas menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan skor yang agak tinggi antara setiap bidang pekerjaan karyawan baik itu skor kepuasan, kecerdasan maupun perilaku spiritual mereka.

b. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif hasil penelitian dilakukan dengan teknik perhitungan tingkat capaian responden (TCR), dalam rangka mengukur atau mensurvei penilaian responden tentang variabel-variabel penelitian dari indikator masing variabel yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	No. Item	Rata-Rata	TCR	Keterangan
KEPUASAN KERJA (Y)	1	4.37	87.41%	Baik
	2	4.49	89.81%	Baik
	3	3.94	78.89%	Cukup Baik
	4	4.30	85.93%	Baik
	5	4.50	90.00%	Baik
	6	4.05	80.93%	Baik
	7	3.92	78.33%	Cukup Baik
	8	4.31	86.30%	Baik
	9	4.22	84.44%	Baik
	10	4.00	80.00%	Baik
	11	4.13	82.59%	Baik

	12	3.94	78.70%	Cukup Baik
	Rata-Rata	4.18	83.61%	Baik
KECERDASAN SPIRITUAL (X2)	13	4.19	83.89%	Baik
	14	4.22	84.44%	Baik
	15	3.82	76.48%	Cukup Baik
	16	3.72	74.44%	Cukup Baik
	17	4.02	80.37%	Baik
	18	4.36	87.22%	Baik
	19	4.24	84.81%	Baik
	20	4.23	84.63%	Baik
	21	4.29	85.74%	Baik
		Rata-Rata	4.12	82.45%
PERILAKU SPIRITUAL (X1)	22	4.42	88.33%	Baik
	23	4.37	87.41%	Baik
	24	3.95	79.07%	Cukup Baik
	25	4.21	84.26%	Baik
	26	4.57	91.48%	Sangat Baik
	27	3.75	75.00%	Cukup Baik
	28	3.77	75.37%	Cukup Baik
	29	4.33	86.67%	Baik
	30	4.06	81.30%	Baik
	31	4.36	87.22%	Baik
	32	4.27	85.37%	Baik
		Rata-Rata	4.19	83.77%

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Hasil analisis diatas menjelaskan bahwa kondisi ketiga variabel penelitian baik itu kepuasan kerja, kecerdasan spiritual dan juga perilaku spiritual para karyawan ditempat penelitian berada dalam kategori baik. Namun demikian dalam hal kepuasan kerja terdapat tiga indikator masih dalam kategori cukup, yaitu perasaan tentang keamanan pekerjaan, perasaan tentang adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, dan perasaan tentang sikap hormat dan perlakuan adil dari pimpinan. Dalam hal kecerdasan spiritual juga terdapat dua indikator dalam kategori cukup, yaitu keikhlasan karyawan dalam mengerjakan berat ataupun ringan pekerjaan yang diberikan, dan keikhlasan dalam sikap merasa cukup atas pemberian organisasi. Dalam hal perilaku spiritual juga terdapat tiga indikator dalam kategori cukup yaitu perilaku karyawan dalam menunaikan ibadah shalat lima waktu, perilaku dalam berderma, berinfaq atau bersadaqah, dan juga perilaku melakukan tilawah atau membaca Al-quran, namun terdapat satu indikator dalam kategori sangat baik yaitu perilaku karyawan dalam senantiasa berdoa kepada Allah SWT.

c. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

Sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yaitu uji normalitas dan uji homogenitas data.

Hasil uji normalitas data menunjukkan kesemua data variabel penelitian berdistribusi normal yang berarti memenuhi persyaratan untuk dilakukannya statistik parametrik. Rekapitulasi hasil uji normalitas data penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Rekap Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Alpha	Distribusi
Kepuasan kerja (Y)	0,089	0,05	Normal
Kecerdasan spiritual (X2)	0,069	0,05	Normal
Perilaku spiritual (X1)	0,161	0,05	Normal

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Begitu juga halnya dengan uji homogenitas data, hasil uji menunjukkan variansi kesemua data variabel berasal populasi yang homogen. Rekap hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Rekap Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
Perilaku spiritual - Kepuasan kerja	1,723	13	91	0,069	Homogen
Kecerdasan spiritual - Kepuasan kerja	1,706	11	93	0,084	Homogen

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Kedua persyaratan data statistik terpenuhi, dan selanjutnya dilakukan analisis jalur dan pengujian hipotesis. Hasil analisis diperoleh koefisien jalur dan nilai signifikansi pengujian hipotesis pertama (H1) sebagai berikut :

Tabel 5 : Koefisien Jalur dan Nilai Sig. H1

No.	Variabel yang berpengaruh	Koefisien jalur	t hitung	Sig.	R	R Square
1	Perilaku spiritual (X1)	0,523	6,315	0,000	0,523	0,273

Intervening variabel : Kecerdasan spiritual (X2)

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh perilaku spiritual terhadap kecerdasan spiritual adalah 0,523 dengan t hitung 6,315 dan signifikansi dibawah dari 0,05, berarti hipotesis pertama dinyatakan diterima bahwa perilaku spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan spiritual karyawan pabrik kelapa sawit. Besarnya sumbangan variabel lain atau R^2 dalam pengujian ini adalah 0,273.

Hasil analisis koefisien jalur dan nilai signifikansi pengujian hipotesis kedua (H2) adalah sebagai berikut :

Tabel 6: Koefisien Jalur dan Nilai Sig. H2

No	Variabel yang berpengaruh	Koefisien jalur	t hitung	Sig.	R	R Square
1	Perilaku spiritual (X1)	-0,003	-0,027	0,978	0,391	0,153
2	Kecerdasan spiritual (X2)	0,393	3,730	0,000		0

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur variabel perilaku spiritual adalah -0,003 dengan pengujian secara parsial diperoleh t hitung -0,027 dan signifikansi 0,978 besar dari 0,05 yang berarti bahwa pengaruh perilaku spiritual secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Sedangkan koefisien jalur variabel kecerdasan spiritual adalah 0,393 dengan t hitung 3,730 dan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 9,502 dengan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa secara simultan kedua variabel predictor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

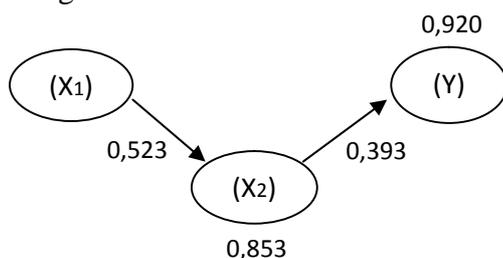
pabrik kelapa sawit. Hasil analisis pengujian hipotesis kedua secara simultan dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut ini :

Tabel 7 : Analisis Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,262	2	165,131	9,502	0,000 ^a
	Residual	1824,738	10	17,378		
	Total	2155,000	10			

Sumber : Olahan data penelitian, 2014

Besarnya pengaruh variabel lain atau $PY\epsilon_2$ dalam pengujian ini adalah 0,920. Berdasarkan hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis penelitian, ditemukan gambaran diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 1 : Hasil Analisis Diagram Jalur

Dari gambar diagram jalur tersebut, dapat dijelaskan bahwa perilaku spiritual (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan (X2) sebesar 0,274 ($X2 \leftarrow X1 \rightarrow X2$) dan kecerdasan spiritual karyawan (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit sebesar 0,154 ($Y \leftarrow X2 \rightarrow Y$).

d. Pembahasan

Temuan analisis jalur menunjukkan bahwa perilaku spiritual secara langsung tidak berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual karyawan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Hal ini pada intinya adalah menjelaskan pandangan banyak pakar bahwa perilaku-perilaku spiritual yang dilakukan oleh seseorang adalah untuk dapat menjadi dirinya pribadi yang bertaqwa atau cerdas spiritual, dan ketika pribadinya telah cerdas secara spiritual maka pemahamannya tentang kepuasan kerja akan semakin baik. Dengan kata lain bahwa perilaku spiritual itu memang tidak langsung membawa seseorang menjadi pribadi yang cenderung puas dalam bekerja tapi membawanya kearah pribadi seseorang yang cerdas dan pemahaman yang kokoh akan spiritualitas, namun ketika pemahaman dan pribadi itu telah cerdas spiritual maka ia akan membawa seseorang untuk memandang kepuasan kerja kearah yang jauh lebih positif. Samiyanto (2011) menjelaskan bahwa perilaku spiritual merupakan ketegangan emosional, merasa tidak pernah cukup dan membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna. Temuan ini tentunya dapat membantu para manajemen organisasi dalam mengelola kepuasan kerja karyawan yang cenderung rumit dan akan berbeda antara setiap individu dalam organisasi.

Melihat hasil dari karakteristik responden penelitian, lima karakteristik biografis yang dikaji menunjukkan dua diantaranya memiliki bentuk hasil yang agak berbeda, yaitu usia dan pendidikan. Kepuasan kerja, perilaku spiritual dan kecerdasan spiritual karyawan menunjukkan angka skor yang agak semakin tinggi seiring dengan bertambahnya usia dan

meningkatnya tingkat pendidikan, tetapi tidak ada hal yang berbeda dari jenis kelamin, masa kerja dan bidang pekerjaan mereka. Tentang hal ini benar apa yang diungkapkan Robbin (2004) bahwa karakteristik biografis tertentu memang kadangkala menjadi sebab atas kepuasan kerja seseorang dan banyak pula para pakar spiritual menjelaskan bahwa kadangkala kedewasaan dan kesadaran berperilaku spiritual seseorang baru akan semakin tinggi muncul seiring dengan dekatnya usia mereka kepada ketuaan. Dari hal ini tentunya perlu perhatian bagi manajemen organisasi agar memperbaiki mekanisme pembelajaran organisasi karyawan, tidak mungkin semuanya menjalankan pendidikan formal tetapi bukti empiris menunjukkan cara pandang mereka agak berbeda seiring perbedaan pendidikan mereka. Jadi mekanisme agar mereka tetap mendapatkan pembelajaran dari organisasi merupakan bagian penting yang harus dilakukan, sehingga cara pandang dan perilaku mereka tentang organisasi akan lebih sinkron dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa terkait kepuasan kerja terdapat tiga indikator masih dalam kategori cukup, yaitu perasaan tentang keamanan pekerjaan, perasaan tentang adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, dan perasaan tentang sikap hormat dan perlakuan adil dari pimpinan. Hal inilah yang diungkapkan banyak pakar kenapa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang rumit, karena penilaiannya yang baik atas sesuatu hal belum membuat seseorang senang dan puas atas unsur yang lainnya. Terkait hal ini manajemen organisasi perlu memperkuat perasaan keamanan kerja karyawan, menjelaskan dengan baik tentang promosi jabatan

dan ada atau tidaknya peluang untuk para karyawan bisa naik jabatan dan kejelasan karir, serta juga diperlukan gaya kepemimpinan yang situasional terutama dalam menjelaskan perlakuan adil yang dirasakan para karyawan.

Hasil analisis deskriptif juga menjelaskan bahwa terkait kecerdasan spiritual terdapat dua indikator dalam kategori cukup, yaitu keikhlasan karyawan dalam mengerjakan berat ataupun ringan pekerjaan yang diberikan, dan keikhlasan dalam sikap merasa cukup atas pemberian organisasi. Pemahaman yang baik tentang makna keikhlasan ini hanya bisa diperoleh bagi pribadi karyawan yang kokoh dalam memahami nilai-nilai spiritual, dan hal ini akan bisa diperkuat jika organisasi mampu merangsang budaya organisasi yang berazaskan spiritualitas yang didukung oleh terfasilitasinya pembelajaran spiritual formal dan informal karyawan dalam organisasi.

Perilaku spiritual karyawan juga terdapat tiga indikator dalam kategori cukup yaitu perilaku dalam menunaikan ibadah shalat lima waktu, perilaku dalam berderma, berinfaq atau bersadaqah, dan juga perilaku melakukan tilawah atau membaca Al-quran. Qardawi (1997) menjelaskan bahwa beberapa hal itu adalah nilai-nilai dasar agama atau spiritual yang merupakan pokok untuk terbentuknya karakter pribadi religius atau kecerdasan spiritual. terfasilitasinya pembelajaran spiritual formal dan informal karyawan dalam organisasi dan penyediaan waktu yang efektif akan dapat membantu para karyawan dalam menjalankan perilaku spiritual yang baik dan membawa mereka kearah pribadi yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi pula.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan diatas, menyimpulkan bahwa perilaku spiritual (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan (X2) dan kecerdasan spiritual karyawan (X2) secara langsung berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Hasil data juga menyatakan bahwa kondisi ketiga variabel penelitian secara umum adalah baik. Namun terkait kepuasan kerja terdapat tiga indikator masih dalam kategori cukup, yaitu perasaan tentang keamanan pekerjaan, perasaan tentang adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, dan perasaan tentang sikap hormat dan perlakuan adil dari pimpinan. Terkait kecerdasan spiritual juga terdapat dua indikator dalam kategori cukup, yaitu keikhlasan karyawan dalam mengerjakan berat ataupun ringan pekerjaan yang diberikan, dan keikhlasan dalam sikap merasa cukup atas pemberian organisasi. Terkait perilaku spiritual terdapat tiga indikator dalam kategori cukup yaitu perilaku karyawan dalam menunaikan ibadah shalat lima waktu, perilaku dalam berderma, berinfak atau bersadaqah, dan juga perilaku melakukan tilawah atau membaca Al-quran.

Kesimpulan diatas menyarankan beberapa hal bahwa organisasi perusahaan pabrik kelapa sawit perlu memperhatikan aspek perilaku dan kecerdasan spiritual dalam pekerjaan untuk mengelola kepuasan kerja karyawan yang cenderung rumit dan kompleks. Organisasi tempat penelitian juga disarankan untuk memfasilitasi pembelajaran formal dan informal organisasi juga pembelajaran terkait pemahaman spiritualitas, disarankan

juga untuk memperkuat perasaan kemanan kerja karyawan, menjelaskan dengan baik tentang promosi jabatan dan ada atau tidaknya peluang untuk para karyawan bisa naik jabatan dan kejelasan karir, serta juga perlunya gaya kepemimpinan yang situasional terutama dalam menjelaskan perlakuan adil yang dirasakan para karyawan.

Penelitian ini juga tidak lepas dari kekurangannya sebagai peluang penelitian lanjutan yaitu diperlukan pengembangan indikator setiap variabel agar dapat memuat segala hal yang lebih konkrit dalam mengukur variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio M, Syafi'i. 2007. *Bank Syariah dari Teori Ke-Praktek*. Depok : Gema Insani.
- Amaliaa Filhaq dan Yunizar. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Badlishah. 2010. *Makna Taqwa*. www.ilim.gov.my. Didownload pada November 2013.
- Badan Pengelola IC Jawa Barat. 2013. 'Makna Taqwa di Hari Raya'. *Buletin Islamic Centre Vol.2, No.8 Agustus 2013*.
- Davis, Keith dan Newstrom Jhon. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2013. *Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Perguruan Tinggi Edisi IX*. Jakarta.
- Gazzawi, I. 2008. 'Job satisfaction Among Information Technology Professional in the US: An Empirical Study'. *Journal of American Academy of Business*

- Cambridge, Vol. 13, no. 1 . pp. 1540-1200.
- Giannikis, S.K dan Mihail D.M. 2011.'Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector'.*European Management Journal* 29, pp. 129-15.
- Qardawi Yusuf. 1997. *Sistem Masyarakat dalam Islam*.Citra Islami Press.
- Robbins Stephen, 2004, *Organizational Behaviour*, Alih bahasa Benyamin Molan, PT. Index, Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Rahman Arrafiqur. 2013. Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit di Rokan Hulu.*Jurnal Cano Ekonomos Vol.3.No.1 Januari 2014*.
- Shihab Quraish. 2009. *Taqwa*. Kultum Ramadhan. Didownload pada November 2013.
- Samiyanto.2011. *Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Lidership Dan Kinerja Manajer*. Ringkasan Disertasi Fakultas Psikologi UGM. Didownload November 2013.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Eka Afnan Troena. 2012. 'Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)'. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No.4 Desember 2012, pp.693-17*.
- Thontowi Ahmad, 2010. *Hakikat Kecerdasan Spiritual*.Widyaiswara Madya Balai Diklat Keagamaan Palembang.Didownload November 2013.
- Zohar, Danah dan Marshall Ian. 2007. *Kecerdasan Spritual*. Alih bahasa Rahmi Astuti, Bandung : PT. Mizan Pustaka..